

PENGARUH SARANA PRASARANA DAN PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SIBOLGA

Ira Riswani ^{id}¹, Hadijah Sipahutar ^{id}², Alfansuri Tanjung ^{id}³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga¹²³

irariswani752@gmail.com¹, hadijahsipahutar@gmail.com², alfansuritanjung85@gmail.com³

Correspondence to:

Ira Riswani

irariswani752@gmail.com

(The below information will be updated by the Editorial Office)

How to Cite:

Actual Citation as taken from website

Received: 09-05-2026

Accepted: 12-05-2026

Published: 17-05-2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Sarana Prasarana Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang berjumlah 78 (tujuh puluh delapan) orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Dari hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu: $Y = 6,741 + 0,413 X_1 + 0,501 X_2$. Hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $1,877 > t_{tabel}$ sebesar 1.66543 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,064 > 0,05$. dan t_{hitung} sebesar $2,427 > t_{tabel}$ sebesar 1.66543 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,018 < 0,05$. Dari uji F (Simultan) atau F_{test} , maka diperoleh F_{hitung} $83,469 > F_{tabel}$ $3,119$. Oleh karena itu F_{hitung} $83,469 > F_{tabel}$ $3,119$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar $68,2\%$ menunjukkan bahwa sarana prasarana dan pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara kuat, sedangkan sebesar $31,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Penelitian ini menunjukkan: Sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Pendelegasian wewenang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Sarana prasarana dan pendelegasian wewenang. Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Secara simultan: Sarana prasarana dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

KEYWORDS

Sarana Prasarana, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja



@2026 The Authors

This is an open access article published by InterPore under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0 Deed)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> OR Creative Commons Attribution-

NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

PENDAHULUAN

Berhasilnya suatu lembaga dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Hal yang dilakukan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal dan sarana prasarana kantor. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi suatu lembaga, karena manusia memiliki kemampuan untuk menyusun tujuan, melakukan kerjasama, dan bekerja agar tujuan yang telah direncanakan tercapai. Begitupun tidak kalah pentingnya dengan sarana prasarana kantor yang ada disuatu lembaga memiliki pengaruh besar dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dalam suatu lembaga sangat membutuhkan sarana prasarana kantor yang dapat digunakan oleh pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung



jawabnya sehingga penyelenggaraan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Perencanaan sarana dan prasarana adalah suatu kegiatan yang harus dilaksanakan agar pemerintah dapat mengetahui sejauh mana keefektifan kerja pegawainya. Pendelegasian wewenang merupakan sesuatu yang vital dalam organisasi kantor. Atasan perlu melakukan pendelegasian wewenang agar mereka bisa menjalankan operasi manajemen dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Salah satunya adalah Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Kantor Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang agama. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Agama dituntut untuk melaksanakan program dan kegiatan secara efektif dan efisien terutama dalam melayani masyarakat. Tapi dalam hal ini masih mengalami suatu masalah atau hambatan.

Pada bagian unit-unit kerja masih terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana masih adanya perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal.

Dengan kata lain pegawai dapat bekerja secara efektif bila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja. Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan sarana prasarana yang memadai dan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga mengakibatkan pegawai menjadi tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang sebelumnya sudah diserahkan kepadanya. Dikarenakan sarana prasarana dan pendelegasian wewenang itu sangat penting, penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai terutama bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, unit kerja, lembaga publik, dan pemerintahan, maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yaitu dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga”

LANDASAN TEORI

Sarana Prasarana mempunyai arti yang sama dengan fasilitas yaitu dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan dalam rangka mencapai suatu keinginan atau tujuan. Sedangkan Saraswati et al. (2021:76) berpendapat bahwa “Sarana prasarana merupakan fasilitas pendukung yang dapat menunjang suatu proses kegiatan di dalam pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai perlu adanya sarana prasarana kerja yang baik yang disediakan oleh instansi untuk mendukung pegawai dalam bekerja.

Tujuan utama adanya sarana prasarana kantor menurut Sulistiyawati (2021:65), sebagai berikut :

- a. Mempercepat suatu proses pelaksanaan kerja sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan Produktivitas, baik barang atau jasa.
- c. Hasil kerja lebih terjamin dan berkualitas
- d. Lebih mempermudah dalam kegiatan bekerja.
- e. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih tajam
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.

Menurut Rahman Tanjung (2022:133) pendelegasian wewenang adalah “Konsekuensi dari semakin besarnya organisasi”.. Adapun definisi lain yang dikeluarkan oleh Mulyadi (2020:66), Pendelegasian Wewenang adalah “Pembagian wewenang dan kekuasaan kepada orang untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Mulyadi (2020:66) yang menyatakan bahwa “Pendelegasian wewenang merupakan proses pembagian kerja, pengelompokan tugas seorang manajer sedemikian rupa, sehingga akhirnya manajer hanya mengerjakan bagian perkerjaan yang tidak dapat diserahkan kepada para bawahannya, berhubung posisinya dalam organisasi”.

Rahman (2022:137) Menyatakan ada beberapa manfaat delegasi, yaitu :

1. Semakin banyak tugas manajer didelegasikan semakin besar peluang baginya untuk mencari dan menerima tanggung jawab yang lebih besar dari manajer di atasnya
2. Delegasi sering memunculkan suatu keputusan yang baik, karena bawahan yang dekat dengan garis terdepan cenderung memiliki pandangan yang lebih jelas tentang realitas.



3. Delegasi yang efektif mempercepat pengambilan keputusan, sehingga kelambanan bisa terhapus jika bawahan diberi kewenangan untuk mengambil keputusan langsung.
4. Delegasi menyebabkan bawahan untuk menerima tanggung jawab dan membuat pertimbangan sendiri, hal ini tidak saja melatih bawahan, tetapi meningkatkan keyakinan diri dan kesedihan untuk mengambil inisiatif.

Menurut Hasibuan (2017:67), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan”. Sedangkan menurut Robbins (2017:43), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap suatu pekerjaan, yaitu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima”.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya termasuk perasaan dan perilaku seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu terdiri dari faktor pegawai yang di dalamnya termasuk faktor psikologis serta faktor fisik dan faktor pekerjaan yang di dalamnya termasuk faktor sosial serta faktor finansial.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang beralamat Jl. Tongkol No. 06 Kota Sibolga. Sebagai objek penelitian mengenai Pengaruh Sarana Prasarana Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Waktu penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, mulai bulan Maret sampai Agustus tahun 2025.

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah 78 (delapan puluh delapan) pegawai terdiri dari 40 (empat puluh) PNS, 36 (tiga puluh enam) PPPK dan 2 (dua) Honorer Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

Mengingat jumlah populasi kurang dari 150 orang, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi sebanyak 78 (delapan puluh delapan) pegawai terdiri dari 40 (empat puluh) PNS, 36 (tiga puluh enam) PPPK dan 2 (dua) Honorer Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga sebagai sampel yang di obsevasi.

Jenis dan sumber data

Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan jenis data yang berupa data kuantitatif. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Sumber Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2018:60). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Data primer menurut Fuadah (2021:65) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Data sekunder menurut Hardani (2020:87) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, berupa laporan atau pustaka.

Teknik analisis data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data. Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kofisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

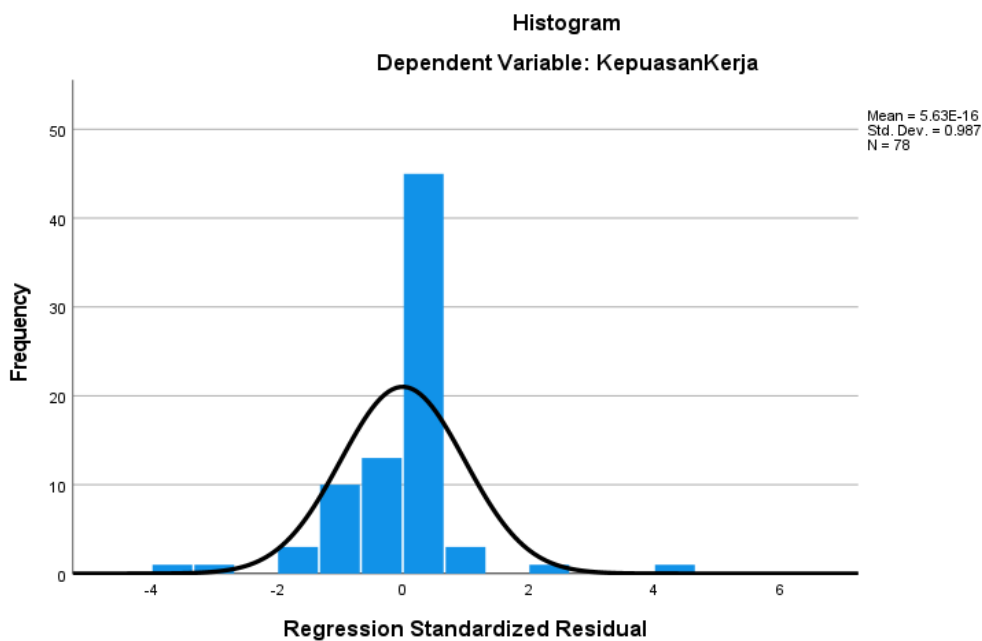
Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov pada residual persamaan dengan kriteria pengujian adalah jika probabilitas value $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika probability value $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan analisis grafik. Jika distribusi data residual

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Hasil Uji Normalitas

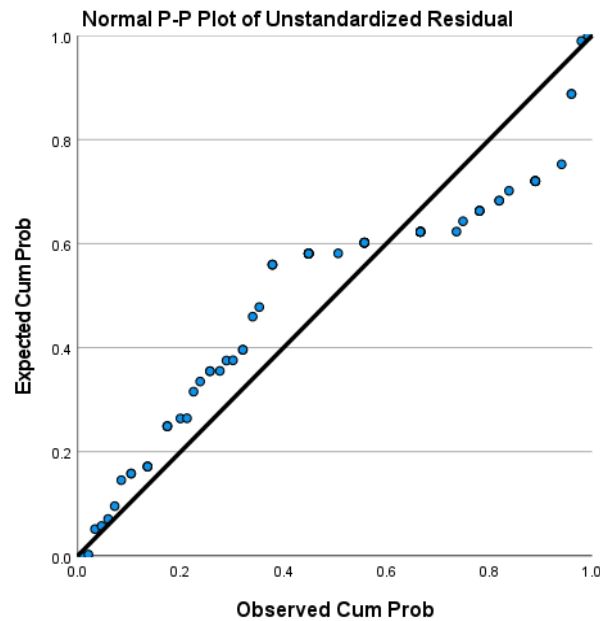
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	78		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.17170182	
Most Extreme Differences	Absolute	.216	
	Positive	.216	
	Negative	-.201	
Test Statistic	.216		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Dari tabel 1.1 nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,216. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal. Selain dengan uji *statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji normalitas juga di uji dengan grafik untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Berikut hasil analisis grafik :



Gambar 1.1
Histogram

Pada Gambar di atas menunjukkan bahwa gambar grafik histogram memberikan distribusi yang melenceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

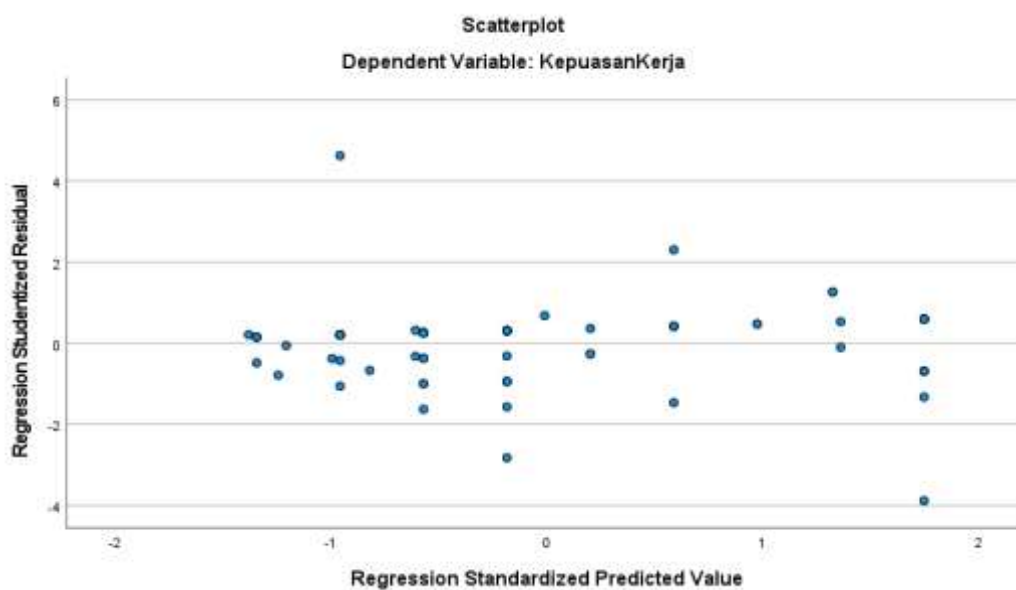


Gambar 1.2
P-P Plot of Unstandardized Residual

Dan grafik P-P Plot of Unstandardized Residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dapat dilihat model regresinya pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.3
Scatterplot

Pada Gambar *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada

model regresi sehingga model regresi layak untuk dipakai dalam memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

c. Uji Multikolonieritas

Adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikoliner sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikoliner tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. Untuk mengetahui multikoliner adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan mempunyai masalah multikoliner apabila nilai tolerance $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 . Dan apabila tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan tidak mempunyai masalah multikoliner apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 1.2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.741	6.615		1.019	.311		
	SaranaPrasarana	.413	.220	.367	1.877	.064	.108	9.264
	PendelegasianWewenang	.501	.206	.475	2.427	.018	.108	9.264

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak mempunyai masalah multikoliner.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :
 - Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_o) ditolak
 - Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis (H_o) diterima
- Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu = 3, dalam hal ini $n = 78$, maka $dk = 78 - 3 = 75$
- Setelah nilai dk diketahui, maka nilai t_{tabel} (diketahui dalam tabel t) untuk $dk = 75$, pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1.66543. Selanjutnya nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.741	6.615		1.019	.311		
	SaranaPrasarana	.413	.220	.367	1.877	.064	.108	9.264
	PendelegasianWewenang	.501	.206	.475	2.427	.018	.108	9.264

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel diatas, selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:

- Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 1,877 > t_{tabel} sebesar 1.66543 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,064 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya sarana prasarana (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 2,427 > t_{tabel} sebesar 1.66543 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,018 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya pendelegasian wewenang (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel sarana prasarana (X_1) dan variabel pendelegasian wewenang (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

H_o : sarana prasarana dan pendelegasian wewenang tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kementerian Agama Kota Sibolga.

H_a : sarana prasarana dan pendelegasian wewenang berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kementerian Agama Kota Sibolga.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 78 pegawai dan jumlah keseluruhan Variabel (k) adalah 3 sehingga diperoleh:

- a. df (pembilang) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$
 b. df (penyebut) = $n - k = 78 - 3 = 75 = 3,119$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan bantuan program aplikasi *SPSS-27 for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$

H_a = ditolak apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$

Berikut ini hasil perhitungan Uji F menggunakan program aplikasi *SPSS-2.7 for windows*.

Tabel 1.4
Uji Simultan^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1724.122	2	862.061	83.469	.000 ^b
	Residual	774.596	75	10.328		
	Total	2498.718	77			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), PendelegasianWewenang, SaranaPrasarana						

Pada tabel di atas terlihat bahwa $F_{hitung} 83,469 > F_{tabel} 3,119$. Oleh karena itu $F_{hitung} 83,469 > F_{tabel} 3,119$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana dan pendelegasian wewenang berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kementerian Agama Kota Sibolga. Maka hasil dari uji F, Hipotesa yang penulis teliti dari penelitian ini dapat dinyatakan Diterima.

Pembahasan

Pembuktian Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Yang Digunakan

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pertanyaan dengan item total (*score total*), atau dengan melihat nilai *corrected item - total correlation program SPSS. 27 for windows*. Penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan dengan taraf signifikan 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,30. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai pengujian validitas atas instrumen penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Validitas

Questioner	Corrected Item Total	Standar	Validitas
	Corelation (r hitung)		
Sarana Prasarana (X1)			
Quiz 1	0,502	0,30	Valid
Quiz2	0,475	0,30	Valid
Quiz 3	0,567	0,30	Valid
Quiz 4	0,619	0,30	Valid
Quiz 5	0,534	0,30	Valid
Quiz 6	0,503	0,30	Valid
Quiz 7	0,450	0,30	Valid
Quiz 8	0,467	0,30	Valid
Quiz 9	0,356	0,30	Valid
Quiz 10	0,457	0,30	Valid
Quiz 11	0,502	0,30	Valid
Quiz 12	0,475	0,30	Valid
Quiz 13	0,567	0,30	Valid
Quiz 14	0,619	0,30	Valid
Quiz 15	0,534	0,30	Valid
Quiz 16	0,503	0,30	Valid
Quiz 17	0,450	0,30	Valid
Quiz 18	0,467	0,30	Valid
Quiz 19	0,356	0,30	Valid
Quiz 20	0,457	0,30	Valid

Pendelegasian Wewenang (X2)			
Quiz 1	0,546	0,30	Valid
Quiz 2	0,520	0,30	Valid
Quiz 3	0,601	0,30	Valid
Quiz 4	0,561	0,30	Valid
Quiz 5	0,621	0,30	Valid
Quiz 6	0,476	0,30	Valid
Quiz 7	0,497	0,30	Valid
Quiz 8	0,450	0,30	Valid
Quiz 9	0,412	0,30	Valid
Quiz 10	0,456	0,30	Valid
Quiz 11	0,546	0,30	Valid
Quiz 12	0,520	0,30	Valid
Quiz 13	0,601	0,30	Valid
Quiz 14	0,561	0,30	Valid
Quiz 15	0,621	0,30	Valid
Quiz 16	0,476	0,30	Valid
Quiz 17	0,497	0,30	Valid
Quiz 18	0,450	0,30	Valid
Quiz 19	0,412	0,30	Valid
Quiz 20	0,456	0,30	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Quiz 1	0,574	0,30	Valid
Quiz 2	0,532	0,30	Valid
Quiz 3	0,592	0,30	Valid
Quiz 4	0,515	0,30	Valid
Quiz 5	0,628	0,30	Valid
Quiz 6	0,452	0,30	Valid
Quiz 7	0,511	0,30	Valid
Quiz 8	0,473	0,30	Valid
Quiz 9	0,500	0,30	Valid
Quiz 10	0,446	0,30	Valid
Quiz 11	0,574	0,30	Valid
Quiz 12	0,532	0,30	Valid
Quiz 13	0,592	0,30	Valid
Quiz 14	0,515	0,30	Valid
Quiz 15	0,628	0,30	Valid
Quiz 16	0,452	0,30	Valid
Quiz 17	0,511	0,30	Valid
Quiz 18	0,473	0,30	Valid
Quiz 19	0,500	0,30	Valid
Quiz 20	0,446	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Hasil pengujian validitas dari ketiga variabel penelitian yakni sarana prasarana, pendelegasian wewenang dan kepuasan kerja dengan 60 butir pertanyaan, maka semua pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari 0,30.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,60. Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten mengenai kepuasan kerja, dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Status

Sarana Prasarana (X1)	78	20	0,835	Reliabel
Pendelegasian Wewenang (X2)	78	20	0,852	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	78	20	0,860	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data, SPSS.27

Dari Tabel tersebut, yakni hasil pengujian reliabilitas untuk 60 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan yang diuji reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60. Hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel sarana prasarana dengan 20 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,835, variabel pendelegasian wewenang dengan 20 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,852, kemudian untuk variabel kepuasan kerja dengan 20 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,860.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Maka dapat didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji autokorelasi ketiga variabel yaitu variabel sarana prasarana (variabel X1) dan pendelegasian wewenang (variabel X2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) adalah sebesar 0,831 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi sangat tinggi
2. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara sarana prasarana (variabel X1), pendelegasian wewenang (variabel X2) dan kepuasan kerja (variabel Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga adalah sebesar 0,682 atau 68,2% dan sisanya sebesar 31,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.
3. Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 6,741 + 0,413 X1 + 0,501 X2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 6,741 artinya apabila sarana prasarana (variabel X1) dan pendelegasian wewenang (variabel X2) = 0, maka kepuasan kerja variabel Y = 6,741 dan apabila sarana prasarana (variabel X1) dan pendelegasian wewenang (variabel X2) = 1, maka kepuasan kerja (variabel Y) = 7,655.
4. Dari hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:
 - a) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 1,877 > t_{tabel} sebesar 1.66543 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,064 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya sarana prasarana (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
 - b) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 2,427 > t_{tabel} sebesar 1.66543 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,018 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya pendelegasian wewenang (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
5. Dari uji F (Simultan) atau F_{test} , maka diperoleh F_{hitung} 83,469 > F_{tabel} 3,119. Oleh karena itu F_{hitung} 83,469 > F_{tabel} 3,119, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Novianza, S. A. (2022). *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Kementerian Kelautan dan Perikanan Kota Palembang*. Seminar Nasional GCA, 6(1), 4-12.
- Ahmad, A. (2021). *Statistik dalam penelitian kesehatan*. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aria, & Atik, (2018). *Tata Kelola dan Administrasi Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi PT. BAM*. Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Baginda Sorik Siregar, J. H. (2022). *Pengaruh Pembagian Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. AFoSJ-LAS, 2(1), 34-48.
- Bu'ulolo, P. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Pendelegasian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(1), 30-41.
- Donni Juni Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: AlfaBeta
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 8 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



Article Type

- Herdiyanti. (2021). *Pengaruh Self Confidence Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IVMedan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 129-135.
- Hermawan, E. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148-159.
- Hiskia P. Manaroinsong, L. O. (2017). *Pengaruh Gaya Keepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado .Jurnal EMBA*, 5(2), 399-408.
- Irvan Pratama Putra, M. Y. (2019). *Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten .e-Proceeding of Management*, 6(1), 1323-1329
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sangadji, E.M, dan Sopiah 2015. *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*, Andi. Yogyakarta.
- Situmorang, dan Lufti, 2017. *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press.
- STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2025, *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi*. Sibolga : LPM STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tjiptono dan Chandra. 2016. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi 4. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Ikhsan Abd. Wahid, 2018, *Pengaruh Motivasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. Mahasiswa Program Studi Magister manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 156 163*.
- Kahn, (dalam Arifin 2018), *Organisasi*, JilidI, edisi 5, Jakarta: Penerbit Erlangga.