



Pengaruh Penggabungan Organisasi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Yunisari Theresia Zalukhu^{1*}, Febuati Trimurni²

^{1,2)} Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Email: ¹⁾ yunistheresia@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received 02 Januari 2023]

Revised [31 Mei 2023]

Accepted [17 Juni 2023]

KEYWORDS

Restructuring, Organizational Arrangement, Merger of Regional Device Organizations, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan software SPSS version 29.0.0.0 yakni analisis menggunakan metode Regresi Linier Sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel penggabungan organisasi perangkat daerah (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Teknik pengambilan data yang digunakan adalah penyebaran kuisioner (angket). Sumber data adalah data primer, jawaban-jawaban responden diberi skor menggunakan skala likert. Jumlah populasi 193 pegawai dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 66 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara penggabungan organisasi perangkat daerah dengan kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji reliabilitas variabel diperoleh nilai reliabilitasnya adalah 0,961 maka reliabilitasnya adalah baik. Menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha >0,6 artinya item-itemnya sangat reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study uses a quantitative method with SPSS version 29.0.0.0 software, namely the analysis using the Simple Linear Regression method which is used to determine the relationship between the regional apparatus organization variable (X) and the employee performance variable (Y). The data collection technique used is the distribution of questionnaires (questionnaire). The data source is primary data, respondents' answers are scored using a Likert scale. The total population of 193 employees and the number of samples in this study were 66 respondents. The results of the study indicate that there is a positive influence between the incorporation of regional apparatus organizations and the performance of employees at the Department of Water Resources, Human Settlements and Spatial Planning of North Sumatra Province. This is evidenced by the results of the variable reliability test, the reliability value is 0.961, so the reliability is good. According to Wiratna Sujerweni (2014), the questionnaire is said to be reliable if the Cronbach alpha value > 0.6 means that the items are very reliable as a data collection tool in this study.

PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi di Indonesia dapat diartikan sebagai sebuah arah tindakan perubahan atau pembaruan yang berdimensi pada restrukturisasi, revitalisasi, dan refungsionalisasi yang selanjutnya dapat diartikan sebagai tindakan untuk merubah struktur yang dipandang sudah tidak sesuai dengan tuntutan zaman dan dianggap tidak efektif lagi dalam memajukan organisasi. Revitalisasi merupakan upaya untuk memberi tambahan energi atau daya kepada organisasi atau lembaga agar dapat mengoptimalkan kinerja organisasi. Karena itu, revitalisasi akan berkaitan dengan perumusan kembali uraian tugas, penambahan kewenangan kepada unit-unit strategis, peningkatan alokasi anggaran, penambahan atau penggantian berbagai instrumen pendukung dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Sedangkan refungsionalisasi lebih berkaitan dengan tindakan atau upaya untuk memfungsikan kembali sesuatu yang sebelumnya tidak berfungsi. Dengan demikian, reformasi pemerintah daerah akan mengarah pada tiga dimensi reformasi tersebut.

Restrukturisasi ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dalam efektivitas kerja di tiap bagiannya masing-masing dimana struktur, bagian, tugas, wewenang dan tanggung jawab sudah diatur dalam suatu organisasi. Restrukturisasi merupakan kegiatan atau tindakan yang perlu dilakukan organisasi/perusahaan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui berbagai perubahan yang diperlukan terhadap berbagai aspek di dalam organisasi/perusahaan agar organisasi lebih berdaya (Sedarmayanti, 2014). Bentuk-bentuk restrukturisasi ada 4 (empat), yaitu penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan pemisahan persero.

Sebelas organisasi perangkat daerah (OPD) di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara rencananya akan dirampingkan menjadi beberapa dinas atau badan saja. Untuk mempercepat wacana itu, Biro Organisasi Setda Sumut telah mengirimkan Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda)

tentang Perubahan atas Perda Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumut ke DPRD Sumut. Adapun penataan OPD itu dilaksanakan berdasarkan prinsip, antara lain agar OPD bisa bergerak cepat, berjalan sesuai fungsi, dan agar tidak terjadi tumpang tindih urusan tugas dan fungsi antar OPD maupun internal OPD. Kemudian untuk mewujudkan OPD yang tepat ukuran, rasional serta sesuai sumber daya, potensi dan kebutuhan nyata. Selain itu, untuk meningkatkan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan reformasi birokrasi (RB). (Pemprov Sumut. (<https://medan.tribunnews.com/2021/07/03/11opdpemprovsumutbakaldirampingkan-berikut-ini-dinas-yang-rencananya-digabungkan>), diakses pada 29 Oktober 2021).

Dari perencanaan kebijakan tersebut Gubernur Sumatera Utara juga memberikan tanggapan mengenai perampingan OPD tersebut, ia mengatakan "Kita akan menyederhanakan beberapa dinas organisasi perangkat daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumut". Ia menambahkan, dengan kebijakan tersebut, maka Pemerintah Provinsi Sumut akan dapat manfaat berupa efisiensi anggaran. (<https://medan.tribunnews.com/2021/07/03/11-opd-pemprov-sumut-bakal-dirampingkan-berikut-ini-dinas-yang-rencananya-digabungkan?page=2>, diakses pada 29 Oktober 2021)

Dari berita di atas diketahui bahwa alasan dari pemerintah melakukan penataan organisasi adalah untuk menghemat anggaran dan untuk merampingkan organisasi perangkat daerah, karena kantor semakin besar dan banyaknya dinas akan membebani pembiayaan dimasing-masing daerah, apalagi anggaran kepegawaian itu lebih besar dari pada anggaran pembangunan. Untuk itu, organisasi perangkat daerah dibuat seefektif dan seefisien mungkin.

Dalam penelitian ini, penataan organisasi perangkat daerah akan berfokus pada penggabungan organisasi perangkat daerah. Seperti kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, pada pasal 18 ayat (3) dan (4). Peraturan Pemerintah ini pada prinsipnya memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah. Besaran organisasi perangkat daerah yang dijelaskan dalam peraturan ini sekurang-kurangnya mempertimbangkan faktor keuangan, kebutuhan daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus dicapai, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, sarana dan prasarana penunjang tugas. Dalam peraturan pemerintah ini juga dipertegas bahwa kebutuhan organisasi perangkat daerah masing-masing tidak senantiasa sama dan seragam. Jadi, daerah satu dengan daerah lain bisa mempunyai organisasi perangkat daerah yang berbeda. Adanya peraturan ini juga menjelaskan selama ini ada penggemukan dalam organisasi perangkat daerah dan adanya kedekatan karakteristik dalam urusan pemerintah.

Salah satu daerah yang mengalami permasalahan tentang penggabungan organisasi perangkat daerah terjadi di Kota Medan. Pemerintah kota Medan juga telah menjalankan Peraturan Pemerintah No 18 tahun 2016, terbukti dengan adanya penggabungan yang telah dilakukan pada Dinas PSDA, Dinas Cipta Karya dan Dinas Tata Ruang menjadi Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan / kewenangan Provinsi, di bidang Sumber Daya Air, Keciptakarya dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan.

Dinas tersebut terletak di kota Medan sebagai Ibukota Provinsi, merupakan provinsi keempat terbesar jumlah penduduknya di Indonesia tidak dapat dipungkiri cakupan lingkup kerja Dinas SDA, Cipta Karya dan Tata Ruang cukup besar dan luas karena memiliki 17 UPT. Penggabungan OPD tersebut dilakukan DPRD Sumut melalui Peraturan daerah tentang organisasi dan Tatalaksana Pemerintah Daerah Tahun 2017. Penggabungan ini menindaklanjuti UU Pemerintah daerah Tahun 2014. Pada saat itu memang ada skorsing-skorsing yang menentukan instansi itu bisa digabung atau dipisah. Tapi waktunya saat itu sangat mendesak sehingga tidak begitu jeli dalam melihat bahwa OPD tersebut tidak boleh digabung dan ada juga arahan dari Mendagri.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai Bapak Chairul Syafwan (Bagian Kepegawaian), ketiga Dinas tersebut digabung sejak tahun 2018. Dimana Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang yang menggabungkan diri ke Dinas Sumber Daya Air sehingga menjadi Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang. Pengaruh dari penggabungan tersebut adalah bertambahnya jumlah UPT (Unit Pelaksana Tugas) dari 10 UPT menjadi 17 UPT, bertambahnya jumlah Pegawai, dan bertambahnya jumlah anggaran. Untuk tupoksi masing-masing dinas sudah ada ditetapkan, jadi setiap dinas memiliki tugas masing-masing dan dipimpin oleh satu Kepala Dinas, yaitu Ir. Bambang Pardede, M.Eng.

Pada tahun 2017 ke 2018 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tersebut mengalami penurunan nilai kinerja pegawai dan juga secara tidak langsung tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dari kedua dinas yang bergabung tersebut menjadi semakin luas. Hal ini tentu semakin mempengaruhi kinerja pegawai di tahun-tahun berikutnya dalam melaksanakan tugasnya karena perlu beradaptasi dengan



lingkungan kerja yang baru. Untuk itu, perlu diketahui bahwa sampai sejauh mana penggabungan organisasi perangkat daerah akan mempengaruhi kinerja dari pegawai yang ada di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

LANDASAN TEORI

Penggabungan Organisasi

Penggabungan organisasi perangkat daerah (OPD), menggabungkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Mengurangi pengeluaran-pengeluaran organisasional dengan cara menghapuskan penganggaran dan mentransfer pengetahuan diantara unit-unit instansi. Penggabungan akan menghasilkan tenaga-tenaga yang cakap yang sebelumnya tidak ditemukan dalam organisasi yang melakukan penggabungan, namun tersedia di organisasi yang akan menggabungkan diri (Simanjuntak, 2004:23).

Menurut Robbins (2006:346) bahwa indikator-indikator dalam penggabungan organisasi adalah:

- a. Penggabungan Struktur, mencakup perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme, koordinasi, rancang ulang pekerjaan atau variabel struktural serupa.
- b. Penggabungan Teknologi, meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dalam metode serta peralatan yang digunakan.
- c. Penggabungan Setting Fisik, meliputi perubahan ruang dan pengaturan tata letak dan tempat kerja.
- d. Penggabungan Orang, mengacu pada perubahan sikap, keterampilan, penghargaan, persepsi dan perilaku pegawai.

Dari penjelasan diatas kita dapat mengetahui apa itu penggabungan organisasi begitu pula dengan tujuannya. Penggabungan organisasi pastinya akan memiliki manfaat dan resiko yang akan dihadapi. Maka dari itu perlu pertimbangan yang matang untuk melakukan penggabungan organisasi. Harapannya penggabungan organisasi perangkat daerah dibuat dengan tujuan yang baik dan memiliki hasil yang baik pula.

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2006:260) ada 6 indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja pegawai adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai .
2. Kuantitas Kerja. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan tentang indikator kinerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Indikator kuantitatif merupakan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, dan kualitas kinerja merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya), tingkat kepuasan tentang seberapa baik penyelesaiannya, serta ketepatan waktu, atas pengerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menjawab suatu masalah dan kemudian dianalisis dalam bentuk regresi linier sederhana. Sugiyono (2013) mendefinisikan pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan untuk memperoleh hubungan baik/tidaknya, atau pengaruh penggabungan organisasi perangkat daerah terhadap kinerja pegawai yang ada di dinas terkait penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer dan data sekunder yang diperoleh pada saat pelaksanaan penelitian.

Data Penelitian

Sebanyak 66 eksemplar kuesioner yang disebarakan selama kurang lebih 4 hari ke 66 responden, dimana responden tersebut berasal dari pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 66 kuesioner yang berarti tingkat pengembaliannya sebesar 100%. Seluruh kuesioner yang dikembalikan dapat diolah sebagai data dalam penelitian. Sebelum diolah, data tersebut ditabulasikan ke dalam tabel. Jawaban setiap item pertanyaan diwakili oleh 5 point pada skala likert. Jawaban Sangat Tidak Setuju diwakili oleh angka 1, jawaban Tidak Setuju diwakili oleh angka 2, jawaban Ragu-ragu diwakili oleh angka 3, jawaban Setuju diwakili oleh angka 4, dan jawaban Sangat Setuju diwakili oleh angka 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dikonstruksikan menggunakan teori Stephen P. Robbins. Terdapat 4 indikator yang menjadi acuan analisis penggabungan organisasi dan 6 indikator acuan analisis kinerja pegawai. Data hasil penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu variabel penggabungan organisasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y). Adapun data hasil penelitian yang diperoleh yaitu berupa :

- 1) Uji Reliabilitas dan Validitas
- 2) Uji Normalitas
- 3) Analisis Data Penelitian

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Reabilitas adalah sebuah alat ukur yaitu sejauh mana terjadi inkonsistensi hasil pengukuran yang dilakukan dengan cara berulang dengan menggunakan subyek yang sama.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	25

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Hasil uji reliabilitas variabel diperoleh nilai reliabilitasnya adalah 0,961 maka reliabilitasnya adalah baik. Menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* >0,6 artinya item-itemnya sangat reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Cara mengukur validitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien alfa. Koefisien alfa bisa diukur dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Ada berbagai metode yang digunakan dalam uji validitas seperti korelasi Product Moment Pearson (seperti metode analisis korelasi) atau melihat nilai Corrected Item Total Correlation pada pengujian reliabilitas dan analisis faktor.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Penggabungan Organisasi Perangkat Daerah (POPD)

NO.		R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1	0.758	0.2042	Valid
2.	X2	0.598	0.2042	Valid
3.	X3	0.714	0.2042	Valid
4.	X4	0.669	0.2042	Valid
5.	X5	0.785	0.2042	Valid
6.	X6	0.714	0.2042	Valid
7.	X7	0.716	0.2042	Valid
8.	X8	0.695	0.2042	Valid



9.	X9	0.769	0.2042	Valid
10.	X10	0.739	0.2042	Valid
11.	X11	0.818	0.2042	Valid
12.	X12	0.678	0.2042	Valid
13.	X13	0.654	0.2042	Valid
14.	X14	0.636	0.2042	Valid
15.	X15	0.757	0.2042	Valid
16.	X16	0.665	0.2042	Valid
17.	X17	0.694	0.2042	Valid
18.	X18	0.783	0.2042	Valid
19.	X19	0.755	0.2042	Valid
20.	X20	0.769	0.2042	Valid
21.	X21	0.721	0.2042	Valid
22.	X22	0.830	0.2042	Valid
23.	X23	0.686	0.2042	Valid
24.	X24	0.669	0.2042	Valid
25.	X25	0.715	0.2042	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (*r* hitung) setiap item pertanyaan pada kuisioner variabel penggabungan organisasi perangkat daerah dinyatakan valid karena *r* hitung > *r* tabel yaitu sebesar 0.2042.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

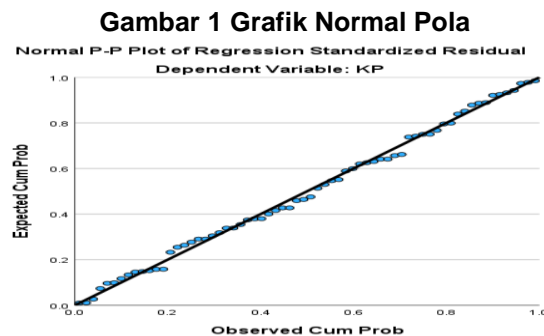
NO.		R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y1	0.646	0.2042	Valid
2.	Y2	0.737	0.2042	Valid
3.	Y3	0.572	0.2042	Valid
4.	Y4	0.580	0.2042	Valid
5.	Y5	0.724	0.2042	Valid
6.	Y6	0.621	0.2042	Valid
7.	Y7	0.741	0.2042	Valid
8.	Y8	0.694	0.2042	Valid
9.	Y9	0.693	0.2042	Valid
10.	Y10	0.711	0.2042	Valid
11.	Y11	0.638	0.2042	Valid
12.	Y12	0.797	0.2042	Valid
13.	Y13	0.732	0.2042	Valid
14.	Y14	0.785	0.2042	Valid
15.	Y15	0.794	0.2042	Valid
16.	Y16	0.817	0.2042	Valid
17.	Y17	0.784	0.2042	Valid
18.	Y18	0.623	0.2042	Valid
19.	Y19	0.752	0.2042	Valid
20.	Y20	0.654	0.2042	Valid
21.	Y21	0.726	0.2042	Valid
22.	Y22	0.748	0.2042	Valid
23.	Y23	0.777	0.2042	Valid
24.	Y24	0.763	0.2042	Valid
25.	Y25	0.707	0.2042	Valid
26.	Y26	0.736	0.2042	Valid
27.	Y27	0.693	0.2042	Valid
28.	Y28	0.738	0.2042	Valid
29.	Y29	0.682	0.2042	Valid
30.	Y30	0.726	0.2042	Valid
31.	Y31	0.688	0.2042	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian, 2022

Uji validitas di atas, telah menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (*r* hitung) setiap item pertanyaan pada kuisioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena *r* hitung > *r* tabel yang sebesar 0.2042.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data terdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data outlier (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya.



Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian, 2022

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengidentifikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Data Penelitian

Analisis pengaruh Penggabungan Organisasi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linear sederhana pengaruh penggabungan organisasi perangkat daerah terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4. Koefisiensi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	61.974	13.202		4.694	<,001
	POPD	.582	.130	.489	4.479	<,001

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.60 diketahui nilai Constant (a) sebesar 61,974, sedang nilai Penggabungan Organisasi Perangkat Daerah (POPD) (b/koeffisien regresi) sebesar 0,582, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 61,974 + 0,582X$$

Maka :

- Konstanta sebesar 61,974 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 61,974
- Koeffisien regresi X sebesar 0,582 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai POPD, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,582. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.227	6.10873

a. Predictors: (Constant), POPD

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian, 2022

Pada model tabel *summary* diperoleh hasil R *Square* (koeffisien determinasi) sebesar 0.239 yang berarti R *Square* = 0.239 x 100% = 23.9 %. Angka R *square* adalah 0.239, Artinya pengaruh



variabel Pengaruh Penggabungan OPD (X) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 23.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

Tabel 6. Korelasi

		Correlations	
		POPD	KP
POPD	Pearson Correlation	1	.489**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	66	66
KP	Pearson Correlation	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian, 2022

Pada tabel 6 *Correlations* diatas memuat korelasi/hubungan antara variabel Penggabungan OPD dengan variabel Kinerja Pegawai.

- Besarnya korelasi adalah 0,489 dengan signifikansi 0,001 karena signifikansi $0.001 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara Penggabungan OPD terhadap Kinerja Pegawai.
- Berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,489 maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Penggabungan OPD tersebut semakin meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengujian hipotesis diperoleh Konstanta sebesar 61,974 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 61,974. Koefisien regresi X sebesar 0,582 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai POPD, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,582. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Setelah menganalisis data-data yang diperoleh dan berdasarkan kaidah korelasi (*Correlations Coefficient*) jika signifikansi $> 0,05$, maka H0 diterima dan jika signifikansi $< 0,05$, maka H1 ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien 0.489 dengan signifikansi 0,001 kurang dari 0,05, maka H0 ditolak berarti H1 diterima artinya ada hubungan positif yang signifikan antara penggabungan organisasi perangkat daerah terhadap kinerja pegawai yang artinya hubungan kedua variabel berbanding lurus atau searah.

Saran

Penggabungan organisasi perangkat daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari pengujian hipotesis yang diterima. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan untuk memecahkan permasalahan tentang penggabungan organisasi perangkat daerah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun penggabungan organisasi perangkat daerah memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, namun harus tetap dilakukan pengawasan dan penerapannya.

Pemerintah jangan hanya memperhatikan pengaruh dalam lingkungan internal saja, tetapi juga perlu memperhatikan lingkungan luarnya. Karena sedikit banyaknya lingkungan luar akan mempengaruhi hasil kerja dalam suatu instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois. dkk. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Empat Dua. Malang.
- Arikunto, Suharsimi., 2006, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Bina Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam., 2008, *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan PartialLeast Square*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammer, Michael and James Champy. 1996. *Rekayasa Ulang Perusahaan (Reengineering The Coprotation)*. Terjemahan: Marcus Prihminto Widodo, Jakarta: Gramedia.
- Hariyati, Desy, dkk. 2017. *Reformasi Birokrasi dalam Transisi*, Kencana, Jakarta.

- Husein, Umar, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*: Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada
- Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*, Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafril .2009. *Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Gramedia, Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok 1995. *Teori Organisasi, Struktur, Desain, Dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :bumiAksara.
- Simanjuntak, C. 2004. *Hukum Merger Perseroan Terbatas Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi . 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono., 2010, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- 2013, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- 2000, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi., 2013, *Analisis SEM-PLS dengan Wrap- PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: penerbit ANDI.
- Thoha, Miftah, 2000, *Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi*, Media Widya Mandala, Yogyakarta.
2008. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*, Kencana, Jakarta.
- Wasitiono Sadu, dkk. 2002, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*, Fokusmedia, Bandung.
- 2001, *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*, Alqaprint Jatinangor.
- Riawati Elsy, Syahrani, dan Anggraeiny Rosa, (2014). Pengaruh Penggabungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 2(1), 1-12.
- Suparta. 2011. *Implikasi Kebijakan Reorganisasi Perangkat Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Informasi Dan Komunkasi Kabupaten Sijunjung)*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Andalas. Padang.
- Jamawati Tati, 2015. *Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Tata Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat*. Tesis. Program Pascasarjana Administrasi dan Kebijakan Publik. UNPAS.Bandung.
- Suaib, 2017. Pembentukan Dan Penataan Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Katalogis*, 5 (7), 1-8.
- UU Pemerintah daerah Tahun 2014
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, pada pasal 18 ayat (3) dan (4)
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
- http://koransindo.com/page/news/20160503/0/16/Organisasi_Pemda_Akan_Dirampingkan, diakses pada tanggal 13 Desember 2020, pukul 07.30 Wib
- http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2018/07/13/353165/proyek_dinas_sda_sumut_terindikasi_korupsi/, diakses pada 19 Desember 2020, pukul 22.39 Wib
- https://www.academia.edu/11401516/Rightsizing_Organisasi_Lembaga_Administrasi_Negara diakses pada tanggal 14 september 2021, pukul 05.12 Wib
- <https://sumutpos.co/2019/05/15/komisi-d-ingin-pisahkan-dinas-sda-cipta-karya-dan-tata-ruang/>
- http://www.medanbisnisdaily.com/news/online/read/2019/10/05/88521/perombakan_besar_besaran_di_dinas_sda_sumut_mau_bersihkan_mafia_proyek/
- <https://medan.tribunnews.com/2018/02/21/dinas-sda-cipta-karya-dan-tata-ruang-didemo-lukmanul-hakim-dituding-terlibat-korupsi>