

Pengaruh Fungsi Pengorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang

Yuni Purwanti¹, Heriyanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bina Dharma

Email: Yunipurwanti0706@gmail.com, Heriyanto@binadharma.ac.id

Abstrak

Setiap orang melakukan kegiatan di dalam sebuah organisasi agar dapat mengakumulasi sejumlah besar tindakan-tindakan bagi terciptanya kreasi yang ampuh dan diandalkan. Oleh karena itu, didalam organisasi setiap orang harus mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan dukungan sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yaitu dengan terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh fungsi pengorganisasian terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan seberang ulu II. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder hasil dalam penelitian ini mendapat temuan persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,993 + 0,441X$. Dimana fungsi pengorganisasian mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan hasil penelitian nilai thitung sebesar 6,173 dan untuk t_{tabel} 1,661 dimana fungsi pengorganisasian $6,173 > 1,661$ dan nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis variabel fungsi pengorganisasian terhadap variabel kinerja pegawai diterima.

Kata Kunci. *Pengorganisasian, Kinerja, regresi*

Abstract

Everyone carries out activities in an organization in order to accumulate a large number of actions for the creation of powerful and reliable creations. Therefore, in the organization everyone must be able to combine their resources with the support of other resources outside the organization, namely by establishing a relationship between organizational leaders, groups of workers or experts, machines and raw materials into one. This study aims to determine whether there is an influence of the organizing function on employee performance at the Seberang Ulu II sub-district office. The types of data used in this study are primary data and secondary data. The results in this study found a simple linear regression equation $Y = 18.993 + 0.441X$. Where the organizing function has increased by 1 unit, while the results of the research have a tcount value of 6.173 and for ttable 1.661 where the organizing function is $6.173 > 1.661$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ so it can be interpreted that the hypothesis of the organizing function variable on the employee performance variable is accepted.

Keywords: *Organizing, Performance, Regression.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang untuk melakukan interaksi dalam rangka mengaktualisasikan diri dan mengembangkan potensi kemampuannya sesuai dengan harapannya. Dalam organisasi setiap orang akan menunjukkan keahliannya dengan mengisi setiap jabatan dan kedudukan sesuai dengan profesi yang dimilikinya, sehingga mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Budiman:2016).Setiap orang melakukan kegiatan di dalam sebuah organisasi agar dapat mengakumulasi sejumlah besar tindakan-tindakan bagi terciptanya kreasi yang ampuh dan diandalkan. Oleh karena itu, didalam organisasi setiap orang harus mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan dukungan sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yaitu dengan terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan organisasi terus menerus berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar tercapainya tujuan yang diaharapkan (Budiman, 2016)

Kebersamaan dalam suatu organisasi harus menjadi kekuatan agar organisasi dapat melayani dan memenuhi berbagai kebutuhan secara penuh bagi para anggota organisasi. Pencapaian tujuan organisasi baik organisasi swasta maupun publik, berusaha secara optimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapai, sehingga terwujudnya hasil kerja sesuai dengan harapan anggota organisasi secara keseluruhan.

Pencapaian target dan sasaran organisasi ditentukan oleh kemampuan kerja dari seluruh komponen yang terlibat dalam organisasi terutama sumber daya manusia yang menjadi fokus utama tercapainya target dan sasaran tersebut. Banyak tugas-tugas yang diselenggarakan oleh suatu instansi tidak terorganisir dengan efektif. Hal ini disebabkan terbatasnya kemampuan dari pimpinan organisasi, sehingga kualitas hasil kerja yang dicapai tidak memadai sesuai dengan yang diharapkan. Kelemahan ini sering dialami oleh setiap pimpinan organisasi, karena ketidakmampuannya mengorganisir potensi sumber daya manusia yang dimilikinya sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen pengorganisasian (Budiman:2016).

Pengorganisasian dimaksud sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian hasil kerja oleh pegawai agar memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan organisasi dan sebagai alat untuk memotivasi pegawai agar lebih giat bekerja dan dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi (Budiman:2016).

Kinerja pegawai merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan (Budiman:2016). Menurut (Mangkunegara A. A., 2004) kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja pegawai berkaitan dengan hasil kerja pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Termasuk kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan desain sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, system dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja sama secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Dapat disimpulkan bahwa fungsi pengorganisasian dalam pembagian kerja untuk mempermudah setiap pembagian pekerjaan di semua bagian agar dapat berjalan lancar dan baik. Menurut (Robbins & Coulter, 2007) terdapat 4 langkah dalam melakukan pengorganisasian yaitu :

1. *Division of work* (Pembagian Kerja)
2. *Departmentalization* (Departementalisasi)
3. *Organization hierarchy* (Hirarki organisasi)
4. *Coordination* (Koordinasi)

Terkait dengan pengorganisasian ini bahwa masih terkendala pada pembagian kerjanya belum maksimal cara departementalisasi belum bekerja dengan baik hirarki organisasinya belum berjalan maksimal dan koordinasinya belum berjalan dengan baik jadi fungsi pengorganisasian ini adalah pembagian kerjanya belum maksimal departemen belum berjalan dengan baik sehingga unit-unit kerja belum berjalan lancar sehingga dapat menurunkan pengorganisasian kerjanya.

Berdasarkan UU nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagai urusan otonomi daerah.

Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah kota Palembang dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagai kewenangan pemerintah kota berdasarkan pelimpahan wewenang. Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat.

Pada pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang dimilikinya. proses pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan semakin lancar, apabila kinerja pegawai berjalan dengan tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam kenyataannya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang tidak berjalan sesuai dengan harapan, yang menyebabkan tidak lancarnya pelaksanaan kerja secara memadai.

Penelitian awal yang dilakukan terkait tugas-tugas pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan Rendahnya kinerja pegawai, Hal ini tampak dari adanya indikator masalah yaitu kualitas pegawai masih rendah serta lamanya proses yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan. seperti pada bagian kasi pelayanan umum, yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan. pelaksanaan tugas aparat yang selama ini terkesan berbelit-belit kurang bersahabat dalam berbagai bidang yang harus dihindari. permasalahan yang terjadi di kantor kecamatan ini adalah lambatnya proses pembuatan surat pengantar untuk membuat KTP, KK, SKCK, SKTM (surat keterangan tidak mampu) dan selama ini pelayanan yang diberikan masih terlihat rumit, dimana dalam proses pengerjaannya lama dari segi pelayanan yang lambat serta kurang ramahnya pelayanan yang diberikan sehingga terkesan sulit dalam proses pembuatannya.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Fungsi Pengorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang “

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh fungsi pengorganisasian terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan sebrang ulu II. Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada Fungsi Pengorganisasian Terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sebrang Ulu II Palembang.

Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang pernah dilakukan atau diteliti sebelumnya, penelitian tersebut sangat penting karna dapat digunakan sebagai sumber informasi dan acuan yang berguna bagi setiap penelitian.

Wahid Eka Saputra dengan judul Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi dan kolerasi. Hasil penelitiannya yaitu Penelitian membuktikan bahwa pengorganisasian dan koordinasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan baik secara individu maupun secara bersama-sama terhap kinerja pegawai. semakin baik pengorganisasian dan koordinasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Atang Budiman dengan judul Analisis Pengaruh Pengorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar. Metode analisis data yang digunakan adalah Eksplanatory survey. Hasil peneitian menunjukkan bahwa pengaruh pengorganisasian menunjukkan besaran nilai signifikan terhadap kinerja pegawai secara optimal yaitu 64,23%, yang artinya pengaruh pengorganisasian terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif.

Nel Arianty dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Metode analisis data yang digunakan dengan Analisis kolerasi product moment. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit haji Medan sangat kuat

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 24e 14 Ulu. Oprasional variable dalam penelitian ini menggunakan variable bebas dan variable terikat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, angket, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang yang berjumlah 120 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah purposive sampling yaitu pemilihan sampel secara tertentu. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Metode analisis menggunakan Analisis Kualitatif dan Analisis kuantitatif. Definisi oprasional variabel dalam penelitian ini adalah fungsi pengorganisasian dan kinerja pegawai. Instrumen Penelitiannya yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhanadan koefisien determinasi R^2 . Dan uji hipotesa menggunakan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh 93 responden diperoleh data pribadi karakteristik responden. penyajian data mengenai karakteristik responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data dari kuesioner dengan responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 93 responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	
		Pegawai	Persen %
1	Laki-Laki	46	49,5 %
2	Perempuan	47	50,5%
	Jumlah		100%

Sumber : Hasil tabulasi kuesioner dengan SPSS versi 25

Dari 93 pengumpulan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas dapat diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 46 atau sebesar 49,5% untuk responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 47 responden sebesar 50,5% . Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa yang mendominasi di kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang yaitu kebanyakan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut usia terdapat 93 responden ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		Pegawai	Persen
1	18 – 25 Tahun	30	32,3%
2	26 – 30 Tahun	37	39,8%
3	31 – 40 Tahun	26	28,0%
4	>40 Tahun	0	0,0%
	Jumlah		100%

Sumber : Hasil tabulasi kuesioner dengan SPSS versi 25

Dari hasil 93 pengumpulan data dapat dilihat pada usia 18 – 25 tahun sebesar 32,3% sebanyak 30 responden, pada usia 26 – 30 tahun sebesar 39,8% sebanyak 37 responden, umur 31 – 40 sebesar 28,0% sebanyak 26 dan umur > 40 tahun tidak ada atau 0. Dari tabel diatas dapat diketahui pada usia 26 – 30 tahun merupakan angka tertinggi, usia 18 – 25 tahun merupakan angka sedang, dan usia 31 – 40 tahun rata-rata dan usia > 40 tidak ada atau 0.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keragaman responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	pendidikan	Jumlah	
		Pegawai	Persen
1	SMP	0	0,0%
2	SMA/SMK	26	28,0%
3	SI	67	72,0%
	Jumlah		100%

Sumber : Hasil tabulasi kuesioner dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan SMP tidak ada 0, untuk pendidikan SMA/SMK sebesar 28,0% sebanyak 26 orang sedangkan pendidikan S1

sebesar 72,0% sebanyak 67 orang. Dari data ini menunjukkan bahwa pendidikan S1 merupakan angka tertinggi, pendidikan SMA/SMK rata-rata, dan SMP tidak ada.

2. Hasil Tabulasi

Tabulasi yaitu penyajian data dalam bentuk tabel atau data-data yang dimasukan merupakan data yang relevan. Dalam menyajikan data dalam bentuk tabel dapat memudahkan untuk menyimpulkan data seperti melihat nilai tertinggi, nilai terendah ataupun nilai rata-rata. Tabulasi dilakukan dengan member skor-skor pada item atau pertanyaan yang telah ditentukan, sehingga diperoleh nilai statistiknya seperti nilai rata-rata dan sebagainya. Berikut hasil tabulasi beradaskan variabel-variabel yaitu Fungsi Pengorganisasian merupakan variabel X dan Kinerja Pegawai merupakan variabel Y.

a. Hasil Tabulasi Fungsi Pengorganisasian

Tabel 4.5
Tabulasi Hasil Kuesioner Fungsi Pengorganisasian

no	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS(2)	RR (3)	S (4)	SS (5)		
1	Bidang-bidang yang ada dalam struktur orgnisasi di instansi ini sudah sesuai dengan kondisi instansi	0	0	3	49	41	410	4,4
		0 %	0%	3,2%	52,7%	44,1%		
2	Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan pegawai secara efektif dan efisien	0	0	7	51	35	400	4,3
		0 %	0%	7,50%	54,8%	37,6%		
3	Saya mengetahui struktur organisasi	0	0	1	39	53	424	4,5
		0 %	0%	1,1%	41,9%	57,0%		
4	Selalu memiliki program kegiatan	0	0	1	42	50	421	4,5
		0 %	0%	1,1%	42,2%	53,8%		
5	Mengajak rekan kerja untuk menjadi kreatif dalam segala hal	0	0	1	44	48	419	4,5
		0 %	0%	1,1%	47,3%	51,6%		
6	Saya selalu membuat laporan setiap bulan	0	0	0	37	56	428	4,6
		0%	0%	0%	39,8%	60,2%		
7	Saya mendapatkan reaward selama bekerja di kantor	0	0	0	46	46	417	4,4
		0%	0%	0%	49,5%	49,5%		
Total rata-rata								4,4

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 variabel fungsi pengorganisasian (X) pada pernyataan dengan rata-rata nilai yaitu 4,6 dengan pernyataan point ke 6 yaitu "Saya selalu membuat laporan setiap bulan" . Pada item pernyataan tersebut responden cenderung menjawab sangat setuju dengan jumlah 56 responden , sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 37 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden merasa setiap bulan selalu membuat laporan apa saja yang responden kerjakan, sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,3 dengan pernyataan point ke 2 yaitu"Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan pegawai secara efektif dan efisien". Hal tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi yang dijalankan belum membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien.

b. Hasil Tabulasi Kinerja Pegawai

Tabel 4.6
Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

no	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS(1)	TS(2)	RR (3)	S(4)	SS (5)		
1	Standar kerja yang sudah di tetapkan perusahaan/instansi selama ini tercapai dengan baik	0	0	1	46	46	417	4,4
		0 %	0%	1,1%	49,5 %	49,5 %		
2	Pegawai selalu bekerja dengan kualitas dan mutu yang telah ditetapkanoleh perusahaan/instansi	0	0	1	39	53	424	4,5
		0 %	0%	1,1%	41,9 %	57,0 %		
3	Pegawai bekerja sesuai dengan skil yang dimiliki	0	0	0	47	46	418	4,4
		0 %	0%	0 %	50,5 %	49,5 %		
4	Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan instansi/perusahaan	0	0	0	45	48	420	4,5
		0 %	0%	0 %	48,4 %	51,6 %		
5	Instansi perusahaan menetapkan target kerja dengan perhitugn	0	0	1	44	48	419	4,5
		0 %	0%	1,1%	47,3 %	51,6 %		
6	Semua target yang di tentukan instansi/perusahaan telah terselesaikan dengan baik	0	0	0	47	46	418	4,4
		0 %	0%	0%	50,5 %	49,5 %		
7	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik	0	0	0	44	49	421	4,5
		0 %	0%	0%	47,3 %	52,7 %		
Total rata-rata								4,4

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 variabel kinerja pegawai (Y) pada pernyataan dengan rata-rata nilai yaitu 4,5 dengan pernyataan point ke 2 yaitu “Pegawai selalu bekerja dengan kualitas dan mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi”. Pada item pernyataan tersebut responden cenderung menjawab Sangat setuju dengan jumlah 53 responden dan yang menjawab setuju sebanyak 35 responden sedangkan ragu-ragu yang menjawab 1 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu bekerja dengan kualitas dan mutu yang telah ditetapkan perusahaan/instansi sehingga pekerjaan berjalan dengan baik

Sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,4 dengan pernyataan point ke 1 yaitu “Standar kerja yang sudah di tetapkan perusahaan/instansi selama ini tercapai dengan baik” hal tersebut menunjukkan bahwa standar kerja yang di tetapkan perusahaan

3. Hasil Pengolahan Data

a. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reabilitas yaitu syarat dalam melakukan uji hipotesis, pengujian ini mempengaruhi hasil penelitian apabila data yang diperoleh tersebut valid dan reliable maka hasil penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat dibuktikan. Sebelum melakukan analisis data, penulis memastikan terlebih dahulu bahwa data yang diperoleh tersebut valid dan reliable. Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relative tidak berubah apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

b. Uji Validitas

Validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah responden dan k adalah konstruk. Besaran df dapat dihitung $93-2 = 91$ dengan alpha 0.05 maka dapat r_{tabel} yaitu 0,171. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas Fungsi Pengorganisasian (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,293	0,171	Valid
X2	0,343	0,171	Valid
X3	0,394	0,171	Valid
X4	0,567	0,171	Valid
X5	0,563	0,171	Valid
X6	0,475	0,171	Valid
X7	0,548	0,171	Valid

Sumber: Data Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa r_{hitung} dari setiap pernyataan responden lebih besar dari nilai standar yaitu 0,171 yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,604	0,171	Valid
Y2	0,314	0,171	Valid
Y3	0,470	0,171	Valid
Y4	0,519	0,171	Valid
Y5	0,263	0,171	Valid
Y6	0,634	0,171	Valid
Y7	0,634	0,171	Valid

Sumber: Data Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 telah di uji valid atau tidak nya poin pernyataan menggunakan SPSS. Dapat diketahui bahwa r_{hitung} dari setiap pernyataan responden lebih besar dari nilai standar yaitu 0,171 yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas, pengujian ini dilakukan dengan tujuan mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama, dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- Jika nilai variabel pada Cronbach's Alpha lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan reliable
- Jika nilai variabel pada cronbach's Alpha lebih kecil dari r_{tabel} maka dikatakan tidak reliable

Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,171 (n-2) dengan $\alpha = 5\%$

Tabel 4.9
Uji Reabilitas Fungsi Pengorganisasian (X)

Reability Statistics	
Cornbach's Alpha	No Of Item
.344	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.9 pada variabel fungsi pengorganisasian bahwa nilai Cronbach Alpha melebihi nilai dari 0,171 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliable.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reability Statistics	
Cornbach's Alpha	No Of Item
,441	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 pada variabel Kinerja Pegawai bahwa nilai Cronbach Alpha melebihi nilai dari 0,171 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel

4. Analisis Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara kinier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negative serta memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	18,993	3,077		6,173	,000
	Fungsi Pengorganisasian	,401	,098	,395	4,097	,000

a. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Versi 25

Dari hasil regresi linier sederhana, pada tabel 4.8 dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,993 + 0,401X$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Fungsi Pengorganisasian

a = 18,993

b = 0,401

Hasil analisis ini terbentuk dalam persamaan regresi sederhana dan

1. Nilai a = 18,993 menunjukkan bahwa Ketika variabel fungsi pengorganisasian konstan atau tidak berubah maka kinerja pegawai adalah sebesar 18,933
2. Nilai b = 0,401 artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai fungsi pengorganisasian, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,401 Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana

- a. Nilai signifikansi: dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi pengorganisasian (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
- b. Nilai t :diketahui t_{hitung} sebesar $4,097 > t_{tabel}$ 1,661 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi pengorganisasian (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.10 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std Error of the Estimate
1	,395	,156	,146	1,585

a. Predictors : (Constant) fungsi pengorganisasian
b. Dependen variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.11 maka diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,156 atau 15,6% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Fungsi Pengorganisasian (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 15,6% sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi variabel lain.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4.12
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,993	3,077		6,173	,000
	X	,401	,098	,395	4,097	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa pengaruh fungsi pengorganisasian terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,097 dengan nilai signifikasinya sebesar $0,00 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 4,097 dan t_{tabel} sebesar 1,661 sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,097 > 1,661$) maka dengan demikian dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh fungsi pengorganisasian terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah ditemukan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa fungsi pengorganisasian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan uji validitas yang menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengatur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yang mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,171. Untuk sampel jumlah sebanyak 93 orang, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Dari hasil reliabilitas untuk variabel fungsi pengorganisasian terhadap kinerja pegawai masing-masing memperoleh nilai *Cronbach' Alpha* yang didapatkan yaitu variabel X sebesar 0,344 dan variabel Y 0,441. instrument yang berupa reliabilitas tersebut dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliable (dapat dipercaya)

Dari hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel fungsi pengorganisasian (X) sebesar 0,401 dan nilai konstanta sebesar 18,993 berdasarkan nilai tersebut dapat diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 18,993 + 0,401X$ persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bx$, yang dimana Y merupakan variabel terikat, a merupakan konstanta, k merupakan koefisien regresi untuk variabel bebas, artinya apabila variabel fungsi pengorganisasian mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,401.

Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,156 atau 15,6% maka berpengaruh positif, yang artinya semakin tinggi tingkat fungsi pengorganisasian maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, sedangkan 84,4% yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti

Dari hasil analisis pengujian hipotesis (Uji T) secara bersamaan antara variabel fungsi pengorganisasian (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,173 dan untuk t_{tabel} 1,661 dimana untuk fungsi pengorganisasian $6,173 > 1,661$ dan nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Hipotesis variabel pengorganisasian terhadap variabel kinerja pegawai di terima . dengan menyebar kuesioner dengan 93 responden pada pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini pembahasan dapat disimpulkan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,993 + 0,401X$. Dimana fungsi pengorganisasian mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan hasil penelitian nilai t_{hitung} sebesar 6,173 dan untuk t_{tabel} 1,661 dimana fungsi pengorganisasian $6,173 > 1,661$ dan nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis variabel fungsi pengorganisasian terhadap variabel kinerja pegawai diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). Dasar Dasar Manajemen Pendidikan . Gosen Publishing
Afrizal, M. (2014). Penerapan Fungsi Pengorganisasian.

- Akbar, A. (2022, april 15). *Pengorganisasian Adalah*. Retrieved Juni 8, 2022, from Adalah.Co.Id: <https://adalah.co.id/pengorganisasian/>
- Badarudin. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Alfabeta
- Budiman, A. (2016). Analisis Pengaruh Pengorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai.
- Handoko, T. H. (n.d.). *Manajemen edisi 2 pengorganisasian dan struktur organisasi*. BPEE.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara ,
- Kuncoro. (2011). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk bisnis & ekonomi*. UPP STIM YKPN
- M.Munir, & W. (2019). *Manajemen Dakwah* . Kencana .
- Malayu s.p, H. (2005). *Organisasi Dan Motivasi*. PT Bumi Aksa .
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Remaja Rosda Karya ,
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mario, B. (2020, November 7). *Azas-azas dari Sebuah Organisasi* . Retrieved Juni 8, 2022, from Kompasiana : <https://www.kompasiana.com/mario49112/5fa68fc58ede484aac428042/asas-asas-dari-sebuah-organisasi>
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Mada University Press
- Robbins, S. P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Gramedia .
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen*. PT Indeks .
- Siswanto.H.B. (2013). *Pengantar Manajemen*. Pengantar manajemen
- Solihin. (2018). *Pegantar Manajemen* . N.I Sallama .
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Cetakan Ke 21* . Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta
- sugiyono. (2014). *metode penelitian pendekatan kuantitatif,kualitatifdan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatis dan R&D*. Alfabeta,CV .
- Sukarna. (2011). *Dasar- Dasar Manajemen*. Mandar maju .
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mulia Kencana Semesta .
- Terry. (2003). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi* . Alfabeta