



**ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
DAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS
DAERAH (STUDI KASUS PADA KANTOR
WALIKOTA MEDAN)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Akhir
Memperoleh Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RUKUN MANASYE PURBA
1715100220**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS DAERAH (STUDI KASUS PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN)

NAMA : RUKUN MANASYE PURBA
N.P.M : 1715100220
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Akuntansi
TANGGAL KELULUSAN : 11 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Dr Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Fitri Yanl Panggabean, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Dra Marlyam, MSi., Ak.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rukun Manasye Purba

Npm : 1715100220

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : SI (Strata Satu)

Judul : Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Dan Kualitas
Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Organisasi Dinas
Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Medan)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengahli-media/formatkan, mengelola, Mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain lagi bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 11 Mei 2024

Rukun Manasye Purba
1715100220

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rukun Manasye Purba
Tempat/Tanggal Lahir : Pematang Siantar, 16 Januari 1994
Npm : 1715100220
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan dimasa yang akan mendatang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 Mei 2024



Rukun Manasye Purba
1715100220

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Medan)”. Sebagai organisasi yang melayani kepentingan masyarakat mengharuskan organisasi memiliki kinerja yang baik. Implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan hal terpenting bagi dinas daerah dalam melayani kepentingan masyarakat daerahnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi di Kantor Walikota Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 responden yaitu pegawai Kantor Walikota Medan dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 46,1%, artinya variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen kepuasan konsumen sebesar 46,1%. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa implementasi kebijakan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Kualitas sumber daya aparatur (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Secara bersamaan implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Kantor Walikota Medan.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Kinerja Organisasi.

ABSTRACT

Study this entitled " Analysis Influence Implementation Policy and Quality Source Power Apparatus to Performance Organization Regional Office (Study Case At the Mayor 's Office of Medan). As serving organization interest Public require organization have good performance. Implementation policy and quality source power apparatus is possible factor influence performance organization. Performance organization is Thing most important for service area in serve interest Public the area.

Study this aim for knowing and analyze influence implementation policy and quality source power apparatus to performance organization in the Mayor 's Office of Medan. Study this conducted with use method study quantitative. Amount sample used in study this were 76 respondents that is Medan Mayor 's Office employee with use method saturated sampling . Technique data analysis used in study this is analysis multiple linear regression with help IBM SPSS version 26. Results study this show score coefficient determination (r^2) of 46.1 %, that is variable independent in study this capable explain influence to variable dependent satisfaction consumer by 46.1%. Results study in a manner Partial show that implementation policy (X_1) take effect positive significant to performance organization (Y). Quality source power apparatus (X_2) effect positive significant to performance organization (Y). kindly together implementation policy and quality source power apparatus take effect significant to performance the Medan Mayor 's Office .

Keywords : *Implementation Policy, Quality Source Power Apparatus and Performance Organization .*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini. Adapun judul dari skripsi ini adalah “**Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus pada Kantor Walikota Medan)**”. Skripsi ini merupakan syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari masalah. Hal tersebut dapat diatasi berkat adanya, bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si, CiQaR., CI. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Fitri Yani br Panggabean, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran, masukan, dan arahan dalam penulisan dan perbaikan skripsi.

5. Ibu Dra. Mariyam, Ak., M.Si., CA selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.
6. Almarhum Opung Boru (Nenek) saya yang telah berjuang membesarkan saya dari saya bayi hingga saya dewasa dan telah mengajarkan saya menjadi manusia yang kuat dalam menjalani hidup.
7. Bapak Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan hingga sampai tugas akhir skripsi.
8. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama proses belajar dan menimba ilmu di program studi akuntansi UNPAB.
9. Teman-teman seperjuangan stambuk 2017 Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB).

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai, sehingga nantinya bisa bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta bisa menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Medan, 11 Mei 2024

Rukun Manasye Purba
1715100220

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Tujuan Penelitian	9
1.4.2. Manfaat Penelitian	9
1.5. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Teori Kontinjensi (<i>Contingency Theory</i>).....	11
2.1.2. Kinerja Organisasi.....	12
2.1.2.1. Pengertian Kinerja Organisasi.....	12
2.1.2.2. Indikator Kinerja Sektor Publik	13
2.1.3. Pengertian Implementasi Kebijakan.....	16

2.1.3.1. Indikator Implementasi Kebijakan	18
2.1.4. Pengertian Kualitas Sumber Daya Aparatur.....	19
2.1.4.1. Indikator Kualitas Sumber Daya Aparatur.....	22
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Konseptual.....	27
2.4. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Pendekatan Penelitian	29
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2.1. Tempat Penelitian	29
3.2.2. Waktu Penelitian.....	29
3.3. Populasi dan Sampel	30
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.7. Teknik Analisis Data.....	33
3.7.1. Uji Kualitas Data	33
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8. Analisis Regresi Berganda	37
3.9. Hipotesis	37
3.10. Koefisien Determinasi (R^2).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian	38
4.1.1.1. Sejarah Singkat Pemerintah Kota Medan.....	38
4.1.1.2. Gambaran Umum Kantor Walikota Medan	40
4.1.1.3. Visi dan Misi Pemerintahan Kota Medan	42
4.1.1.4. Uraian Struktur Organisasi Walikota Medan	43

4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	47
4.1.2.1. Deskripsi Variabel Implementasi Kebijakan	47
4.1.2.2. Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Aparatur	49
4.1.2.3. Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y)	50
4.1.3. Analisis Data	51
4.1.3.1. Uji Kualitas Data	51
4.1.3.2. Uji Asumsi Klasik	53
4.1.3.3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.1.4. Uji Hipotesis	59
4.1.4.1. Uji Parsial (Uji T).....	59
4.1.4.2. Uji Secara Simultan (Uji F).....	60
4.1.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.2. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	72
BIODATA	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Laporan Perkembangan Kinerja Organisasi Dinas Daerah di Kota Medan	7
Tabel 2.1. <i>Mapping</i> Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.130 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.2. Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya.....	31
Tabel 4.1. Distribusi Responden atas jawaban variabel Implementasi Kebijakan.....	48
Tabel 4.2. Distribusi Responden atas jawaban variabel Kualitas Sumber Daya Aparatur	49
Tabel 4.3. Distribusi Responden atas jawaban variabel Kinerja Organisasi.....	50
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.8. Hasil Uji Parsial (Uji T).....	59
Tabel 4.9. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	60
Tabel 4.10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Walikota Medan. Error! Bookmark not defined.	
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	54
Gambar 4.3. Grafik P-Plot	55
Gambar 4.4. Scatterplot.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Pedoman Wawancara	75
Lampiran 3. Tabel Distribusi Item	81
Lampiran 4. Output Spss.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, dengan prinsip otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab, kalau dicermati maksud dan tujuan pemberian otonomi tersebut, yaitu berupa pelimpahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, tiada lain adalah agar percepatan masyarakat sejahtera dapat segera terwujud. Hal ini seperti ditegaskan dalam penjelasan umum Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, yang berbunyi : Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi yang luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Semua kegiatan dalam rangka menunjang implementasi otonomi daerah di atas mengakibatkan pemerintah daerah menerima pengelolaan kewenangan dan pengelolaan sumber daya (manusia dan non manusia) yang besar sekaligus tanggung jawab yang besar pula. Untuk dapat mengelola sumber daya yang sedemikian besar itu, pemerintah daerah dituntut memiliki sumber daya aparatur yang berkualitas yaitu memiliki kemampuan teknis dan manajerial, profesionalisme dan komitmen yang tinggi agar dapat menjamin tercapainya tujuan pelaksanaan otonomi daerah secara efektif yaitu, meningkatkan kualitas

pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan demokratisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, dan memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa.

Upaya meningkatkan keberhasilan pembangunan bagi pencapaian landasan yang kuat pada tahap utama, peran pelayan publik menempati posisi kunci yang mengisyaratkan agar mutu kerja di semua lini pembangunan menjadi primadona dan *conditio sine qua non*. Sebab pada kenyatannya, tidak dapat diutup-tutupi bahwa hasil-hasil pembangunan itu belum dapat menyentuh semua kepentingan masyarakat, terutama di daerah yang tergolong rendah pendapatannya. Padahal pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, pada dasarnya merupakan keseluruhan upaya pemanfaatan sumber daya manusia dan potensi lainnya yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat secara terpadu dengan penuh tanggung jawab guna meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal ini berarti bahwa pembangunan daerah dilaksanakan selaras dengan kepentingan masyarakat maupun potensi yang dimiliki oleh daerah itu sendiri, sehingga proses pembangunan daerah dapat mencapai daya guna dan hasil guna.

Kinetika energi kerja merupakan kepanjangan dari kinerja yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu *performance* yang diartikan dalam bahasa Indonesia sebagai performa atau kinerja. Kinerja adalah *output* yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan 2018). Menurut Emron Edison, dkk (2018) kinerja adalah hasil dari proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan tugas atau tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Baiyulis dan Syamsir (2018) uraian dari kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian

yang mana komponen penentuan tujuan merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja dan memberikan arah serta mempengaruhi perilaku kerja pegawai sesuai dengan yang seharusnya diharapkan organisasi tersebut terhadap setiap pegawai.

Davis dalam Mulyadi (2018) menyebutkan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ). Jika seorang pegawai atau karyawan memiliki IQ sekitar 110-120 (di atas rata-rata) dan memiliki pendidikan yang sesuai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dengan demikian pegawai tersebut akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu penempatan kerja pegawai pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. 2) Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) dari seorang pegawai dalam menghadapi situasi atau keadaan tertentu. motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Kinerja diartikan sebagai keberhasilan atau kesuksesan dari suatu tindakan, tugas atau operasi yang dilakukan oleh seseorang, kelompok orang atau organisasi. Dengan demikian kinerja dapat merujuk pada hasil (*outcome*), keluaran (*output*), atau pencapaian (*accomplishment*). Jika dihubungkan dengan kebijakan, maka kinerja pada suatu kebijakan diartikan sebagai suatu gambaran atau hasil mengenai tingkat pencapaian implementasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran suatu kebijakan baik itu berupa hasil kebijakan (*policy outcome*) dan maupun keluaran kebijakan (*policy output*) (Purwanto dan Sulistyastuti (2019).

Nugroho (2009) mengatakan bahwa implementasi kebijakan publik pada dasarnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan. Selain itu menurut Tacjhan (2006) implementasi kebijakan adalah suatu aktivitas yang bertalian dengan pelaksanaan suatu kebijakan

publik yang telah disetujui dan ditetapkan dengan menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut.

Menurut Sumaryadi dalam Rochmat (2019) efektivitas implementasi kebijakan pada akhirnya akan memberikan dampak terhadap kinerja, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Maka dari itu, pelaksanaan kebijakan disuatu organisasi atau instansi akan berdampak atau berpengaruh kepada kinerja pegawainya. Sehingga kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Menurut Harits (2018:2) “adanya implementasi kebijakan merupakan faktor penting bagi terselenggaranya pembangunan daerah secara keseluruhan, sehingga upaya untuk memperolehnya merupakan kewajiban yang tidak dapat dihindari lagi”. Usaha pencapaian ke arah itu, perlu diselenggarakan otonomi yang seluas-luasnya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah bagi tercapainya kehidupan masyarakat daerah yang mandiri mampu menciptakan daur kehidupan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat daerah.

Pelaksanaan (implementasi) dari suatu kebijakan dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia atau aparatur secara berkualitas. Di era otonomi daerah maka implementasi kebijakan terletak pada kemampuan pejabat politik dan pegawai negeri sipil pemerintah daerah untuk dapat mensejahterakan rakyat di wilayah daerahnya sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pada umumnya pejabat publik daerah berstatus pegawai negeri namun tidak semua pejabat publik berstatus pegawai negeri, seperti halnya pemegang jabatan dari suatu jabatan negara. Sebaliknya, tidaklah setiap pegawai negeri merupakan pemegang jabatan publik, seperti halnya seseorang yang sedang menjalani cuti sakit. Terdapat pendapat klasik yang memandang seorang pegawai negeri yang memegang jabatan

negeri pada hakekatnya mengadakan hubungan hukum keperdataan dengan negara (pemerintah), bahkan dikemukakan pula bahwa hubungan hukum kepegawaian tersebut merupakan pelaksanaan dari *arbeidsvoorwaarden* yang dikenal di dalam kajian hukum perburuhan. Hubungan antara implementasi kebijakan dan peranan Pegawai Negeri Sipil dilihat dari kualitas sumber daya manusia atau aparatur dalam pemerintahan daerah sangat mempengaruhi kinerja organisasi pemerintahan daerah tersebut, hal ini tidak lain dalam rangka mensejahterakan masyarakat di daerahnya.

Menurut Suharto (2012 : 70) Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia selalu memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Banyak organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam menetapkan tujuan, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dari suatu organisasi. Dalam rangka penyeragaman pelaksanaan tata kelola organisasi, perlu dibuat peraturan administrasi pemerintahan atau mekanisme sistematis untuk menjamin terselenggaranya fungsi pemerintahan dengan lebih baik dan akurat, sehingga sumber, daya manusia yang dimiliki suatu intitusi dapat terorganisir secara rasional untuk mewujudkan visi. Instansi pemerintah dan Kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan ini, selain itu aparatur pemerintah dan lembaga sumber daya manusia menjadi pendukung atau motivasi untuk meningkatkan kualitas lembaga.

Program ini merupakan program utama Kantor Walikota Medan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang diemban dan mencakup kegiatan-kegiatan yang terkait erat dengan penertiban umum atau masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub bidang Disiplin Kantor Walikota Medan, beliau mengatakan bahwa masih adanya permasalahan kinerja pegawai yang sejak dulu masih saja terjadi, yaitu keterlambatan pelaporan kerja. Di dalam pengukuran terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi dari hasil kerja pegawai sehingga dapat ditentukan strategi dalam menentukan kinerjanya.

Pada dasarnya keberadaan Kantor Walikota Medan sebagai pelayanan utama di Kota Medan sangat penting bagi masyarakat. Di dalam hal pelayanan sudah seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian tentang kinerja organisasi di Kantor Walikota Medan terkesan masih terdapat sedikitnya masalah, yaitu kurang efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki setiap pegawai masih kurang maksimal dalam penyelesaian fungsi dan tugas karena terdapat adanya keterlambatan pelaporan kerja yang telah ditetapkan oleh Instansi Pemerintah Kota tersebut. Hal ini berdampak dari minimnya implementasi kebijakan ataupun kualitas sumber daya aparatur. Permasalahan secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Laporan Perkembangan Kinerja Organisasi Dinas Daerah di Kota Medan

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Mekanisme Kerja Antar Unit Kerja	Adanya mekanisme kerja yang tidak terputus	Keterlambatan Pelaporan Kerja	Pelaksanaan kerja terhambat
2.	Aktivitas Kinerja	Penyelesaian Fungsi dan Tugas	Sedikit Kurang Efektif dan Efisien	Kinerja yang tidak sesuai target

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
			karena lambatnya laporan pegawai	

Sumber: Penulis, (2024), 2024.

Peneliti merumuskan pernyataan masalah penelitian (*problem statement*) sebagai berikut kinerja pegawai Kantor Walikota Medan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian terdahulu ditemukan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2012) dan Hasibuan (2016) bahwa implementasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kualitas sumber daya aparatur berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dengan adanya permasalahan yang dikemukakan dan adanya penelitian terdahulu merupakan ide atau gagasan penulis melakukan penelitian dan mengkaji bagaimana pengaruh implementasi kebijakan dan sumber daya aparatur pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai, di Kantor Walikota Medan dengan judul :**“Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus pada Kantor Walikota Medan)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih terdapat pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai waktu yang telah ditentukan seperti yang terjadi dalam melaksanakan fungsi dan tugas sedikit kurang efektif dan efisien karena lambatnya laporan pegawai, hal ini berakibat kepada terlambatnya kinerja organisasi.
2. Kurangnya mekanisme kerja antar pegawai pada masing-masing unit kerja yang ada pada lingkungan dinas, padahal masing-masing bidang, seksi-seksi atau subbagian ini merupakan suatu rangkaian kerja yang tidak boleh terputus apalagi terjadi keterlambatan pekerjaan akan menghambat pekerjaan lainnya.

3. Penerapan Implementasi kebijakan yang masih tergolong belum sepenuhnya baik dalam lingkungan kerja Organisasi Dinas Daerah Kantor Walikota Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah implementasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.
2. Apakah kualitas sumber daya aparatur berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.
3. Apakah implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah implementasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya aparatur berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah implementasi dan kualitas sumber daya aparatur berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

1. Manfaat penelitian bagi instansi adalah sebagai bahan masukan pada instansi mengenai pengaruh implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.
2. Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan judul mengenai implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.
3. Bagi pembaca dengan melakukan penelitian ini Sebagai salah satu bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5.Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Maulidya (2019) dengan judul “Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pasaman”. Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus pada Kantor Walikota Medan)”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi product moment untuk 2 (dua) variabel dan regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (implementasi kebijakan) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja pengelolaan keuangan). Penelitian ini

menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu label (implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja organisasi dinas daerah.

3. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 88 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 76 orang.
4. Waktu Penelitian : Peneliti terdahulu di lakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

Lokasi Penelitian : Peneliti terdahulu di lakukan pada Kabupaten Pasaman, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

1.1.1. Teori Kontinjensi (*Contingency Theory*)

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kontinjensi. Menurut Susmitha (2012:143) teori kontinjensi muncul dari asumsi dasar atas pandangan umum yang menyatakan bahwa suatu pengendalian dapat di implementasi kan dalam karakteristik organisasi apapun dan dalam kondisi lingkungan dimana saja. Kebanyakan peneliti tertarik menggunakan teori kontinjensi ini karena ingin mengetahui apakah tingkat keandalan variabel independen selalu berpengaruh sama atau tidak pada setiap kondisi terhadap variabel dependennya.

Teori kotinjensi bisa digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan organisasi untuk berbagai macam tujuan organisasi (Otley dalam Soleha, 2014:95).

Akuntansi manajemen dengan teori kontinjensi menjelaskan suatu model dan kerangka pikir untuk mengidentifikasi sistem pengendalian dalam suatu keadaan yang paling tepat. Prinsipnya, para praktisi akuntansi manajemen selalu mencoba menyesuaikan sistem agar lebih bisa berguna dalam setiap keadaan. Seperti upaya untuk mengidentifikasi variabel kontijensi yang paling penting dan menilai dampaknya pada sistem pengendalian. Penelitian dengan kontinjensi

didominasi oleh penelitian di mana individu-individu di dalam organisasi memberikan indikasi kinerja mereka atau unit organisasi mereka.

Teori ini menggambarkan bahwa Implementasi kebijakan yang tinggi dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya. Kinerja organisasi yang baik artinya menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja organisasi mereka. Setiap individu dalam organisasi akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, jika pengukuran kinerja tinggi dalam bentuk informasi yang diperlukan akan memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pembelajaran.

2.1.2. Kinerja Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Organisasi

Salah satu tantangan penting yang dihadapi oleh setiap organisasi pemerintah sebagai suatu institusi dalam hal menyelenggarakan pelayanan publik adalah bagaimana upaya meningkatkan kinerja institusi dengan sebaik mungkin. Peningkatan kinerja organisasi (institusi) dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, apabila didukung oleh kinerja pegawai, baik sebagai individu maupun kelompok secara optimal.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance* yang dalam arti sederhana disebut prestasi kerja (Handoko, 2018). Rue dan Bryas (2020), mendefinisikan kinerja sebagai "*the degree of accomplishment*" atau pencapaian hasil. Bernandin dan Russell (2013) mendefinisikan kinerja sebagai "... *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*" (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu

pekerjaan atau aktivitas selama suatu periode waktu tertentu). Ini berarti bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu.

Hasibuan (2017:52) menyebutkan bahwa: Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu bekerja, dengan demikian maka kinerja merupakan performance (penampilan) orang atau organisasi tersebut secara keseluruhan, sehingga kinerja akan memberikan satu ciri khas tertentu yang menjadi kebanggaan orang atau suatu organisasi.

Ukuran yang paling lazim dinilai dalam suatu kegiatan organisasi adalah kinerja (*performance*), yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas. Selanjutnya Sentono (2018:2) mengungkapkan bahwa: Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.2.2. Indikator Kinerja Sektor Publik

Standar pengukuran tersebut merupakan langkah-langkah untuk mengidentifikasi pengukuran kinerja sektor publik yang bersifat umum dan memberi garansi bagi keberhasilan pencapaian hasil kerja para pelayan publik. Adapun tujuan dilakukannya pengukuran kinerja di sektor publik menurut Mahmudi (2017:14) sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat ketercapaian organisasi.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*.
5. Memotivasi pegawai.
6. Menciptakan akuntabilitas publik.

Lebih lanjut pengukuran kinerja sektor publik menurut Mahmudi (2017:14) dijelaskan sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat ketercapaian organisasi. Pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak (*milestone*) yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Pengukuran kinerja merupakan pendekatan yang sistemik dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi dan mewujudkan visi dan misinya. Sistem pengukuran kinerja bertujuan untuk memperbaiki hasil dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dengan mengaitkannya terhadap tujuan organisasi.
3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya. Pengukuran kinerja dilakukan sebagai sarana pembelajaran untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan

untuk membentuk budaya berprestasi (*achievement culture*) di dalam organisasi.

4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*. Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistemik bagi manajer untuk memberikan *reward*, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi atau *punishment* misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi dan teguran. Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem gaji berdasarkan kinerja (*performance based pay*) atau disebut juga pembayaran yang berorientasi hasil (*result oriented pay*).
5. Memotivasi pegawai. Pengukuran kinerja bertujuan meningkatkan motivasi pekerja. Dengan adanya pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh *reward*. *Reward* tersebut memberikan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih tinggi dengan harapan kinerja yang tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi.
6. Menciptakan akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja.

2.1.3. Pengertian Implementasi Kebijakan

Suatu era dimana di dalamnya sumber-sumber semakin langka; mengantisipasi masa depan selalu dikabuti dengan ketidakpastian; saling terjadi perbenturannya ramifikasi nilai-nilai dimana nilai baru selalu dianggap superior dari nilai lama; sulitnya mempertemukan kepentingan-kepentingan yang saling berbeda dan sebagainya, hal ini telah menjadi tantangan bagi para pembuat kebijaksanaan (*policy framers*), utamanya para aparat pemerintah (*public bureaucrats*) untuk dapat membuat kebijaksanaan negara yang baik, dalam arti menyentuh kepentingan rakyat secara keseluruhan dan berdampak positif.

Istilah “kebijakan publik” yang dikenal dalam kehidupan sehari-hari merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “*public policy*“. Dalam menterjemahkan *public policy* ke dalam bahasa Indonesia mengakibatkan perbedaan pendapat. Pertama, sementara orang memberikan terjemahan *policy* menjadi “kebijaksanaan”, tetapi sebagian besar lainnya memberikan terjemahannya “kebijakan”. Di kalangan akademisi istilah “kebijakan” lebih populer dan digunakan dalam buku-buku teks dan tulisan ilmiah lainnya. Kedua, terjemahan “*public*” rupanya sulit untuk diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, sehingga kenyataannya tetap menggunakan kata “publik”. Menurut Wilcox dalam Rewansyah (2012:46) bahwa “*the public is, of course, the whole community, individuals, sharing citizenship, responsibilities, and benefits*”. Artinya masyarakat, ketentuan, seluruh lapisan masyarakat, individu, berbagai kewarganegaraan, tanggung jawab dan manfaat.

“Kebijakan” merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris “*policy*”. Islamy (2016) mendefinisikan kebijakan sebagai “... *a proposed coerce of action*

of a person, group, or government within a given environment providing obstacles and opportunities which the policy was proposed to utilize and overcome in an effort to reach a goal or realize an objective or a purpose” (... serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu). Anderson (dalam Islamy, 2016) mendefinisikan kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.

Dalam kaitan bahwa kebijaksanaan pemerintah tersebut yang diartikan dalam arti positif harus selalu didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku maka Suryadi (2019:34) berpendapat bahwa: “hal terpenting dari kebijakan publik adalah implementasinya khususnya kebijakan otonomi daerah”. Lebih lanjut Suryadi (2019:35) berpendapat bahwa “implementasi harus diwujudkan agar proses interaksi antara tujuan yang telah ditentukan dengan aktifitas pencapaian tujuan tersebut dan keseluruhan aktifitas yang diarahkan pada sasaran program dapat memberikan dampak nyata”.

Proses implementasi meliputi pelaku-pelaku yang memiliki perbedaan dan berkompetisi dalam pencapaian tujuan dan harapan terhadap para pelaksana dalam konteks peningkatan dari kompleksitas program-program pemerintahan yang mensyaratkan adanya partisipasi dari sejumlah stakeholders dan semua unit pemerintahan yang memiliki pengaruh yang kuat. Implementasi kebijakan sebagaimana diuraikan tersebut mengindikasikan bahwa sebenarnya terdapat

beberapa aspek pokok yang harus eksis dan *sustainable*, berkelanjutan. Dijelaskan oleh Suryadi (2019: 36) yaitu: Pertama adanya kebijakan yang isinya benar-benar memuat, serta menjawab tentang kepentingan publik yang berkembang, kedua adanya pelaksana (implementor), yang merupakan aktor penentu berhasilnya serta lancarnya pelaksanaan kebijakan tersebut, dan yang ketiga adalah masyarakat yang merupakan objek sekaligus subjek yang menjadi sasaran dan tujuan utama dari kebijakan tersebut.

Kebijakan yang akan diimplementasikan memerlukan beberapa persyaratan yang dapat menjadi acuan untuk mencapai sasaran atau tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam rumusan kebijakan. Persyaratan berperan mengarahkan kepada para pelaksana dalam melakukan implementasi kebijakan. Persyaratan merupakan hal-hal yang harus ditaati dalam proses implementasi kebijakan, bukan terletak pada ideal-nya dari perumusan itu dalam bentuk undang-undang dan peraturan pemerintah atau pada suatu program kerja, tetapi diutamakan kepada keberhasilan implementasinya. Untuk itu perlu mencermati lebih dahulu tentang proses implementasi kebijakan publik berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan, karena menyangkut tindakan kegiatan nyata tentang apa yang perlu dilakukan oleh pemerintah atau organisasi yang terkait.

2.1.3.1. Indikator Implementasi Kebijakan

Model persyaratan Implementasi Kebijakan Publik yang dikemukakan Grindle dalam Putra (2013:7) menuturkan bahwa “Keberhasilan proses implementasi kebijakan sampai kepada tercapainya hasil tergantung kepada kegiatan program yang telah dirancang dan pembiayaan cukup, selain dipengaruhi

oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya”. Isi kebijakan yang dimaksud Grindle dalam Putra (2013:8) meliputi :

1. Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan (*interest affected*).
2. Jenis manfaat yang dihasilkan (*tipe of benefit*).
3. Derajat perubahan yang diinginkan (*extent of change envisioned*).
4. Kedudukan pembuat kebijakan (*site of decision making*).
5. Para pelaksana program (*program implementators*).
6. Sumber daya yang dikerahkan (*Resources commuted*).

Konteks implementasi yang dimaksud itu menurut peneliti adalah kekuasaan, kepentingan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga dan penguasa, kepatuhan dan daya tanggap pelaksana. Inti dari model persyaratan implementasi kebijakan publik menurut Grindle dalam Putra (2013:7) adalah “setelah kebijakan ditransformasikan menjadi program aksi maupun proyek individual dan biaya telah disediakan, maka implementasi kebijakan dilakukan”.

2.1.4. Pengertian Kualitas Sumber Daya Aparatur

Dalam membuat suatu kebijakan publik, seorang pejabat publik atau lebih tepat pejabat administrasi negara (publik), seperti juga disebut sebagai pejabat tata usaha negara, sangat dipengaruhi kualitas dari pejabat tersebut. Hal ini sangat berkaitan dengan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai mahluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang

dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi. Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam [manajemen sumber daya manusia](#) atau ([MSDM](#)). Dalam bidang ilmu ini, terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau (*Human Capital*). Greer (2015:10) mengatakan bahwa "SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban *cost*)".

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi, salah satu implikasinya bahwa investasi yang terpenting yang dilakukan oleh organisasi adalah di bidang sumber daya manusia yang berkualitas. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya, pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa. Bahkan sesungguhnya pertanyaan tersebut

hanya harus dihadapi dan dijawab oleh setiap organisasi secara mikro, akan tetapi juga oleh setiap pemerintahan negara secara nasional dan makro.

Sumber daya manusia sering diartikan sebagai daya yang bersumber pada manusia yang dapat berupa tenaga (energi) ataupun kekuatan (power). Tenaga dan kekuatan yang bersumber dari manusia itu dapat berupa ide, ilmu pengetahuan, pengalaman, dan lain-lain yang berupa potensi fisik, moral dan intelektual yang berwujud dalam bentuk pendidikan, keterampilan, kesehatan, dan sebagainya (Zainun, 2013).

Fathoni (2016: 223) menyatakan bahwa: Teori manajemen sumber daya manusia mutakhir memberi petunjuk bahwa bagian kepegawaianlah yang paling intensif terlibat dalam perencanaan karier para anggota organisasi. Alasannya ialah karena para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia itulah yang paling memberi manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi sebagai keseluruhan bila semakin banyak pegawai yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karier masing-masing.

Irawan (2017:177) berpendapat bahwa “Kesuksesan proses pengembangan karier tidak hanya penting bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan”. Dalam hal ini, beberapa hal atau faktor yang seringkali amat berpengaruh terhadap manajemen karier. Dalam situasi ideal, pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara

pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karier pegawai. Misalnya saja, proses perencanaan karier pegawai akan tersendat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karier tersebut. Proses pengembangan karier pun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karier pegawai.

2.1.4.1.Indikator Kualitas Sumber Daya Aparatur

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya aparatur menurut Matutina (2011:205), kualitas sumber daya aparatur mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Pendapat tersebut artinya bahwa kualitas sumber daya aparatur yang paling mendasar adalah memiliki kemampuan dan keterampilan serta memiliki kompetensi agar tujuan organisasi dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Hasibuan (2017:87) menyatakan: "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya". Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja pegawai berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja pegawai. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas,

dedikasi dan partisipasi pegawai. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya.

Flippo dalam Sunu (2015:28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum”. Bertitik tolak dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya aparatur atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas sumber daya aparatur menurut Flippo dalam Sunu (2015:28) memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan instansi yaitu :

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Efisiensi proses penempatan staf.
7. Kesempatan kerja yang sama.

Bitner dan Zeithaml dalam Riorini (2014:22) menyatakan bahwa “untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja”.

Flippo dalam Sunu (2015:91) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu :

1. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
3. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
4. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

Secara konseptual, sumber daya aparatur memandang aparatur sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani. Oleh karenanya, kualitas sumber daya manusia atau aparatur yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai suatu sinergi antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan. Kualitas jasmani dan rohani tersebut oleh Salim dalam Suhandana (2017:151) “disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik. Lebih lanjut, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani”. Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup domain kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kualitas domain kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas domain afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas domain psikomotorik dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang juga meneliti tentang Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus di Kantor Walikota Medan) antara lain :

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	E. Kostawan (2012)	Analisis Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	$X_1 =$ Pengembangan Sumber Daya Manusia $X_2 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Program Direktorat Jenderal Bina Marga Kemen PU yaitu sebesar 84,4% sedangkan epsilon-nya 15,6%.
2	Rahayu, Ni Luh Sri, Sulindawati, Ni Luh Gede Erni Dan Sinarwati, Ni Kadek (2014).	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.	$X_1 =$ Partisipasi Penyusunan Anggaran $X_2 =$ Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) $X_3 =$ Penerapan Sistem Informasi Akuntansi $Y =$ Kinerja Pemerintah Daerah	Regresi linier berganda	Partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia penerapan sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.
3	M. Sembiring (2012)	Pengaruh Kualitas SDM dan Implementasi Kebijakan terhadap Kinerja Organisasi Pelaksana Ketertiban, Kebersihan dan	$X_1 =$ Kualitas SDM $X_2 =$ Implementasi kebijakan publik $Y =$ Kinerja Organisasi	Regresi linier berganda	Kualitas SDM dan implementasi kebijakan publik memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, pengaruh Kualitas SDM dan implementasi kebijakan publik

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Keindahan Kota Bandung			terhadap kinerja organisasi sebesar 53,9% pengaruh Kualitas SDM terhadap kinerja organisasi sebesar 18,38% dan pengaruh implementasi kebijakan publik terhadap kinerja organisasi sebesar 35,56%
4	Indrilita Maulidya (2019)	Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pasaman	$X =$ Implementasi Kebijakan $Y =$ Kinerja Pengelolaan Keuangan Nagari	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel implementasi kebijakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Pasaman dengan kontribusi sebesar 12,8%. Sementara sisanya 87,2% yang belum dimaksimalkan oleh Perangkat Nagari Kabupaten Pasaman.
5	Matus Hatumale (2017)	Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur	$X_1 =$ Implementasi Kebijakan $X_2 =$ Pengembangan Sumber Daya Manusia $Y =$ Kinerja Aparatur	Regresi linier berganda	Pengembangan SDM aparatur pemerintah daerah dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, aspek manajerial, aspek teknis, maupun aspek sikap dan perilaku. Ke empat aspek ini harus dilakukan upaya pengembangannya di kalangan aparatur karena sangat menentukan kinerja mereka, sehingga diperlukan kebijakan yang tepat dan efektif dari semua pihak yang terkait dengan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah daerah.
6	T. Kartini (2016)	Pengaruh Implementasi	$X_1 =$ Implementasi	Regresi Linier	Implementasi kebijakan dan Kinerja

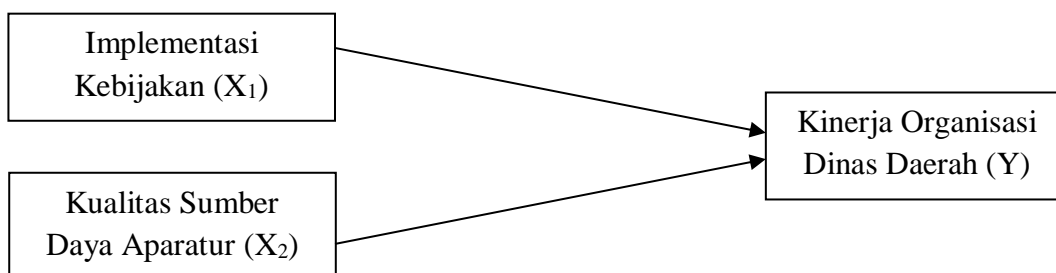
No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kebijakan terhadap Kinerja Pegawai dalam mewujudkan Kualitas Pelayanan pada Kemenag Bandung	Kebijakan $X_2 =$ Kinerja Pegawai $Y =$ Kualitas Pelayanan	Berganda	pegawai secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan di Kemenag Kota Bandung. Secara parsial Implementasi Kebijakan dan Kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kemenag Kota Bandung.
7	E. Wahyudi (2020)	Implementasi kebijakan tentang kepegawaian dan motivasi Dalam upaya mencapai kinerja organisasi di perusahaan daerah Pasar bermartabat Kota bandung	$X_1 =$ Implementasi Kebijakan $X_2 =$ Motivasi $Y =$ Kinerja Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial dan secara simultan Implementasi kebijakan dan motivasi sama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Sumber : Penulis, (2024).

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan judul penelitian yaitu pengaruh implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah antara lain, maka dapat dilihat kerangka teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Soepranto (2019:22), Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar dapat ditarik suatu konsentrasi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian.

H₁ : Implementasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.

H₂ : Kualitas sumber daya aparatur berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif atau data dengan uraian angka-angka yaitu berupa hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur hubungannya (Kuncoro, 2017:10). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah.

1.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada perusahaan Kantor Walikota Medan yang berlokasi di Jalan Kapten Maulana Lubis No. 2, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhitung Agustus 2022 sampai dengan selesai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan	2022		2023				2024	
		Jul-Agt	Sep-Okt	Jan-Jun		Jul-Des		Jan-Apr	Mei
1	Riset awal/Pengajuan Judul								
2	Penyusunan proposal								
3	Seminar proposal								
4	Perbaikan/Acc Proposal								
5	Pengolahan data								
6	Penyusunan skripsi								
7	Bimbingan Skripsi								
8	Seminar Hasil								
9	Sidang Meja Hijau								

Sumber : Penulis, 2024.

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini jumlah pegawai Kantor Walikota Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berjumlah 76 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Walikota Medan berjumlah 76 orang

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber yang digunakan adalah sumber data primer, menurut Sugiyono (2019:38) sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber primer adalah sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner mengenai masalah-masalah menyangkut pengaruh implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah pada Kantor Walikota Medan.

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Di dalam melaksanakan kegiatan penelitian agar berjalan teratur dan terarah terlebih dahulu penulis menetapkan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya

Variabel Penelitian	Deskripsi	Indikator	Skala
Kinerja organisasi Dinas Daerah (Y)	Suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu bekerja, dengan demikian maka kinerja merupakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketercapaian 2. Sarana 1. Kinerja periode berikutnya 2. Sistematis 3. Motivasi 4. Akuntabilitas publik Sumber : Mahmudi (2017:14)	

Variabel Penelitian	Deskripsi	Indikator	Skala
	<i>performance</i> (penampilan) orang atau organisasi tersebut secara keseluruhan, sehingga kinerja akan memberikan suatu ciri khas tertentu yang menjadi kebanggaan organisasi. Sumber : Hasibuan (2017:52)		
Implementasi kebijakan (X ₁)	Impelementasi harus diwujudkan agar proses interaksi antara tujuan yang telah ditentukan dengan aktifitas pencapaian tujuan tersebut dan keseluruhan aktifitas yang diarahkan pada sasaran program dapat memberikan dampak nyata. Sumber : Suryadi (2019:35)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan 2. Jenis manfaat yang dihasilkan 3. Derajat perubahan yang diinginkan 4. Kedudukan pembuat kebijakan 5. Para pelaksana program 6. Sumber daya yang dikerahkan Sumber : Putra (2013:8)	Likert
Kualitas sumber daya aparatur (X ₂)	Memiliki kemampuan dan keterampilan serta memiliki kompetensi agar tujuan organisasi dapat terlaksana secara efisien dan efektif Sumber : Matutina (2011:205)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Nilai, sikap dan perilaku 3. Sasaran peningkatan kualitas 4. Komunikasi terbuka 5. Pengakuan Sumber : Sunu (2015:91)	Likert

Sumber : Penulis, (2024).

1.7. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Study Dokumen yaitu mempelajari data atau laporan-laporan instansi yang relevan dengan penelitian.
2. Teknik wawancara (interview) yaitu tanya jawab dengan cara mengadakan komunikasi langsung pada pihak yang terkait untuk memperoleh data dan informasi yang diinginkan.

3. Angket/Kuesioner, yaitu memberi dan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian, untuk mendapatkan data primer.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena.

Adapun penentuan skor dari pernyataan yang ditentukan adalah:

- a) Alternatif jawaban “Sangat setuju” diberi skor tertinggi 5;
- b) Alternatif jawaban “Setuju” diberi skor tinggi 4;
- c) Alternatif jawaban “Ragu-ragu/Netral”diberi skor 3;
- d) Alternatif jawaban “Tidak setuju” diberi skor rendah 2;
- e) Alternatif jawaban “Sangat tidak setuju” diberi skor terendah 1.

1.8. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dipergunakan pada penelitian bertujuan untuk menguji apakah data memenuhi kecukupan. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2014), “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang didapatkan oleh peneliti”. Uji validitas digunakan sebagai penguji apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson Produk Momen Pearson* dan *Corrected Item-Total Correlation*.

Priyatno 2008 mengemukakan “kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikansi 5 atau 0,05 sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total dinyatakan valid,
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014) yang menyatakan bahwa Uji Reliabilitas yaitu suatu uji yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memperoleh hasil yang terpercaya atau handal. Tinggi rendahnya reliabilitas ini ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dikatakan Nunnally (Ghozali, 2016) yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pernyataan dinyatakan reliabel.

3.8. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:47), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel bebasnya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi antar variabel-variabel independen dengan menghitung nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Information Factors*). Kriteria yang digunakan Apabila VIF >10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan apabila nilai *tolerance* <0,1 maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari Multikolinearitas (Ghozali,2017).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear, kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sedangkan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. (Ghozali, 2017)

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

3.9. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (Implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur) dengan variabel terikat (kinerja organisasi Dinas Daerah), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja organisasi

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel X_1

β_2 = Koefisien regresi variabel X_2

X_1 = Implementasi kebijakan

X_2 = Kualitas sumber daya aparatur

ε = *Standard Error*

3.10. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan bebas secara parsial terhadap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Perumusannya adalah:

$H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah secara parsial.

$H_0: b_1, b_2 \neq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah secara parsial.

Kesimpulan:

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berarti pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berarti pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen atau variabel bebas melakukan pengujian F terhadap variabel terkait.

1) H_0 diterima, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang artinya positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa variabel implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah (Y) variabel terikat.

- 2) H_1 diterima, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ($X_1 - X_2$) yaitu berupa variabel implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi Dinas Daerah (Y) variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.11. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$) Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjalankan variabel dependen amat terbatas. Berarti jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ((X_1, X_2)) yaitu implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja organisasi Dinas Daerah. Nilai yang didekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat yaitu: $KD = r^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1. Sejarah Singkat Pemerintah Kota Medan

Kampung kecil yang dalam masa kurang lebih 80 tahun dengan pesat berkembang menjadi kota yang dewasa kita kenal sebagai Kota Medan, berada di suatu tanah datar, ditempat sungai Babura yang bertemu dengan sungai Deli yang waktu itu dikenal sebagai "Medan Puri", tidak jauh dari jalan Putri Hijau sekarang.

Menurut Tengku Lukman Sinar, SH dalam bukunya "Riwayat Hamparan Perak" yang terbit tahun 1971, yang mendirikan kampung medan adalah Raja Guru Patimpus, nenek moyang Datuk Hamparan Perak (Dua belas Kuta) dan Datuk Sukapiring, yaitu dua dari tempat Kepala Suku Kesultanan Deli. Kesultanan Deli mulai terkenal namanya setelah orang-orang Belanda yang dipelopori Neihuys, membuka perkebunan tembakau di sekitar Medan. Dalam beberapa tahun saja deli terkenal di seluruh dunia karena dalam tembakau yang dihasilkannya tidak ada tandingan sampai sekarang sebagai daun pembungkus cerutu. Hal ini menarik investor-investor asing dan menyebabkan banyak orang-orang dari daerah lain yang pindah ke daerah Deli untuk mencari nafkah.

Neihuys kemudian meninggalkan kantornya dari labuhan ke Medan Putri dari tempat mana Kota Medan berkembang pesat dan akhirnya menjadi

pusat Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Timur dan Kerajaan Deli. Di tahun 1981. Medan menjadikan Kotapraja, tetapi tidak termasuk dalamnya daerah Kota Matsum dan daerah sungai Kera yang tetap berada di bawah kawasan Sultan Deli. Ketika itu penduduk Medan telah berjumlah 43,826 jiwa, dan terdiri dari 409 orang bangsa Eropa, 25.000 orang bangsa Indonesia 8.269 orang bangsa China dan 130 orang bangsa Asing lainnya.

Kemudian melalui undang-undang darurat No. 7 dan tahun 1956, telah dibentuk di Provinsi Sumatera Utara daerah-daerah Tingkat II, antara lain Kabupaten Deli Serdang dan Kotamadya Medan. Perkembangan selanjutnya di Provinsi Sumatera Utara umumnya dan Kotamadya khususnya, memerlukan perluasan daerah untuk mampu menampung laju perkembangan. Oleh karena itu, maka dikeluarkannya peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1973 melalui nama dimasukkan beberapa bagian dari Kabupaten dan 116 Kelurahan dengan surat persetujuan Mendagri No. 140/2271/PUOD tanggal 05 Mei.

4.1.1.2. Gambaran Umum Kantor Walikota Medan

Kantor Walikota Medan beralamat di Jalan Kapten Maulana No.2, Nomor Telepon (061) 4512412, Faks (061) 4579228, 4520782, Email sekretariat/@pemukomedan.go.id yang bersebelahan dengan Mall Grand Palladium dan sebelah kanan terdapat sungai Deli berseberangan dengan Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Pada Kantor Walikota Medan terdiri dari beberapa lantai yaitu lantai basement, lantai satu hingga lantai empat dimana pada posisi tengah dalam kantor terdapat lapangan kecil untuk apel ASN dan pegawai honorer setiap harinya.

Pada lantai basement sebelah kanan terdapat Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) Sekretariat Daerah Kota Medan, Bendahara Pengeluaran Sekretariat Daerah Kota Medan, Sub Bagian Rumah Tangga Sekretariat Daerah Kota Medan, Kantor Sandi Daerah Kota Medan, Koperasi, Protokol, Kantin, OMI Supermarket dan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perlengkapan dan Aset.

Pada lantai satu sebelah kanan terdapat Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Kota Medan, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan, Badan Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Medan. Namun di bagian belakang terdapat ruangan Poliklinik Kantor Walikota Medan, Bagian Hubungan Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Medan, Bagian Administrasi Sumber Alam Sekretariat Daerah Kota Medan dan lantai satu sebelah kiri terdapat Bagian Hubungan Masyarakat Sekretariat Daerah Kota Medan, Badan Kepegawaian daerah pada bagian tengah lantai satu terdapat lapangan untuk apel.

Pada lantai dua sebelah kanan terdapat Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kota Medan, Asisten Pemerintah Sekretariat Daerah Kota Medan, Asisten Kesejahteraan Masyarakat Sekretariat Daerah Kota Medan, Ekonomi dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Medan, Ruang Rapat II kantor Walikota, Badan Lingkungan Hidup Kota Medan, Bagian Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Kota Medan, Bidang Akutansi dan Pelaporan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Medan dan sebelah kiri pada lantai dua terdapat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, Ruang Sekretaris Daerah Kota Medan, Ruang Walikota dan Wakil Walikota, Bagian

Keuangan (Subbag Perbendaharaan, Subbag Verifikasi), Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Medan, dan Ruang Rapat I Kantor Walikota Medan.

4.1.1.3. Visi dan Misi Pemerintahan Kota Medan

a. Visi

“Menjadi Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humanis, Sejahterah dan Religius”

b. Misi :

1) Kerjasama

Menumbuh kembangkan stabilitas, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota,

2) Kreativitas dan Inovasi

Meningkatkan efisien melalui deregulasi debirokratisasi sekaligus penciptaan iklim investasi yang semakin kondusif termasuk pengembangan kreativitas dan inovasi daerah guna meningkatkan kemampuan kompetitif serta komparatif daerah

3) Kebhinekaan

Mengembangkan kepribadian masyarakat kota bersarakan etika dan moralitas keberagamanagama dalam bingkai kebhinekaan

4) Penanggulangan Kemiskinan

Meningkatkan percepatan dan perluasan program penanggulangan kemiskinan

5) Multikulturalisme

Menumbuh kembangkan harmonisasi, kerukunan, solidaritas, persatuan dan kesatuan serta keutuhan sosial, berdasarkan kebudayaan daerah dan identitas lokal multikulturalisme

6) Tata ruang kota yang konsisten

Menyelenggarakan tata ruang kota yang konsisten serta didukung oleh ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang semakin modern dan berkelanjutan

7) Peningkatan kesempatan Kerja

Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat melalui peningkatan taraf pendidikan dan kesehatan masyarakat secara merata dan berkeadilan

8) *Smart city*

Mengembangkan Medan sebagai Smart City.

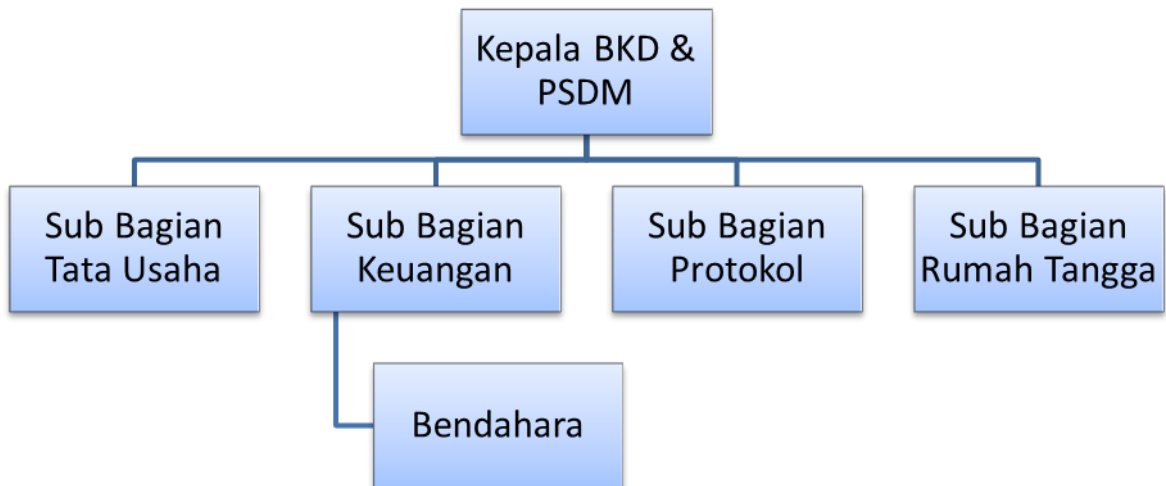
4.1.1.4 Uraian Struktur Organisasi Walikota Medan

Struktur Organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan-hubungan yang menyatakan seluruh kegiatan untuk mencapai suatu sasaran. Secara fisik struktur organisasi dinyatakan dalam bentuk bagan yang memperlihatkan hubungan antara unit-unit organisasi dan garis-garis wewenang yang ada. Penggambaran organisasi dalam suatu bagan merupakan suatu hasil keputusan yang telah tercapai struktur organisasi yang bersangkutan. Sebelum menjalankan suatu aktivitas organisasi atau instansi sangatlah penting dalam membuat tata hubungan dari pada wewenang dan tugas masing-masing bagian organisasi atau instansi.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

BKD & PSDM

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi BKD & PSDM



Sumber : BKD & PSDM Kantor Walikota Medan

Adapun struktur organisasi Pada BKD & PSDM Kantor Walikota Medan adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah
2. Asisten Pemerintah terdiri dari :
 - 1) Bagian Administrasi Pemerintah Umum, Membawahi :
 - a. Sub Bagian Ketentraman Ketertiban Umum
 - b. Sub Bagian Kependudukan dan Perlindungan masyarakat
 - c. Sub Bagian Pengawasan dan Tugas Pembantuan

- 2) Bagian Hubungan Masyarakat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Pengumpulan dan Penyaringan Informasi
 - b. Sub Bagian Pemberitaan
 - c. Sub Bagian Dokumentasi
- 3) Bagian Hubungan Kerjasama, membawahi:
 - a. Sub Bagian Hubungan Kerjasama Antar Daerah
 - b. Sub Bagian Hubungan Kerjasama Luar Negeri
3. Asisten Kesejahteraan dan Kemasyarakatan, terdiri dari
 - 1) Bagian Administrasi Kesejahteraan dan Kemasyarakatan Rakyat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Kesehatan
 - b. Sub Bagian Pendidikan
 - 2) Bagian Agama dan Pendidikan, membawahi:
 - a. Sub Bagian Agama
 - b. Sub Bagian Pendidikan
 - 3) Bagian Administrasi Kemasyarakatan, membawahi:
 - a. Sub Bagian Kesatuan Bangsa Politik dan Pemberdayaan Masyarakat
 - b. Sub Bagian Kepemudaan dan Olahraga
4. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, terdiri dari
 - 1) Bagian Administrasi Pembangunan, membawahi:
 - a. Sub Bagian Perencanaan Pembangunan Penelitian Statistik
 - b. Sub Bagian Perhubungan dan Pekerjaan Umum
 - 2) Bagian Administrasi Sumber Daya Alam, membawahi:

- a. Sub Bagian Pertanian dan Kelautan
 - b. Sub Bagian Lingkungan Hidup Energi dan Sumber Daya Mineral
- 3) Bagian Administrasi Perckonomian, membawahi:
- a. Sub Bagian Perindustrian dan Perdagangan
 - b. Sub Bagian koperasi dan Usaha Kecil Menengah
 - c. Sub Bagian Usaha Daerah
5. Asisten Administrasi Umum, terdiri dari
- 1) Bagian Hukum, membawahi:
- a. Sub Bagian Peraturan Perundang-Undangan
 - b. Sub Bagian Bantuan Hukum
 - c. Sub Bagian Evaluasi dan Dokumentasi
- 2) Bagian Organisasi dan Tatalaksana, membawahi:
- a. Sub Bagian Kelembagaan
 - b. Sub Bagian Analisa Formasi Jabatan SDM Aparatur
 - c. Sub Bagian Ketatalaksanaan
- 3) Bagian Keuangan, membawahi:
- a. Sub Bagian Anggaran
 - b. Sub Bagian Akuntansi dan Pelaporan
 - c. Sub Bagian Belanja Pegawai
 - d. Sub Bagian Perbendaharaan
 - e. Sub Bagian Verifikasi
- 4) Bagian Perlengkapan Aset. membawahi:
- a. Sub Bagian Perlengkapan

- b. Sub Bagian Pencatatan dan Dokumentasi Aset
 - c. Sub Bagian Mutasi Aset
- 5) Bagian Umum, membawahi:
- a. Sub Bagian Tata Usaha
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Protokol
 - d. Sub Bagian Rumah Tangga

4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Tujuan deskriptif variabel penelitian adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan nilai rata-rata, ataupun dalam angka persentase terhadap item-item pertanyaan variabel penelitian.

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan kebijakan yang harus diwujudkan agar proses interaksi antara tujuan yang telah ditentukan dengan aktifitas pencapaian tujuan dan keseluruhan aktifitas yang diarahkan pada sasaran program dapat memberikan dampak nyata. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Walikota Medan. Variabel implementasi kebijakan dalam penelitian ini dapat diukur dengan 7 pernyataan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Distribusi Responden atas jawaban variabel Implementasi Kebijakan

Jawaban Responden										
Pernyataan	1 (Sangat Tidak Setuju)		2 (Tidak Setuju)		3 (Netral)		4 (Setuju)		5 (Sangat Setuju)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sebagai pegawai saya paham terhadap bentuk kebijakan yang ada sesuai dengan tujuan organisasi	0	0.0%	0	0.0%	3	4.0%	40	52.6%	33	43.4%
Sebagai pegawai saya menjadikan sumber daya manusia sebagai fokus utama dalam pelaksanaan kebijakan	0	0.0%	0	0.0%	4	5.3%	37	48.6%	35	46.1 %
Sebagai pegawai saya melaksanakan aturan pembuatan keputusan pada prosesnya sesuai dengan aturan yang berlaku	0	0.0%	0	0.0%	3	4.0%	33	43.4%	40	52.6%
Sebagai pegawai saya memberikan kontribusi pengaruh lingkungan masyarakat terhadap implementasi kebijakan	0	0.0%	0	0.0%	6	7.8%	37	48.7%	33	43.5%
Sebagai pegawai saya mengamati bahwa jumlah personil menentukan terhadap implementasi kebijakan	0	0.0%	0	0.0%	8	10.6%	40	52.6%	28	36.8%
Saya sebagai pegawai menganggap obyektivitas menjadi pertimbangan hasil dari implementasi kebijakan	0	0.0%	0	0.0%	7	9.2%	38	50.1%	31	40.7 %
Saya sebagai pegawai menganggap isu kebijakan mempengaruhi teknis operasional pelaksanaan kebijakan	0	0.0%	0	0.0%	2	2.6%	34	44.2%	40	52%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Tabel 4.1 menunjukkan tanggapan responden mengenai implementasi kebijakan. Persentase jawaban terbanyak responden cenderung memilih setuju dan terhadap pernyataan mengenai kualitas sumber daya aparatur. Urutan kedua terbanyak adalah sangat setuju dan beberapa juga memilih netral terhadap pernyataan. Hal ini menunjukkan implementasi kebijakan yang dilaksanakan oleh para pegawai Kantor Walikota Medan tergolong cukup baik yang dibuktikan dengan persentase jawaban responden yang cenderung memilih setuju dan sangat setuju.

4.1.2.2. Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Aparatur

Kualitas Sumber Daya Aparatur merupakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam organisasi. Variabel kualitas sumber daya aparatur ini dapat diukur dengan indikator yang dibagi menjadi 5 pertanyaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Distribusi Responden atas jawaban variabel Kualitas Sumber Daya Aparatur

Jawaban Responden										
Pernyataan	(Sangat Tidak Setuju)		2 (Tidak Setuju)		3 (Netral)		4 (Setuju)		5 (Sangat Setuju)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya sebagai pegawai menganggap jenjang pendidikan dijadikan acuan dalam penentuan tugas dan fungsi bagi pegawai	0	0.0%	2	2.6%	14	18.4%	27	35.6%	33	43.4%
Saya sebagai pegawai menganggap adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas	0	0.0%	0	0.0%	2	2.6%	32	41.6%	42	55.8%
Saya sebagai pegawai menganggap adanya pemanfaatan keahlian yang dilakukan atasan terhadap bawahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	0	1.2%	8	9.3%	23	26.7%	38	44.2%	16	18.6%
Saya sebagai pegawai menganggap pekerjaan yang dilakukan selama ini sesuai dengan aturan	0	0.0%	0	0.0%	12	14.0%	54	62.8%	20	23.3%
Saya sebagai pegawai menganggap pekerjaan yang dilakukan selama ini mendapat pengakuan dari organisasi	0	0.0%	0	0.0%	8	9.3%	40	46.5%	38	44.2%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Tabel 4.2 menunjukkan tanggapan responden mengenai kualitas sumber daya aparatur. Persentase jawaban terbanyak responden cenderung memilih setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan mengenai kualitas sumber daya aparatur. Beberapa responden juga memilih netral terhadap pernyataan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan kualitas sumber daya aparatur dari masing-

masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab maupun jabatan. Jika dilihat secara keseluruhan jawaban responden, kualitas sumber daya aparatur pada Kantor Walikota Medan tergolong baik yang dibuktikan dengan persentase jawaban responden yang cenderung memilih setuju dan sangat setuju.

4.1.2.3. Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi maupun pencapaian yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dari 7 pernyataan diperoleh hasil tanggapan persentase responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Responden atas jawaban variabel Kinerja Organisasi

Jawaban Responden										
Pernyataan	1 (Sangat Tidak Setuju)		2 (Tidak Setuju)		3 (Netral)		4 (Setuju)		5 (Sangat Setuju)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya sebagai pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini merupakan hasil kerja sesuai dengan kebijakan	0	0.0%	0	0.0%	5	6,6%	29	38.2%	42	54.6%
Saya sebagai pegawai menganggap iklim kerja dalam organisasi saat ini cukup kondusif	0	0.0%	0	0.0%	4	5.2%	34	44.8%	41	50%
Saya sebagai pegawai menganggap hasil kerja yang dilakukan menunjang terhadap pencapaian tujuan organisasi	0	0.0%	0	0.0%	7	9.2%	31	40.9%	38	49.9%
Saya sebagai pegawai melaksanakan mekanisme kerja yang berjalan saat ini sesuai dengan tujuan organisasi	0	0.0%	0	0.0%	6	7.9%	30	39.6%	40	52.5%
Saya sebagai pegawai menganggap lingkungan organisasi dinas cukup dinamis dalam bekerja	0	0.0%	0	0.0%	8	10.6%	31	40.9%	37	48.5%
Saya sebagai pegawai menganggap kejelasan perintah menjadi acuan dalam mencapai tujuan organisasi	0	0.0%	0	0.0%	10	13.2%	42	55.4%	24	31.4%
Saya sebagai pegawai menganggap lingkungan internal organisasi saat ini menunjang pencapaian tujuan	0	0.0%	0	0.0%	6	7.9%	36	47.3%	34	44.8%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Tanggapan responden mengenai kinerja organisasi sesuai dengan tabel 4.3 dimana seluruh butir pernyataan dijawab dengan tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja organisasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dan dapat disimpulkan bahwa para pegawai pada Dinas Daerah Kantor Walikota Medan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

4.1.3. Analisis Data

4.1.3.1 Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah sah atau tidaknya suatu instrument atau kuesioner dari masing-masing variabel. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung adalah hasil dari korelasi jawaban responden pada masing-masing item pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan menggunakan software SPSS *statistics* 26.0, dimana hasil outputnya disebut *corrected item correlation*. Sedangkan untuk memperoleh r tabel maka dilakukan dengan memakai tabel r *product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 76 sehingga didapat $df = N - 2 = (76 - 2) = 74$ nilai r tabel dua sisi sebesar 0,2257. Tingkat keabsahan instrument atau kuesioner dapat ditentukan dengan kriteria apabila: $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Berikut ini tabel hasil uji validitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Implementasi Kebijakan (X1)	Pernyataan 1	0,689	0,2257	Valid
	Pernyataan 2	0,794		
	Pernyataan 3	0,723		
	Pernyataan 4	0,640		
	Pernyataan 5	0,715		
	Pernyataan 6	0,529		
	Pernyataan 7	0,802		
Kualitas Sumber Daya Aparatur (X2)	Pernyataan 1	0,809	0,2257	Valid
	Pernyataan 2	0,808		
	Pernyataan 3	0,667		
	Pernyataan 4	0,683		
	Pernyataan 5	0,551		
Kinerja Organisasi (Y)	Pernyataan 1	0,613	0,2257	Valid
	Pernyataan 2	0,715		
	Pernyataan 3	0,414		
	Pernyataan 4	0,533		
	Pernyataan 5	0,738		
	Pernyataan 6	0,648		
	Pernyataan 7	0,617		

Sumber: Data Primer yang diolah, (SPSS 26,0) 2023

Berdasarkan tabel 4.4 yaitu hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} setiap instrument pada penelitian ini lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian setiap butir pernyataan atau kuesioner yang digunakan sudah memenuhi syarat dan valid digunakan sebagai alat ukur variabel dalam penelitian ini.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau handal. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,70 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel atau konsisten, sedangkan apabila

nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,70 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Implementasi Kebijakan (X1)	0,825	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Aparatur (X2)	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,803	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Nilai *cronbach's alpha* pada semua variabel dapat dilihat lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan untuk variabel independent dan Variabel dependen, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

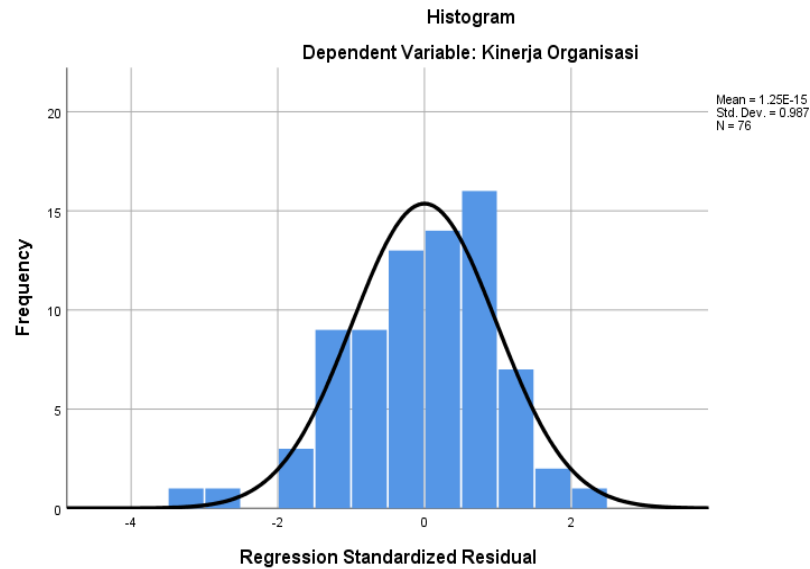
4.1.3.2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila memiliki data variabel yang berdistribusi normal (Ghozali, 2015:160-165). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik P-Plot.

Uji normalitas yang dilihat dari analisis grafik histogram dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke

kiri atau tidak condong ke kanan. Berikut adalah grafik histogram hasil pengolahan spss:



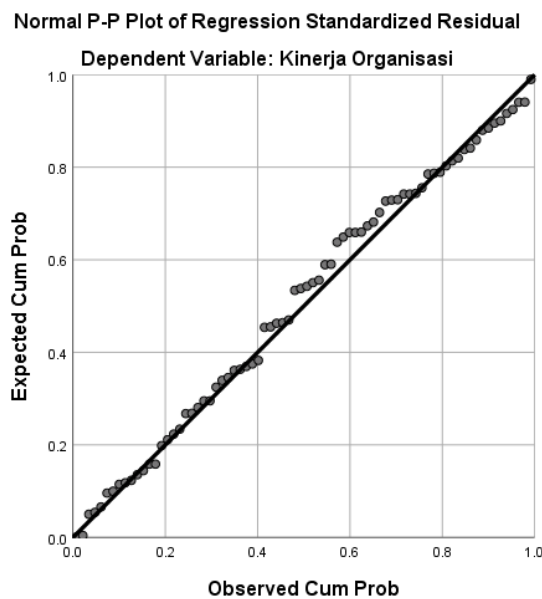
Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Gambar 4.2 Grafik Histogram

Gambar 4.2 Grafik Histogram menunjukkan bahwa garis membentuk menyerupai lonceng dan tidak condong ke kiri ataupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Uji normalitas dengan grafik P-Plot dapat di analisis dengan melihat penyebaran item di sekitar garis diagonal pada grafik. Grafik P-Plot dinyatakan normal jika item menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan begitu juga sebaliknya apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2015:156).

Berikut adalah Grafik P-Plot hasil pengolahan SPSS:



Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Gambar 4.3 Grafik P-Plot

Gambar 4.3 diatas yaitu Grafik Normal P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Apabila diperoleh gejala multikolinearitas, maka model regresi dinyatakan tidak baik karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga dapat saling mengganggu. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas

- Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Asumsi Multikolinearitas
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Implementasi Kebijakan	.511	1.958	Tidak terjadi multikolinearitas
	Kualitas SDA	.552	1.988	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

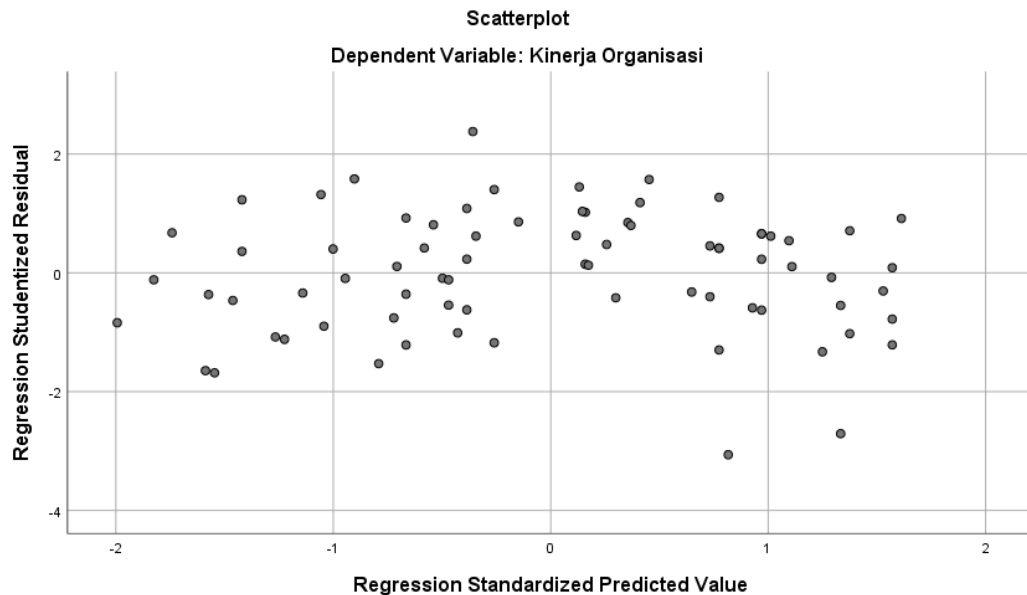
Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa setiap nilai tolerance dan nilai VIF dari seluruh variabel yang digunakan cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dan analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan model regresi berganda.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan sebagai pengujian apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dan residual satu ke pengamatan lainnya. Apabila hasil *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas dan sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dimana persamaan regresi yang baik tidak mengandung heteroskedastisitas. Pengujian ini menggunakan pendeteksian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Berikut gambar grafik *Scatterplot* untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber: data diolah peneliti, (SPSS 26,0) 2023

Gambar 4.4 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.4 hasil *scatterplot* dapat dilihat bahwasanya titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3.3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel independen/bebas yang terdiri dari implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap variabel dependen yaitu kinerja organisasi. Hasil analisis regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS 26.0 dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.198	2.254	
Implementasi Kebijakan	.527	.106	.589
Kualitas SDA	.193	.183	.234

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Pada tabel 4.7 “*Coefficients*” diatas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dengan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 11,198 + 0,527X_1 + 0,193X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 11,198 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila implementasi kebijakan (X1) dan kualitas sumber daya aparatur (X2) dianggap konstan, maka nilai kinerja organisasi 11,198.
- b) Nilai koefisien regresi implementasi kebijakan (X1) sebesar 0,527 menyatakan apabila potongan harga ditingkatkan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja organisasi akan naik sebesar 0, 527.
- c) Nilai koefisien regresi kualitas sumber daya aparatur (X2) sebesar 0,193 menyatakan apabila kualitas produk ditingkatkan sebesar 1 satuan dengan

asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja organisasi akan naik sebesar 0,193.

4.1.4. Uji Hipotesis

4.1.4.1. Uji Parsial (Uji T)

Dasarnya Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara masing-masing variabel yaitu variabel bebas (X) implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur berpengaruh terhadap kinerja organisasi sebagai variabel terikat (Y). Pengujian parsial (t) dilakukan dengan melihat t_{tabel} dengan rumus $df - k = 76 - 2 = 74 = 0,1992$ dan taraf signifikansi (P Value).

Adapun kriteria penentuan diterimanya hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima bila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) H_1 diterima bila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$; artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.198	2.254		4.967	.000
Implementasi Kebijakan	.527	.106	.589	3.964	.000
Kualitas SDA	.193	.183	.234	2.126	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Hasil uji t pada tabel 4.8 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,964 > nilai t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_i diterima dan H_o ditolak. Maka implementasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Kantor Walikota Medan. Artinya implementasi kebijakan yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,136 > nilai t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, sehingga H_i diterima dan H_o ditolak. Ini berarti kualitas sumber daya aparatur berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Kantor Walikota Medan. Kinerja organisasi berjalan cukup baik karena kualitas sumber daya aparatur yang memadai.

4.1.4.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (F) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen/terikat. (Ghozali, 2015:88)

Tabel 4.9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.803	2	194.402	40.024	.000^b
	Residual	407.618	73	4.584		
	Total	976.421	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kualitas SDA, Implementasi Kebijakan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) sebanyak 76 dengan rumus F_{tabel} berdasarkan tingkat signifikansi 5% yaitu, $(k ; n - k - 1) = (2 ; 76 - 2 - 1) = (2 ; 73) = 2,73$.

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah :

1. Terima H_0 (tolak H_i) apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi.
2. Tolak H_0 (terima H_i) apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$; artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur terhadap kinerja organisasi.

Dari tabel 4.9 diperoleh hasil nilai F_{hitung} untuk variabel Implementasi Kebijakan dan kualitas Sumber Daya Aparatur $40,024 > F_{tabel} 2,73$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_i diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur berpengaruh secara simultan atau serentak terhadap kinerja Kantor Walikota Medan.

4.1.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dasarnya dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel terikat memberikan kontribusi terhadap variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2015:87). Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.461	2.36301
a. Predictors: (Constant), Kualitas SDA, Implementasi Kebijakan b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, (SPSS 26,0) 2023

Dari tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,689 menunjukkan variabel implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi. Hubungan ini bisa dikatakan kuat, karena seperti diketahui bahwa hubungan dinyatakan sempurna apabila mendekati 100%.

Nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal ini berarti implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur dalam penelitian cukup mempengaruhi kinerja Kantor Walikota Medan karena sebesar 46,1% kepuasan konsumen dipengaruhi oleh variabel bebas diatas, sementara 54,9% dipengaruhi variabel-variabel lainnya.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Kinerja Organisasi Kantor Walikota Medan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda variabel implementasi kebijakan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,964 > t_{tabel}$ 1,992 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial implementasi kebijakan

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja organisasi Kantor Walikota Medan. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara implementasi kebijakan dan kinerja organisasi dimana semakin tinggi pelaksanaan implementasi kebijakan maka semakin baik juga kinerja organisasi di Kantor Walikota Medan.

Variabel Implementasi kebijakan dasarnya adalah variabel independen sifat refleksi. Berdasarkan hasil penelitian lapangan terungkap bahwa implementasi kebijakan telah dilaksanakan sesuai kemampuan serta situasi dan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal yang dihadapi oleh masing-masing organisasi di lingkungan Kantor Walikota Medan. Menurut Sumaryadi (dalam Rochmat,2016) efektivitas implementasi kebijakan pada akhirnya akan memberikan dampak terhadap kinerja, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Maka dari itu, pelaksanaan kebijakan disuatu organisasi atau instansi akan berdampak atau berpengaruh kepada kinerja pegawainya. Sehingga kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulidya (2018), Kartini (2016) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel implementasi kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

b. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Organisasi Kantor Walikota Medan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda variabel kualitas sumber daya aparatur menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,136 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi 0,032 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial variabel kualitas sumber daya aparatur berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja organisasi di Kantor Walikota Medan. Hal ini menunjukkan adanya kualitas sumber daya aparatur yang produktif, memiliki perilaku yang baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antar sesama pegawai maka akan meningkatkan kinerja organisasi di Kantor Walikota Medan. Meskipun masih terdapat masalah yang terjadi yaitu lambatnya laporan kerja yang dilakukan pegawai tetapi tidak memberikan dampak yang terlalu besar terhadap kualitas sumber daya aparatur dimana permasalahan ini juga tidak bisa secara langsung menunjukkan bahwa kualitas sumber daya aparatur tersebut buruk. Selain itu, karena adanya evaluasi kinerja dari Kantor Walikota Medan sehingga masalah tersebut masih bisa diatasi. Semakin baik kualitas sumber daya aparatur maka semakin baik pula kinerja organisasi.

Hasibuan (2016:244) mengatakan bahwa sumber daya aparatur adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya aparatur dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk digunakan dalam menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berguna atau berhasil. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara A.P (2017:21) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya manusia adalah orang-orang yang sangat berkualitas sebagai aktor dalam organisasi, tenaga manusialah yang menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya. Dengan kata lain, bila kualitas sumber daya manusianya baik, maka kinerja pegawainya pun akan baik

juga. Dan apabila kinerja pegawainya baik, maka kemungkinan besar instansi dapat mencapai tujuannya hingga terwujud kinerja organisasi yang baik.

c. Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Organisasi Kantor Walikota Medan

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dengan uji ANOVA (*Analysis of Variance*) mengenai kinerja organisasi dengan variabel bebas implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur secara serentak diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (signifikansi pada $\alpha = 5\%$). Pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} $40,024 > F_{tabel}$ 2,73 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa H_i diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian implmentasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur secara serentak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi Kantor Walikota Medan.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hatumale (2017) yang menyatakan bahwa Implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan Penelitian lain oleh Sembiring, M (2012) menyatakan implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya dengan mengimplementasikan kebijakan dan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja organisasi juga akan meningkat.

Implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur layak digunakan sebagai alat/pendukung organisasi dalam meningkatkan kinerjanya bahkan memberikan pencapaian yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini

didukung dengan teori kontinjensi yang diungkapkan oleh (Susmitha (2012:143) bahwa suatu pengendalian organisasi dapat di implementasi kan dalam karakteristik organisasi apapun dan dalam kondisi lingkungan dimana saja demi menunjukkan kinerja yang baik. Teori kontinjensi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana individu-individu di dalam organisasi memberikan indikasi kinerja mereka dalam mempengaruhi kinerja organisasi mereka.

Berdasarkan teori kontinjensi implementasi kebijakan yang tinggi dengan kualitas sumber daya aparatur yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi. Maka hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa implementasi kebijakan dan kualitas sumber daya aparatur yang berpengaruh positif secara signifikan menjelaskan bahwa kinerja pada Kantor Walikota Medan juga berjalan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Dan Kualitas Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Medan)” dengan sampel sebanyak 76 orang, sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial Implementasi Kebijakan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Medan). Hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $3,964 > t_{tabel}$ $1,992$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_i diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil pengujian secara parsial Kualitas Sumber Daya Aparatur berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Medan). Hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $2,136 > t_{tabel}$ $1,992$ dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, maka H_i diterima dan H_0 ditolak.
3. Hasil Pengujian secara simultan variabel Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Medan). Hal ini berdasarkan nilai f_{hitung} sebesar $40,024 > f_{tabel}$ $2,73$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_i diterima dan H_0 ditolak sehingga

menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen.

4. Nilai koefisien *Adjusted R-Square* pada pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur mampu menjelaskan sebesar 46,1 % dan sisanya 53,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Pemerintah Walikota Medan untuk memotivasi para pegawai dengan memberikan arahan dan bimbingan guna mempertahankan serta meningkatkan implementasi tanggung jawab sesuai kebijakan untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi.
2. Diharapkan kepada Pemerintah Walikota Medan untuk membantu memberikan seminar pelatihan-pelatihan kepada pegawai Kantor Walikota Medan agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.
3. Diharapkan kepada pegawai Kantor Walikota Medan dapat mempertahankan serta meningkatkan implementasi tanggung jawab dan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur sesuai kebijakan dengan mengevaluasi dan menjaga kedisiplinan agar keterlambatan pelaporan tidak akan terjadi untuk peningkatan kinerja organisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Baiyulis dan Syamsir. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Tarab dan Salimpaung. *Journal of Education on Social Science*. Bernandin, H. J dan Russel J. E. A. (2013). *Human Resource Management*, MacGraw-Hill, Inc, Singapore.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Emron Edison, Yhony Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, Abdurahmat, (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Rineke Cipta.
- Flippo, Edwin B. (2015). *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Terjemahan Sunu. Jakarta:PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam (2017), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*: Semarang, Badan Penerbit UNDIP.
- Greer, Charles R. (2015). *Strategy and Human Resources:a General Managerial Perspective*. New Jersey:Prentice Hall.
- Handoko, , H, T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ANDI-Offset, Yogyakarta.
- Harits, Benyamin. (2013). *Paradigma Baru Dimensi-dimensi Prima Administrator Publik*. Bandung:Lemlit Unpas Press.
- Hasibuan, S. P, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesepuluh. Jakarta:Penerbit Bumi Aksara.
- Hatumale, Matius. (2017). Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur. Seminar.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN

- Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, Prasetya. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LAN.. Islamy, Irfan.
- (2016). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kostawan, E. (2013). *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Program*. Bandung:UNPAS.
- Kuncoro, Mudrajad. (2017). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta,
- Mahmudi. (2017). *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta:Erlangga.
- Matutina, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta:Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Maulidya, Indrilita (2019). Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pasaman. *JESS (Journal of Education on Social Science)*. Volume 3 Number 2 October 2019, pp. 67-78. ISSN: Print 2622-0741 - Online 2550-0147.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.

- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930
- Putra, Fadillah (2013). *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik*. Pustaka Pelajar. Surabaya:Universitas Sunan Giri.
- Rahayu, Ni Luh Sri., Sulindawati, Ni Luh Gede Erni dan Sinarwati, Ni Kadek. (2014). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. (Volume 2 No. 1 Tahun 2014)
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rewansyah, Asmawi, (2013). *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. Jakarta:Yusaintanas Prima.
- Riant Nugroho. (2009). *Public Policy*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Riant Nugroho. (2013). *Public Policy*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Riorini, Sri Vandayuli. (2014). *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*, *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Jakarta:Pustaka Binaman.
- Rue, Leslie W. dan Byars, Lloyd L.(2020). *Human Resource Management*. Boston.:McGraw-Hill.

- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian:Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sembiring, M. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Implementasi Kebijakan Publik terhadap Kinerja Organisasi Pelaksana K3 di Kota Bandung*. Bandung:UNPAS.
- Sentono, Suyadi, Prawiro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Soepranto, J. (2019). *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Alphabeta.
- SUHENDI, RUSIADI, NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Suryadi, Soleh, (2019). *Administrasi Publik dan Otonomi Daerah*. Bandung:Prisma Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah.
- Syamsir. (2017). “Model Pembinaan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat”. Laporan Penelitian. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Tachjan. (2013). *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : AIPI Bandung.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Zainun, Buchari. (2013). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Haji Masagung.