

**PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN KERINCI**

IKHWAN, S.AP¹, ELIYUSNADI, S.Kom, M.Si², MASNON., S.E., M.Si.³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

iwanikhwan1231@gmail.com

elyusnadistia@gmail.com

masnon@gmail.com

ABSTRACT

"This study aims to determine the effect of organizational restructuring on the performance of state civil servants at the Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. The formulation of the problem posed is: Is there an Effect of Organizational Restructuring on the Performance of the State Civil Apparatus? How Big is the Effect of Organizational Restructuring on the Performance of the State Civil Apparatus. The results of his research are based on the results of the analysis of the variable Organizational Restructuring on the Performance of the State Civil Apparatus, where the t value is 2.512 (sig 5% <1.683), so Ho is rejected, which means that organizational restructuring affects the performance of the State Civil Apparatus at the Kerinci Regency Education Office. Meanwhile, the large effect of self-actualization on work performance is 0.483 or 48.3%. Then the effect of restructuring on performance is 0.307 or 30.7%. This shows that the restructuring variation can explain the variation (movement pattern) of the performance value of 30.7%.

Keywords: Restructuring, Performance

ABSTRAK

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Rumusan masalah yang diajukan yaitu : Apakah terdapat Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara? Seberapa besar Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitiannya berdasarkan hasil analisis variabel Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, dimana nilai t hitung sebesar 2.512 (sig 5% < 1,683), maka Ho ditolak Ha diterima yang berarti restrukturisasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Sementara itu untuk besar pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,483 atau 48,3%. Kemudian besar pengaruh restrukturisasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,307 atau 30,7%. hal ini menunjukkan bahwa variasi restrukturisasi dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja sebesar 30,7%.

Kata kunci : Restrukturisasi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Kebijakan restrukturisasi organisasi/manajemen pada hakekatnya bermaksud untuk melakukan perubahan atau penataan ulang struktur manajemen sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal restrukturisasi manajemen/organisasi, perbaikan kinerja dapat diperoleh melalui berbagai cara, antara lain dengan pelaksanaan yang lebih efisien dan efektif, pembagian wewenang yang lebih baik sehingga keputusan dapat diambil dengan cepat, dan kompetensi staf yang lebih mampu menjawab permasalahan di setiap unit kerja. Dengan adanya restrukturisasi ini diharapkan dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci .

Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah melakukan restrukturisasi organisasi dengan melakukan penggabungan beberapa seksi. Dimana sebelum pada setiap bagian yaitu bagian PAUD, bagian SD, dan bagian SMP masing-masing terdapat seksi yang mengurus urusan sarana dan prasarana. Hal ini dengan pertimbangan dimana sebaran seksi ini terlalu banyak dan menghambat kinerja dalam urusan pertanggungjawaban. Oleh karena itu restrukturisasi dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dengan sasaran utama adalah untuk menciptakan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam proses memberikan pelayanan, sehingga diperlukan pengorganisasian yang efektif dalam menjalankan kegiatannya.

Sebelumnya dalam upaya restrukturisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci ini berdampak kepada dirumahnya semua tenaga honorer. Hal ini untuk menyesuaikan sebaran pegawai pada setiap bidang dengan adanya restrukturisasi, dengan demikian akan didapat jumlah pegawai yang ideal pada setiap seksi dan bidang. Kemudian untuk menambah efektifitas organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga honorer, dan secara bertahap bagi yang dianggap memiliki kemampuan dan kompetensi dipanggil kembali.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari organisasi publik adalah untuk menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas baik dari sisi pemberian layanan maupun dari sisi penerima layanan, sehingga dalam melakukan formulasi kebijakan restrukturisasi organisasi pelayanan publik yang dapat menghasilkan sebuah organisasi publik yang menghasilkan kualitas pelayanan yang diinginkan.

Adapun masalah-masalah yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih adanya kecenderungan untuk membentuk struktur yang gemuk tanpa memperhatikan ukuran kewenangan dan relevansi keberadaan unit kerja yang dibentuk.
2. Pembentukan organisasi perangkat daerah yang terlalu besar dan kurang mendasarkan pada pertimbangan kebutuhan, kemampuan keuangan, ketersediaan sumber daya aparatur, pola pengembangan kerjasama antara unit organisasi, potensi dan karakteristik daerah.
3. Masih adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan besaran organisasi dan kecenderungan untuk mengembangkan pola organisasi.
4. Desain organisasi tidak didasarkan pada pendekatan fungsi sehingga terjadi duplikasi tugas dan fungsi.

5. Terjadinya tumpang tindih antar fungsi dan kewenangan lembaga-lembaga yang ada, sehingga tidak dapat berjalan efektif dan efisien.

Dengan latar belakang permasalahan tersebut, maka Penulis berkeinginan untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang **"PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI"**

II.METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk mengadakan analisa penelitian ini terhadap masalah yang ada maka penulis menggunakan penelitian pendekatan kuantatif diperlukan guna menggambarkan hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu korelasi antara kedua variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan jawaban angket yang disebarakan kepada responden.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2007). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci yang berjumlah 42 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2003:167) adalah sebagian dari jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi. Yang terdiri dari 42 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Responden

Menurut Suharsimi Arikuntoro (dalam Bagong Suyanto, 2005:30), Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data yang digunakan

Teknik Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku buku, literatur literatur serta buku-buku lainnya yang peneliti anggap perlu dan berhubungan dengan pokok masalah yang peneliti bahas.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa daftar pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci atau Responden penelitian.

Alat Pengumpulan data

Adapun alat yang dipergunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa kuisioner, pena, kertas, dan laptop.

Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang akan diteliti. dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah individu terkait langsung dengan penelitian ini yang akan di berikan kuesioner yaitu pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Interprestasi Data

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2009:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka data yang diperoleh dari hasil pengadministrasian instrumen akan diolah dengan memberikan skor pada masing-masing butir pernyataan. Butir pernyataan disusun dalam bentuk empat skala yaitu:

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Kurang Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan penyelesaian menggunakan SPSS 16

Adapun persamaan untuk analisa Regresi Linier Sederhana yaitu :

$$Y = a + bx \dots\dots\dots 1$$

Keterangan

- Y : Kinerja
- b : Koefisien regresi
- X : Restrukturisasi
- a : Konstanta

Koefisien Determinasi.

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan variabel X terhadap variabel Y maka ditentukan koefisien determinasi. .

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial dengan Program SPSS.

Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan nilai signifikan dengan tingkat kesalahan α 5% dengan tingkat kepercayaannya 95%. Dilanjutkan uji dua pihak (arah). Dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara,

2. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan analisis yang sudah ditentukan yaitu regresi linier sederhana dengan variabel bebas (*Independen*) Restrukturisasi Organisasi (X) dan Variabel terikat (*dependent*) Kinerja (Y) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 3.3 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana
Restrukturisasi Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.903	6.826		4.967	.000
	Restrukturisasi	.494	.184	.081	2.512	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, maka dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 33,903 + 494X$$

Makna dari persamaan di atas adalah nilai konstanta 33,903 artinya apabila nilainya variabel Restrukturisasi Organisasi (X) 0 maka Kinerja (Y) nilainya sebesar 33,903 Koefisien Regresi Variabel Restrukturisasi Organisasi sebesar 494 artinya jika Restrukturisasi Organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja akan mengalami Peningkatan sebesar 494

Uji Hipotesis t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Restrukturisasi Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap Kinerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5 Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.903	6.826		4.967	.000
	Restrukturisasi	.494	.184	.081	2.512	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Dependent Variabel: Restrukturisasi Organisasi Berdasarkan dasar pengambilan keputusan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 tolak dan H_a diterima. Maka dari tabel 3.3 diatas diketahui nilai $\text{sig}_r = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$ maka $\text{sig}_r < \alpha$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Restrukturisasi Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dan analisis bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai konstanta 33,903 artinya apabila nilainya variabel Restrukturisasi Organisasi (X) 0 maka Kinerja (Y) nilainya sebesar 33,903. Koefisien Regresi Variabel Restrukturisasi Organisasi sebesar 494 artinya jika Restrukturisasi Organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja akan mengalami Peningkatan sebesar 494.
2. Dari Perhitungan uji signifikan $< \alpha$ (0,05) maka H_0 tolak dan H_a diterima. Diketahui nilai $\text{sig}_r = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$ maka $\text{sig}_r < \alpha$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Restrukturisasi Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y).

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Sekolah tinggi Ilmu Administras dan kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publis jurnal OJS jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu di dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adler (2011, Restrukturisasi dan Pembiayaannya, STIEP Press, Jakarta
- Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 2016, Sitem Restrukturisasi dalam Organisasi, Pustaka Litera AntarNusa, Malang
- Bennis dan Mische dalam Sedarmayanti, 2014, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Bramantyo, 2004, Restrukturisasi Organisasi Berbasis Nilai, PPM, Jakarta
- David. F, (2000, Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Salemba Empat, Yogyakarta
- Dessler, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Prenhallindo, Jakarta.
- Donelly dalam Mangkunegara, 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika, Jakarta
- Elmuti dan Kathawala dalam Husnawati, 2006, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Edisi keempat, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Gomes, 2001, Manajemen sumber daya manusia, Andi offset, Yogyakarta

Gomes dalam Mangkunegara, 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika, Jakarta

Griffin dalam Handoko, 2000, Perilaku Organisasi, Buku 2, Salemba. Empat, Jakarta

Sedarmayanti, 2014, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik, RajaGrafindo Persada, Jakarta

Hadari Nawawi, 2006, Manajemen Kinerja, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Hersey and Blanchard dalam Mangkunegara, 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika, Jakarta

Hasibuan (2016), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta

Kreitner dan Kinicki, 2001, Rineka Cipta, Jakarta