



Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Restrukturisasi pada Kantor Pemerintah Kecamatan Tapian Nauli

Efforts to Improve Employee Performance from the Restructuring Aspect of Government Offices Tapian Nauli Kecamatan District

Safriadi Pohan^{1*}, Mei Hartati Sihotang²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author*: safriadip@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara aspek restrukturisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapian Nauli. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapian Nauli yang berjumlah 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Secara empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara aspek restrukturisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapian Nauli. Dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh restrukturisasi terhadap kinerja pegawai. Dari perhitungan koefisien korelasi, untuk melihat hubungannya diperoleh korelasi dengan hasil korelasi tinggi sebesar = 0,738. Dari perhitungan persamaan garis regresi sederhana variabel X dan variabel diperoleh persamaan $Y=10,847+0,761X$, yang menunjukkan pengaruh signifikan restrukturisasi akan bertambah sebesar koefisien 11,608 apabila variabel kinerja pegawai ditambah dengan satu satuan. Untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi dan hasil yang diperoleh sebesar 55% dan sisanya sebesar 45% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel, kepemimpinan, motivasi, SDM dan lain-lain. Setelah diketahui hubungan dan pengaruhnya, untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditawarkan ditolak atau diterima, maka dilakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dan hasil yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,682 > 2.05183$) maka hubungan signifikan dan hipotesis yang diajukan pada Bab-I dapat diterima.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Peningkatan, Restrukturisasi

Abstract

This study aims to determine the relationship between aspects of restructuring to improve employee performance at the Tapian Nauli District Government Office. The research design used in this study is a descriptive correlational research design. The population in this study were all employees at the Tapian Nauli District Government Office, amounting to 63 people. The results showed that, empirically it can be said that there is a relationship between aspects of restructuring and improving employee performance at the Tapian Nauli District Government Office. In this study, several tests were carried out which aimed to determine the relationship and influence of restructuring on employee performance. From the calculation of the correlation coefficient, to see the relationship, the correlation with a high correlation result is = 0.738. employee plus one unit. To see how big the influence is, the coefficient of determination is calculated and the results obtained are 55% and the remaining 45% is determined by other variables not examined in this study, such as variables, leadership, motivation, HR and others. After knowing the relationship and its effect, to find out



All Fields of Science J-LAS

Jurnal Penelitian

Available Online: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>



whether the proposed hypothesis is rejected or accepted, a hypothesis test is carried out by comparing the tcount value with the ttable value and the results obtained by the tcount > ttable value (6.682 > 2.05183) then the significant relationship and the hypothesis proposed in Chapter -I can be accepted.

Keywords: Performance, Employees, Improvement, Restructuring.

PENDAHULUAN

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyaknya tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Apabila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri seperti pimpinan, pegawai, program, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia.

Organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kinerja pegawainya. Suatu organisasi tentu saja membutuhkan pegawai yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak organisasi harus berusaha agar pegawai memperoleh peningkatan kinerja. Apabila pegawai memperoleh hasil kerja yang semakin baik, maka pegawai akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja dan rekruturisasi yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Pihak organisasi harus dapat memahami perilaku pegawai agar kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, sehingga kinerja pegawai dapat terpelihara.

Restrukturisasi organisasi merupakan jawaban atas tuntutan dan dinamika di atas, sekaligus merupakan salah satu program strategis dalam reformasi birokrasi untuk penataan dan pembenahan organisasi agar selaras dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi serta responsif terhadap lingkungan strategis dan dinamika masyarakat. Budaya organisasi merupakan esensi kehidupan dalam polah tingkah laku yang menjiwai individu-individu sebagai suatu kebiasaan yang dijalankan secara terus-menerus dalam jangka waktu lama, dimana hal ini menjadi sebuah karakter dalam perilaku. Sementara struktur organisasi merupakan sistematisasi dalam penempatan jabatan yang memiliki cakupan wilayah kerjanya, dimana di dalamnya memiliki hak dan kewajiban serta tugas pokok dan fungsinya. Karena budaya organisasi merupakan karakter yang menjiwai para individunya, maka struktur organisasi harus dibuat lebih fleksibel, khususnya ketika dilaksanakan.

Untuk menjadikan budaya organisasi dan struktur organisasi lebih fleksibel, maka dibutuhkan upaya serius dari setiap orang diperusahaan, yakni melalui kebijakan-kebijakan maupun sikap-sikap yang menunjang perubahan yang terjadi baik dari eksternal maupun internal organisasi. Restrukturisasi Organisasi sebagai salah satu bagian dari Manajemen Perubahan memiliki implikasi-implikasi terhadap Budaya Organisasi, inilah yang membuat kami tertarik untuk melihat dinamika-dinamika yang terjadi di dalam organisasi. Dengan terpelihara dan terjaganya rekruturisasi kepada pegawai, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak organisasi/instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini organisasi ditata kembali agar menjadi organisasi yang open manajemen, yaitu organisasi yang responsive dan adaptif terhadap perubahan, maupun menunjang kelancaran operasional, memiliki fleksibilitas yang tinggi, mampu melaksanakan pengendalian dan meningkatkan akuntabilitas. Perubahan ini bertujuan untuk menyederhanakan pola administrasi pada Pemerintah Kecamatan Tapian Nauli yang berorientasi pada pelayanan dan peningkatan kinerja

pegawai.

Adapun alasan penulis memilih Pemerintah Kecamatan Tapian Nauli sebagai organisasi yang diteliti karena Kantor Pemerintah Kecamatan Tapian Nauli untuk mengetahui bagaimana penerapan aspek restrukturisasi pada Kantor Pemerintah Kecamatan Tapian Nauli dan hubungan aspek restrukturisasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jimmy Hendrik Sinaga (2016:64) dengan judul: Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Lingkungan Kerja Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga (suatu studi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga) hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga) sebesar 69%.

Berdasarkan Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini adalah Apakah Ada Pengaruh Aspek Restrukturisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Tapian Nauli. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Aspek Restrukturisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Tapian Nauli.

Restrukturisasi kerja menurut David (2011:315) ialah mengurangi ukuran perusahaan yang berkaitan dengan jumlah karyawan, jumlah divisi atau unit, jumlah tingkatan hierarki, didalam struktur organisasi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Sedangkan menurut Pandiangan (2008) Restrukturisasi organisasi adalah "Aktivitas yang dilakukan organisasi untuk merubah proses dan kendali internalnya dari suatu hirarki vertikal fungsional yang tradisional, menjadi struktur pipih yang horizontal, lintas fungsional dengan berlandaskan kerjasama tim yang berfokus pada proses dapat membuat organisasi lebih nyaman". Selain itu, menurut Cummings dan Worley (2011:315) restrukturisasi kerja adalah "Kegiatan untuk mengurangi konflik antar para manajer dan pemegang saham yang dilakukan dengan memindahkan aset kepihak lain yang bisa melakukan tugas dari sebuah unit atau departemen secara efektif guna meningkatkan nilai".

Dimensi Restrukturisasi Kerja menurut Wayne dalam Iksan et al (2013:15) adalah:

- a. Pengaturan jadwal kerja: Bekerja sesuai piket atau waktu yang telah ditentukan.
- b. Kesempatan meningkatkan keterampilan: Pengayaan materi yang didapat selama bekerja dan memiliki peluang dalam pengembangan karir yang memadai.
- c. Ketersediaan SOP (Standard Operating Procedure), peraturan, pengarahan, bimbingan kerja: Memiliki desain dan sistem-sistem teknis yang lengkap, serta adanya aturan baku untuk pedoman pelaksanaan kerja.
- d. Kesempatan unjuk kerja atau kemampuan: Mampu menunjukkan apa yang dikuasai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Faktor-faktor restrukturisasi menurut David (2011: 262) ialah: 1) Adanya resesi ekonomi yang menyebabkan perusahaan harus menyesuaikan diri dengan pertumbuhan ekonomi setempat, salah satunya dengan cara mengurangi jumlah unit atau departemen. 2) Adanya perusahaan lain yang dirasa lebih mampu menyelesaikan berbagai tugas sebuah unit atau departemen, hal ini dapat menimbulkan efektifitas dalam menyelesaikan berbagai tugas yang ada. 3) Menata ulang pekerjaan, unit, atau departemen didalam

sebuah perusahaan yang bisa meningkatkan kualitas, servis, dan kecepatan serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas inti dari sebuah perusahaan.

Adapun tipe-tipe dari restrukturisasi kerja menurut Djohanputro (2004:24) ialah: a) Penciptaan dan pemusnahan tugas, b) Penugasan dan pemisahan tugas, c) Penugasan dan pemisahan Internal, d) Realokasi tugas-tugas yang berlebih, e) Rotasi pekerja, f) Perubahan dalam rangka interaksi dari tugas-tugas perusahaan.

Tujuan dari restrukturisasi menurut Gouillart dan Kelly (2005:108) adalah “Menyiapkan perusahaan/organisasi untuk dapat mencapai tingkat kompetisi yang digunakan, hal ini berhubungan dengan organisasi yang ramping dan fit” Sedangkan Restrukturisasi perusahaan bertujuan untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan. Menurut Rivai (2010:67) alasan organisasi melakukan restrukturisasi berubah: a) Inovasi dalam teknologi, bahan, proses kerja, struktur organisasi dan budaya organisasi, b) Baru dan pergeseran pasar, c) Tindakan pesaing global, nilai-nilai kekuatan bekerja, permintaan dan keragaman, d) Peraturan dan etika kendala dari lingkungan, e) Individu pengembangan dan transisi.

Indikator restrukturisasi menurut Wayne dalam Iksan et al (2013: 15) ialah:

1. Jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
2. Pekerjaan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki.
3. Pengarahan yang jelas untuk melakukan pekerjaan selalu ada.
4. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang saya miliki.

Menurut Hasibuan Malayu, (2009:79) bahwa “Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Ranupanjodo Heidrachman dan Husnan Saud (2009:243) kinerja adalah “Output dari hasil kerja dari fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu”.

Menurut Hasibuan, Malayu (2009:13) bahwa Pegawai adalah “Orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian”.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Pemahaman atas tupoksi
Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi
Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja
Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jimmy Hendrik Sinaga (2016:64) dengan judul: Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Lingkungan Kerja Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga. (suatu studi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga) hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga) sebesar 69%.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas adalah Restrukturisasi dan variabel terikat adalah Kinerja pegawai. Penelitian mengambil lokasi pada Kantor Pemerintah Kecamatan Tapani Nauli beralamat di jalan Suparman No. 84 Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan, 2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara : a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Breafing dan Kinerja Pegawai yang menjadi faktor penelitian, b. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Analisis Koefisien Korelasi, uji korelasi pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsir hubungan antara parameter-parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian, koefisien korelasi hanyalah menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Cara ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

n : Jumlah sampel

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi, sedang atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut:

Tabel – 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.000	Sangat tinggi
0.60 – 0.799	Tinggi
0.40 – 0.599	Sedang
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005 : 214)

Setelah nilai r diperoleh, maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagai mana tingkat hubungannya melalui uji.

HASIL DANPEMBAHASAN

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah ditinjau dari sumber daya manusia dan kinerja pegawai sudah sesuai dengan teori kepustakaan, dapat di uraikan sebagai berikut:

a. Sumber daya manusia

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, adapun susunan nama pimpinan dan pegawai Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel - 4.1. Nama Pimpinana dan Pegawai Kantor Kecamatan Tapan Nauli

No	Nama/NIP	Pangkat /Gol	Jabatan
1	2	3	4
1	Rinaldy Siregar, S.Sos	Pembina Tk.I	Camat
2	Ardina Simatupang NIP.19770530 199703 2 002	Penata Muda TK.I (III/b)	Sekcam
3	Juniar Hutagalung NIP. 19620504 198503 2 009	Penata Muda TK.I (III/b)	Kasubbag Keuangan Dan Kepegawaian
4	Amonia Telambanua NIP. 19620203 199303 1 002	Penata (III/c)	Kasubbag Perlengkapan
5	Hot Martua Manalu, S.Pd NIP. 19670429 198602 1 002	Penata Tk I (III/c)	Kasi Trantib
6	Ali Tua Situmeang, ST NIP. 19690515 200312 1 005	Penata Tk I (III/c)	Kasi PMD
7	Mardiana Hutauruk NIP. 19730819 199303 2 002	Penata Tk I (III/c)	Kasi Kesra
8	Masdiana Hutauruk NIP. 19730819 199303 2 002	Pengatur Muda (II/a)	Staf Kecamatan
9	Rinando Sidauruk NIP. 19850322 201001 1 017	Pengatur Muda TK I (II/b)	Staf Kecamatan
10	Jasmen Pardomuan NIP. 19600222 198603 1 007	Penmbina (IV/b)	Staf Kecamatan

11	Lamseria N. SKM.M.Kes NIP. 19691225 199303 2 008	Penata TK I (III/d)	Staf Kecamatan
12	Rosriati Hutagalung NIP. 19780728 200801 2 003	Pengatur (II/c)	Staf Kecamatan
13	Untung Sitompul NIP. 19820222 200212 1 003	Pengatur TK I (II/d)	Staf Kecamatan
14	Rianto Jonni Siregar NIP. 19710922 201212 1 001	Pengatur Muda TK I (II/b)	Staf Kecamatan
15	Lindung Simanjuntak NIP. 19710220 201212 1 001	Pengatur Muda TK I (II/b)	Staf Kecamatan
16	Linna Ria Huatagalung NIP. 19810515 201212 2 005	Pengatur Muda TK I (II/b)	Staf Kecamatan
17	Hendrik Hutabarat NIP. 19700710 198909 1 001	Pengatur (II/c)	Staf Kecamatan
18	Rini Wasih Simatupang	-	Honorar
19	Agnes Simanjuntak	-	Honorar
20	Jhon Patra Simarmata	-	Honorar
21	Sumiati Tariagn	-	Honorar
22	Anggiat Aloysius Sinaga, SE NIP. 19790419 200502 1 002	Penata Muda TK.I (III/b)	Lurah Tapian Nauli II
23	Donald L Tobing NIP. 19791012 200212 1 004	Penata Muda (III/a)	Sekretaris
24	Tourmawati Pandiangan NIP. 19751114 199402 2 001	Penata (III/c)	Kasi Pemb & Kesejahteraan
25	Parulian Hutabarat, S.AP NIP. 19810327 200212 1 003	Penata Muda TK.I (III/b)	Kasi Trantib
26	Iwan Jeffery Simangunsong NIP. 197705113 201101 1 004	Penata Muda (III/a)	Kasi Pemerintah
27	Syahdan Simatupang	-	Honorar
28	Marombun Simatupang	-	Honorar
29	Tumpak Huatagalung	-	Honorar
30	Hasiholan Siregar	-	Honorar

Sumber : Kantor Kecamatan Tapian Nauli

b. Restrukturisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dari segi restrukturisasi terhadap kinerja pegawai, sudah berjalan dengan baik, karena pegawai pada Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah telah dibagi berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Selanjutnya, kinerja pegawai yang dilakukan pegawai Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah juga telah berjalan dengan baik.

c. Kinerja Pegawai

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan dari segi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap peningkatan kinerja

pegawai memiliki hubungan yang erat. Dengan diadakan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) maka pegawai akan memiliki kemampuan yang meningkat dalam melakukan pekerjaan. Dengan meningkatnya kemampuan pegawai dalam bekerja maka pegawai akan mampu meningkatkan kinerja kerjanya yang nantinya akan bermuarah terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Adapun peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil antar target dan pencapaian kerja yang menjadi tujuan pegawai dan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel – 4.2. Target Dan Pencapaian Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2017-2019

No	Sasaran Strategi	Waktu Pelaksanaan						
		Indikator	2017		2018		2019	
			T	R	T	R	T	R
1	Peningkatan kemampuan pengurus dan kualitas lembaga kemasyarakatan dalam proses pendampingan mencapai keberhasilan pembangunan daerah di kecamatan	Persentasi pelaksanaan pembekalan pengurus lembaga kemasyarakatan	20%	20%	20%	22%	20%	23%
		Persentasi partisipasi dan kerjasama antara Pemerintah - Masyarakat	20%	20%	20%	21%	20%	22%
2	Meningkatnya kualitas pemberian layanan publik di kecamatan dan kelurahan	Persentasi penyediaan layanan administrasi perkantoran	20%	20,6%	20%	21%	20%	22%
		Persentasi pelaksanaan kegiatan pembinaan kelurahan dan koordinasi lintas instansi tingkat kecamatan	20%	20%	20%	22%	20%	22%
		Persentasi ketersediaan dokumen perencanaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentasi pembuatan dan penyampaian laporan kinerja dan keuangan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan untuk kesejahteraan keluarga	Persentasi pelaksanaan kegiatan keolahragaan	20%	20%	20%	22%	20%	23%
		persentasi efektifitas operasionalisasi BKB- Posyandu-PADU	20%	20%	20%	22%	20%	23%

Sumber : Kantor Kecamatan Tapian Nauli

Uji Instrumen (Questioner)

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pertanyaan dengan item total (score total), penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan dengan taraf signifikan 0,05.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai pengujian validitas atas instrumen penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel – 4.10. Hasil Pengujian Validitas Variabel X

No Dimensi/Item	Koefisien Korelasi		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{kritis}	
Item 1	0,650	0,30	Valid
Item 2	0,622	0,30	Valid
Item 3	0,696	0,30	Valid
Item 4	0,781	0,30	Valid
Item 5	0,650	0,30	Valid
Item 6	0,586	0,30	Valid
Item 7	0,632	0,30	Valid
Item 8	0,421	0,30	Valid
Item 9	0,738	0,30	Valid
Item 10	0,781	0,30	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1 – VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,30. dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel restrukturisasi.

Tabel – 4.11. Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

No Dimensi/Item	Koefisien Korelasi		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{kritis}	
Item 1	0,676	0,30	Valid
Item 2	0,707	0,30	Valid
Item 3	0,720	0,30	Valid
Item 4	0,719	0,30	Valid
Item 5	0,512	0,30	Valid
Item 6	0,469	0,30	Valid
Item 7	0,720	0,30	Valid
Item 8	0,586	0,30	Valid
Item 9	0,779	0,30	Valid
Item 10	0,302	0,30	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1–VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,30 dengan demikian

keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja pegawai.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,60 (Imam Ghofali, 2001:107). Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten mengenai kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel – 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	10

Sumber : SPSS-23 For Windows

Tabel – 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

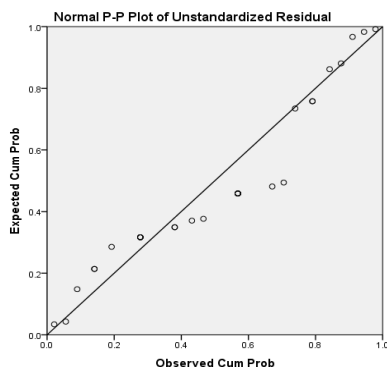
Sumber : SPSS-23 For Windows

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel di atas yakni hasil pengujian reliabel untuk 20 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan yang diuji reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60. Hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel restrukturisasi dengan 10 item pertanyaan maka semua indikator pertanyaan dalam variabel pengetahuan reliabel karena nilai cronbach's alpha sebesar 0,719. Kemudian untuk variabel kinerja pegawai dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,755.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi kerja sistem SPSS. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji analisis grafik. Pengujian analisa grafik dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS-23 For Windows. Untuk analisa grafik dapat dilakukan dengan grafik P-P Plot. Pada grafik P-PPlot, sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik datanya tidak menceng ke kiri atau kekanan melainkan menyebar disekitar garis diagonal.

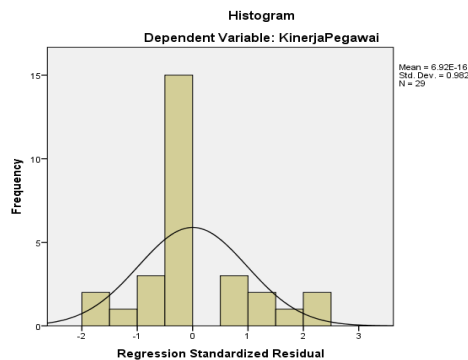
Gambar – 4.2



Pada grafik P – P Plot di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, tidak jauh dari garis diagonal dan tidak melenceng kekiri-kekanan. Kedua grafik tersebut

menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas, hal ini terlihat dari titik-titik yang mengikuti diagonal grafik.

Gambar.4.3



Pada output SPSS grafik histogram dapat dijelaskan bahwa data cenderung menyebar mendekati bentuk kurva normal, sehingga data dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara restrukturisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka hasil dari pengolahan data melalui program SPSS 23. For windows. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut: Sugiyono (2005 : 214)

- 0,80 – 1,00 : Korelasi sangat tinggi
- 0,60 – 0,79 : Korelasi tinggi
- 0,40 – 0,59 : Korelasi cukup tinggi
- 0,21 – 0,39 : Korelasi rendah
- 0,00 – 0,19 : Korelasi sangat rendah

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara restrukturisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka hasil dari pengolahan data melalui :

Tabel – 4.14. Correlations

		Restrukturisasi	Kinerja Pegawai
Restrukturisasi	Pearson Correlation	1	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	29	29
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	29	29

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

Koefisien korelasi positif antara variabel X dan Y adalah dengan nilai 0,738, artinya terdapat hubungan antara restrukturisasi (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y) dan hubungan tersebut tergolong korelasi tinggi.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel – 4.15. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.847	5.881		1.844	.076
Restrukturisasi	.761	.134	.738	5.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan uji t diatas, maka selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $5,682 > 2.05183$. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hubungan yang signifikan.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh restrukturisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y), dapat dilakukan dengan menggunakan dengan koefisien determinasi (r^2) yang pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel - 4.16. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.528	2.72888

a. Predictors: (Constant), Restrukturisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tampilan out put model summary pada tabel, dijelaskan bahwa R Square=0,545, ini menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai ini menunjukkan bahwa 55% produktivitas kerja honorer dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen (restrukturisasi) sedangkan sisanya 45 % dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

5. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk menentukan hubungan linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), metode yang digunakan untuk melakukan analisis regresi adalah metode enter. Hasil pengujian dengan regresi linier ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel – 4.17. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.847	5.881		1.844	.076
	Restrukturisasi	.761	.134	.738	5.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil regresi pada tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan linier sederhana sebagai berikut : $Y=10,847+0,761X$.

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y=10,847+0,761X$ dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,847 artinya apabila restrukturisasi variabel $X=0$, maka kinerja pegawai variabel $Y=10,847$ dan apabila restrukturisasi variabel $X=1$, maka kinerja pegawai variabel $Y=11,608$.

Hal ini menjelaskan bahwa apabila restrukturisasi berjalan dengan baik pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, maka akan memberikan peningkatan kinerja pegawai yang baik pada kantor tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan-penjelasan pada uraian diatas, penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran yang dianggap penting sebagai bahan masukan dalam pengaruh strukturisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dimasa yang akan datang. Adapun kesimpulan yang dihasilkan sebagai berikut: 1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r tabel 0,30, yang

berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel strukturisasi dan kinerja pegawai. 2. Hasil pengujian reabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan. 3. Berdasarkan koefisien kolerasi yang diperoleh sebesar 0,738, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan korelasi tinggi dan positif sebesar 0,738 antara strukturisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. 4. Persamaan regresi yang diperoleh $Y=10,847+0,761X$ yang menunjukkan hubungan strukturisasi dengan kinerja pegawai akan bertambah sebesar koefisien (11,608) apabila variabel struktur organisasi ditambah dengan satu satuan. 5. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,55, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai oleh variabel strukturisasi sebesar 55% pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 45%. 6. Berdasarkan uji hipotesa yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,682 > 2,05183$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hubungan yang signifikan antara strukturisasi dengan kinerja pegawai dan hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut : 1. Pimpinan Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah perlu memperjelas strukturisasi untuk dimengerti pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan batasan kewenangannya. 2. Untuk meningkatkan Kinerja pegawai, maka pimpinan diharapkan untuk meningkatkan keahlian pegawai sehingga pembagian dan penyelesaian pekerjaan/tugas sesuai dengan strukturisasi. 3. Pimpinan lebih fokus untuk koordinasi antar bagian agar dapat mengefektifkan pelaksanaan tugas sesuai dengan batasan-batasan strukturisasi yang dibentuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta, Rhineka Cipta
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Branson, C. M. (2007). *Achieving organisational change through values alignment. Journal of Education Administration*
- David, Fred R, 2011. *Strategic Management*, Buku 1. Edisi 12 Jakarta
- Djohanputro, Bramantyo. 2004. *Restrukturisasi Perusahaan Berbasis Nilai*. Jakarta. PPM
- Fadel, 2009, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, Tarsito, Bandung.
- Furchan Arif, 2000, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya, Usaha Nasional
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan S.P Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mangkuprawira, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Relika Aditama, Bandung

- Nazir, Moh. 2005. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. **Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)**, Bandung : CV. Mandar Maju
- Pandiangan, Liberty. 2008. **Modernisasi dan Reformasi Pelayanan Perpajakan Berdasarkan Undang-Undang Terbaru**. Jakarta: PT Elex Media Komput Indo.
- Rivai, Veithzal, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2019, **Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/Laporan Penelitian**. Sibolga : STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah
- Sugiyono, 2006, **Statistika Untuk Penelitian**, Bandung : Alfabeta
- Widjaja, 2006, **Manajemen Kinerja**, Edisi Kedua, Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431)*.
URL: https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Khairruddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.
From <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773>
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),
URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh

Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4(hal.316-333).

Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53.

From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>

Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI) Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; J-LAS (Journal Liaison Academia and Society);V.1,No.2;(1-8).