

Pengaruh Transformasi Struktural Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias

Yosua Hulu¹, Eliagus Telaumbanua², Meiman Hidayat Waruwu³, Fatosola Hulu⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias. Latar belakang penelitian menekankan pentingnya struktur organisasi yang efisien dan fleksibel dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi reformasi birokrasi dan perubahan organisasi yang cepat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitis, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Selain itu, terdapat hubungan signifikan antara transformasi struktural organisasi dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien Pearson sebesar 0,937 yang menunjukkan korelasi sangat kuat. Setiap peningkatan 1% pada transformasi struktural organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,915. Nilai R Squared sebesar 87,8% menunjukkan bahwa 87,8% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh transformasi struktural. Uji t menunjukkan pengaruh signifikan transformasi struktural terhadap kinerja pegawai. Indikator optimal dalam transformasi struktural adalah Rantai Komando, sedangkan indikator minim adalah Sentralisasi dan Desentralisasi. Untuk kinerja pegawai, indikator paling optimal adalah Ketepatan Waktu, sedangkan yang minim adalah Kemandirian. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi peningkatan kinerja pegawai melalui transformasi struktural organisasi yang efektif.

Kata Kunci: *Transformasi; Struktural; Organisasi; Kinerja; Pegawai.*

Abstract

This study analyzes the influence of organizational structural transformation on employee performance at the Office of the Central Statistics Agency of Nias Regency. The research background emphasizes the importance of an efficient and flexible organizational structure in improving employee performance, especially in the face of bureaucratic reform and rapid organizational change. The method used is quantitative with an analytical descriptive approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using validity, reliability, and simple linear regression analysis. The results showed that there was no indication of heteroscedasticity in the regression model. In addition, there was a significant relationship between organizational structural transformation and employee performance, with a Pearson coefficient value of 0.937 which showed a very strong correlation. Every 1% increase in organizational structural transformation contributes to an increase in employee performance by 0.915. The R Squared value of 87.8% shows that 87.8% of the variation in employee performance is influenced by structural transformation. The t-test shows a significant influence of structural transformation on employee performance. The optimal indicator in structural transformation is the Chain of Command, while the minimal indicators are Centralization and Decentralization. For employee performance, the most optimal indicator is Punctuality, while the minimum is Independence. This research provides important insights for improving employee performance through effective organizational structural transformation.

Keywords: *Transformation; Structural; Organization; Performance; Official.*

Copyright (c) 2025 **Yosua Hulu¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : yosuahulk@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengorganisasian yaitu suatu proses yang dapat merancang struktur secara formal, mengelompokkan tim dan mengatur serta membagi tugas kepada anggota organisasi sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien. Menurut Robbins (dalam Juru 2020:5), struktur organisasi adalah menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Dalam menjalankan suatu organisasi maka perlunya sumber daya manusia yang terampil dimana terdapatnya elemen yang dapat mengisi suatu jabatan pada struktural organisasi, yang nantinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang akan ditugaskan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat ditandai dengan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dan mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi.

Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias mempunyai bentuk struktur organisasi yang bersifat fungsional yang dimana pekerjaan mereka di bidang statistik dan komunikasi terhadap kebutuhan informasi sebagai pelayanan publik. Keberhasilan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tersebut tergantung pada kinerja para pegawai. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi guna untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Pada umumnya organisasi selalu melakukan perubahan guna tetap relevan dan kompetitif, dengan terciptanya perubahan pada organisasi mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Organisasi harus mampu mengelola situasi dan kondisi agar mampu bertahan sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Perubahan yang dikelola dengan baik mampu membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan kemudian dapat memungkinkan para pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah melalui transformasi struktural organisasi untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan responsivitas terhadap perubahan lingkungan. Perubahan pada suatu organisasi dapat berdampak pada berbagai aspek di dalam organisasi, termasuk kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang dapat dilakukan oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Silas et al., 2019:3), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perubahan pada sebuah organisasi bisa terjadi karena reformasi birokrasi yang dimana sebuah kebutuhan sebagai upaya melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar serta memastikan perbaikan tata kelola organisasi.

Reformasi birokrasi merupakan pembaruan secara menyeluruh di bidang ekonomi, hukum, politik, serta agama sosial budaya. Saat ini keluar kebijakan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau disingkat PAN-RB Nomor

1 Tahun 2023 tentang jabatan fungsional yang dimana fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Dengan kebijakan aturan terbaru ini menyederhanakan struktur organisasi dengan sistem kerja secara mendasar yang mampu mentransformasi cara kerja pemerintahan. Sistem kerja pada sebelumnya bersifat berjenjang dan hierarkis sekarang ini menjadi sistem kerja yang sederhana dengan mengedepankan kerja tim yang fokus pada hasil.

Pada era yang terus berkembang dengan cepat, tantangan dan tuntutan yang dihadapi oleh BPS Kabupaten Nias juga semakin kompleks. Transformasi struktural organisasi menjadi salah satu upaya yang dilakukan untuk menjawab perubahan dan tantangan tersebut. Transformasi struktural organisasi adalah proses perubahan yang dilakukan dalam struktur organisasi sebuah lembaga atau perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitasnya terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Menurut Poerwanto (dalam Abubakar et al., 2019:5), Transformasi atau perubahan organisasi adalah tantangan yang mengharuskan organisasi mengembangkan kemampuannya untuk beradaptasi terhadap lingkungan luar, dan mengintegrasikannya ke dalam dengan memberdayakan sumber-sumber yang dimiliki terutama sumber daya manusia sebagai aset terpenting organisasi.

Di lembaga Badan Pusat Statistik Tingkat Kabupaten/Kota telah menerapkan peraturan terbaru dikarenakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang jabatan fungsional yang kini kantor BPS Kabupaten Nias hanya memiliki dua jabatan struktural yaitu Kepala BPS dan Kasubag Umum yang dapat diduduki oleh eselon III dan eselon IV penerapan peraturan ini telah diterapkan oleh kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias yang dimana sedang bertransformasi terhadap perubahan menggunakan jabatan fungsional. Dengan kebijakan tersebut maka terbitlah Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota susunan organisasi terdiri dari kepala BPS, Subbagian Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional dibandingkan dengan sebelumnya yang dimana struktur Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah yang dimana susunan organisasi terdiri dari kepala BPS, Subbag Tata Usaha, Seksi Statistik Sosial, Seksi Statistik Produksi, Seksi Statistik Distribusi, Seksi Statistik Neraca Wilayah & Analisis Stat, Seksi Statistik integrasi pengolahan & Diseminasi Stat, dan tenaga Fungsional.

Pengamatan penulis dalam penerapan peraturan ini menemukan suatu permasalahan yang dimana terdapat pegawai yang belum siap pada transformasi struktural organisasi, pada peralihan posisi baru para pegawai belum mampu menguasai posisi dan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga tugas yang dikerjakan belum maksimal dikarenakan perlunya adaptasi pada lingkungan kerja. Transformasi struktural organisasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias mengakibatkan tantangan bagi pegawai dalam mengadaptasi diri terhadap perubahan posisi dan tugas yang baru. Terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai belum sepenuhnya siap untuk menghadapi transformasi ini, yang berdampak pada keterbatasan dalam pencapaian kinerja maksimal.

Penting untuk memahami bahwa dalam konteks BPS Kabupaten Nias, kinerja pegawai menjadi faktor krusial yang memengaruhi kemampuan lembaga dalam menyediakan data statistik yang berkualitas. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup aspek produktivitas dalam pengumpulan, pengolahan, dan analisis data, tetapi juga meliputi

kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, kerjasama antar departemen, dan penerapan teknologi informasi yang relevan.

Penelitian ini membahas pengaruh transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias. Dalam konteks ini, organisasi perlu merancang struktur formal yang mengelompokkan tim dan membagi tugas sesuai keterampilan anggotanya agar tujuan tercapa dengan efisiensi. Transformasi struktural diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan. Reformasi birokrasi melalui Peraturan Menteri PAN-RB No. 1 Tahun 2023 mengatur jabatan fungsional dengan sistem kerja yang lebih fleksibel dan berorientasi hasil, berbeda dari sistem hirarkis sebelumnya. Dalam menghadapi tantangan, transformasi struktural di BPS Kabupaten Nias dihadapkan pada permasalahan adaptasi pegawai. Banyak pegawai belum sepenuhnya siap menghadapi perubahan posisi dan tanggung jawab, yang berdampak pada pencapaian kinerja yang belum maksimal. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi sejauh mana transformasi struktural mempengaruhi kinerja pegawai di BPS Kabupaten Nias, mengukur dampaknya, dan menilai indikator transformasi yang optimal maupun yang masih kurang.

Batasan penelitian ini mencakup fokus pada transformasi struktural organisasi dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh transformasi struktural terhadap kinerja pegawai, mengukur seberapa besar pengaruh tersebut, serta mengidentifikasi indikator transformasi yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Manfaat penelitian ini bervariasi, di antaranya memberikan pengalaman penelitian ilmiah bagi penulis, kontribusi pada Universitas Nias dalam mengembangkan ilmu dan program kerja, serta sebagai evaluasi bagi BPS dalam menghadapi perubahan struktural. Hasil penelitian juga berpotensi digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam. Secara keseluruhan, penelitian ini berusaha memberikan wawasan tentang bagaimana reformasi struktural di BPS Kabupaten Nias dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan bagaimana pemahaman akan hal ini dapat membantu pengembangan strategi organisasi yang lebih baik di masa depan.

Transformasi Struktural Organisasi

Menurut Bahaudin (2023:2), Transformasi organisasi adalah perubahan secara menyeluruh, menjadikan organisasi berubah menjadi organisasi yang baru dan berbeda. Menurut Safira Anindita & Gani, (2019:4), perubahan struktur organisasi yaitu mengubah struktur yang mencakup perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancangan ulang pekerjaan, atau variabel struktural serupa.

Maka dapat disimpulkan bahwa transformasi struktural organisasi merupakan suatu perubahan mencakup keseluruhan bagian-bagian pada struktural sehingga fungsi dan tugas akan berubah dan mengharuskan menghadapi tantangan dan lingkup organisasi tersebut. Selain itu transformasi sebagai langkah strategis yang esensial untuk memastikan kelangsungan hidup yang baik dan pertumbuhan jangka panjang dalam lingkungan organisasi yang terus berubah.

Perubahan Organisasi

Menurut Tampubolon (2020:3), perubahan organisasi yaitu suatu pendekatan dan teknik perubahan organisasi yang di dalamnya terkandung suatu proses dan teknologi untuk penyusunan rancangan, arah dan pelaksanaan perubahan organisasi secara berencana.

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Azuardana, 2018:4-6) terdapat tiga jenis perubahan pada organisasi, yaitu perubahan struktur, perubahan teknologi, dan perubahan orang.

a. Perubahan struktur

Perubahan struktur organisasi terdiri dari komponen struktur dan desain struktur. Karena struktur organisasi ditentukan oleh bagaimana pekerjaan akan diselesaikan dan siapa yang akan melakukannya, dengan mengubah salah satu atau beberapa komponen struktur seperti tanggung jawab departemen dapat dikombinasikan, tingkat organisasi dihilangkan, atau jumlah manajer yang mengawasi dapat bertambah.

b. Perubahan teknologi

Organisasi juga dapat dirubah oleh teknologi yang dimana digunakan untuk mengkonversikan input menjadi output. Perubahan teknologi yaitu berkaitan seperti proses, metode dan peralatan kerja.

c. Perubahan orang

Perubahan pada seseorang terdiri dari bentuk sikap, persepsi dan perilaku. Sikap merupakan pernyataan evaluatif disukai ataupun tidak disukai. Hal ini mencerminkan apa yang dirasakan seseorang tentang sesuatu.

Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau kerangka yang dimana adanya unsur yang dapat terhubung dengan yang lain serta memiliki tugas dan tanggung jawab supaya tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Ekobalawati (2020:3), Struktur organisasi merupakan cara permanen mendistribusikan peran atau pekerjaan dan mekanisme administrative agar sebuah organisasi dapat melakukan, mengkoordinasi, dan mengontrol kegiatan bisnis dan arus sumber dayanya. Sedangkan menurut Hertati et al., (2021:9), struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsinya dibatasi.

Indikator Transformasi Struktural Organisasi

Ada beberapa indikator transformasi struktural organisasi menurut Robbin (dalam Saputra, 2021:2), yaitu spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi. dan formalisasi.

a. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan yang dimana untuk mengetahui sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi dibagi kedalam beberapa pekerjaan tersendiri.

b. Departementalisasi

Departementalisasi merupakan dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan secara bersama. Departementalisasi dapat berupa proses, produk, geografi, dan pelanggan.

c. Rantai komando

Rantai komando merupakan garis wewenang yang tanpa putus dari puncak organisasi ke eselon paling bawah dan menjelaskan siapa yang bertanggung jawab kepada siapa.

d. Rentang kendali

Rentang kendali yaitu jumlah bawahan yang dapat diarahkan oleh seseorang manajer secara efisien dan efektif.

e. Sentralisasi dan desentralisasi.

Sentralisasi ini mengacu pada sejauh mana tingkat pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu titik di dalam organisasi. Desentralisasi yaitu kebalikan dari sentralisasi.

f. Formalisasi

Formalisasi mengacu pada pekerjaan di dalam organisasi yang telah terstandarisasi. Derajat formalisasi dapat bervariasi secara luas di antara dan di dalam organisasi. Jika suatu pekerjaan sangat terformalisasi maka yang berkuasa memiliki sejumlah keleluasaan yang minimal atas apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu yang dapat dihasilkan oleh seseorang sebagai sesuatu yang ingin dicapai sebagai prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Menurut Sari et al., (2021:10), kinerja yaitu sebuah fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang haruslah memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja pegawai menurut Siagian & Khair (2018:3), hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai selama kurun waktu tertentu serta kinerja pegawai dapat disebut suatu ukuran yang dapat digunakan sebagai pembandingan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (dalam Hasoloan, 2018:15), Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja,

a. Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan adalah tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Pengetahuan ini memiliki pemahaman, kesadaran tentang suatu, dan teori.

c. Rancangan kerja merupakan strategi untuk mencapai tujuan baik dalam jangka panjang maupun pendek dengan menargetkan sasaran tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki strategi yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan yaitu gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

i. Kepuasan kerja yaitu seseorang yang memiliki perasaan senang atau gembira, perasaan tersebut akan dirasakan bila seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan waktu maka pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja merupakan kondisi lokasi seseorang melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

k. Komitmen merupakan janji atau kepatuhan seseorang untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.

l. Disiplin kerja yaitu kemampuan seseorang untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Disiplin juga melibatkan konsistensi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Ibrahim et al., 2021:4), berikut beberapa indikator kinerja pegawai antara lain: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas; dan Kemandirian.

a. Kualitas kerja

Pegawai dapat diukur dari pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baiknya dan buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran jumlah hasil kerja maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja mereka dapat diukur. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan instansi.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

d. Efektifitas

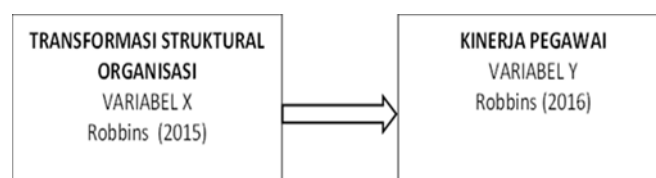
Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

e. Kemandirian

Kemandirian ini berupa tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan bentuk konseptual dimana melibatkan antara teori dengan faktor permasalahan yang dianggap penting diselesaikan. Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting.



Gambar 1. Kerangka Bepikir

Hipotesis Penelitian

Menurut Hadawiah (2022:66) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, maka rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat tanya (pertanyaan). Jadi dari pengertian diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha :Terdapat Pengaruh Transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias.

Ho :Tidak terdapat Pengaruh Transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias.

METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 13) yaitu "Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan". Maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan informasi tentang hal itu dapat ditarik kesimpulannya. Menurut Veronica et al, (2022) Variabel penelitian pada dasarnya merupakan konsep apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini adalah

a.Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Yang dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Transformasi Struktural Organisasi (X).

b.Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Yang dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Populasi menurut Veronica et al, (2022:6), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias yang berjumlah 31 orang.

Sampel menurut Veronica et al., (2022:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (dalam Veronica et al, 2022:80), mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 31 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menganalisa data untuk diperoleh, maka langkah-langkah yang digunakan yaitu:

a.Verifikasi data

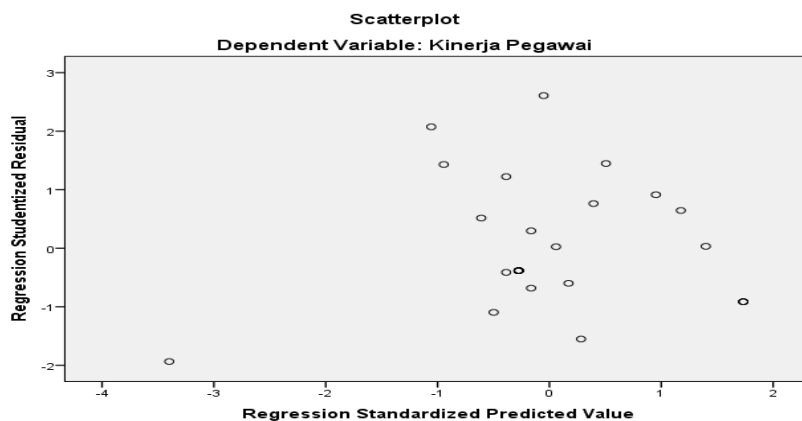
Verifikasi data merupakan strategi memperoleh angket yang diedarkan oleh penulis kepada subjek yang telah diisi sesuai petunjuk. memastikan data yang dimasukkan sama dengan data dari sumber yang asli.

b.Pengolahan Angket

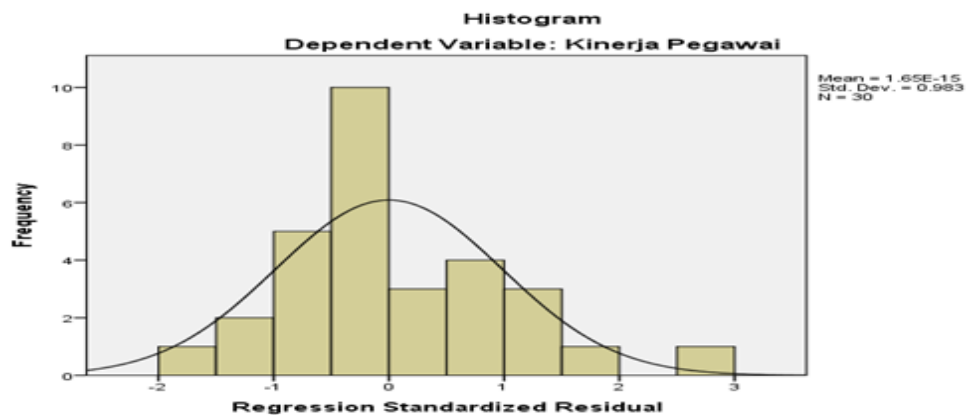
Dalam analisis data yang dimana proses mencari dan menyusun secara sistematis diperoleh dari hasil obeservasi dan kuesioner. Data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan dengan alat statistik dengan bantuan software aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciens*) versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel diatas yang dimana hasil dari Scatterplot dapat dilihat regresi mengalami hetoreskedastistas atau tidak. Terlihat bahwa titik-titik menyebar ecara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastistas
Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024



Gambar 3 Grafik Histrogram
Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024

Dari tabel grafik histrogram tersebut dapat disimpulkan bahwa jika data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka berdasarkan pada grafik diatas memberikan pola distribusi normal.

Tabel 1 Koefesien Kolerasi

Correlations			
		Transformasi Struktural Organisasi	Kinerja Pegawai
Transformasi Struktural Organisasi	Pearson Correlation	1	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) yaitu $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya kedua variabel tersebut memiliki kolerasi (hubungan). Pada niali *Pearson Correlation* yaitu 0,937, sehingga hubungan antara variabel X dengan variabel Y memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.245	3.692		-.879	.387
	Transformasi Struktural Organisasi	.915	.065	.937	14.167	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024

a. Nilai *Constant* (a) sebesar -3,245 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai konstanta.

b. Koefesien variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) bernilai 0,915.

Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$X = -3.245 + 0,915X$$

menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Transformasi Struktural Organisasi maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0,915. Hal ini menunjukkan bahwasannya variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Koefesien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.937 ^a	.878	.873	3.118
a. Predictors: (Constant), Transformasi Struktural Organisasi				

Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,878 atau 87,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Transformasi Struktural Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 87,8% dan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.245	3.692		-.879	.387
	Transformasi Struktural Organisasi	.915	.065	.937	14.167	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

Variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) memiliki nilai thitung (14.167) > ttabel (1,701) pada tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil. Pertama, uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Kedua, hasil uji Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa variabel Transformasi Struktural Organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, dengan nilai Pearson sebesar 0,937, yang menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Ketiga, uji regresi linear sederhana

menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada transformasi struktural organisasi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,915, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Keempat, uji Koefisien Determinasi menghasilkan nilai R Squared sebesar 87,8%, yang menunjukkan bahwa 87,8% variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh transformasi struktural organisasi. Kelima, uji t menunjukkan bahwa variabel transformasi struktural organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan thitung yang lebih besar daripada t tabel. Keenam, indikator yang paling optimal dalam transformasi struktural adalah Rantai Komando, sedangkan indikator yang paling minim adalah Sentralisasi dan Desentralisasi. Ketujuh, pada kinerja pegawai, indikator yang paling optimal adalah Ketepatan Waktu, sementara yang paling minim adalah Kemandirian.

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah: Pertama, pimpinan BPS Kabupaten Nias disarankan untuk mempertahankan ketepatan waktu dan disiplin pegawai, serta memberikan penghargaan yang dapat memotivasi mereka untuk terus berprestasi. Kedua, perlu ditingkatkan kemandirian pegawai melalui sistem penghargaan yang dapat mendorong pegawai untuk lebih mandiri dalam bekerja. Ketiga, evaluasi terhadap transformasi struktural organisasi perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan perubahan yang diimplementasikan benar-benar mendukung peningkatan kinerja. Umpan balik dari pegawai harus dipertimbangkan agar proses transformasi ini dapat dioptimalkan. Keempat, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian ini diperluas dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengingat masih ada variabel yang belum diteliti dalam studi ini.

Referensi :

- Abubakar, H., Sukmawati, & Nurhidayanti, S. (2019). Dampak Transformasi Organisasi Terhadap Keberlanjutan Usaha Perjalanan Wisata Di Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 309–320. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Ekobalawati, F. (2020). 508-1261-1-Pb. *Jurnal Manajemen*, 14(PENGARUH STRUKTUR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INOVASI ORGANISASI PERUSAHAAN), 190–199.
- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 761–773. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>
- Hasoloan, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(2), 62–98.
- Hertati, L., Mustopa, I. M., Widiyanti, M., & Saffaur, O. (2021). Pengujian Empiris Bagaimana Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Akuntansi di Era Revolusi Industri 4.0 Dipengaruhi oleh Struktur Organisasi (Survei pada Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia). *Kajian Akuntansi*, 22(2), 2013–2015.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(2), 408–421. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/510>
- Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, 44 1 (2023). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Peraturan Presiden RI Nomor 86 Tahun 2007 Tentang Badan Pusat Statistik, 245

- (2007).<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Ffid%2Fkanal%2Fpasarmodal%2Fregulasi%2Fundangundang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>, di akses 27 juni 2024.
- Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023, Pub. L. No. 1, 1 (2023).
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/240815/permen-pan-rb-no-1-tahun-2023> di akses 27 juni 2024.
- Tampubolon, M.P. (2020). *Change Management : Manajemen Perubahan*. Mitra Wacana Media, 2020.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Robbin, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, S. P., dan Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P.Erlangga, Jakarta.
- Safira Anindita, N., & Gani, F. (2019). Perubahan Struktur Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Layanan Dan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Di Pusat Data Dan Layanan Informasi Perum Lkbn Antara. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 1-17.
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Saputra, R. A. (2021). Analisis Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi. *Sasanti. Journal of Economic And Business*, 2(2), 22-30.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630-4638.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhendar, A. (2021). Pengaruh Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal EBTKE Kementerian ESDM. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(1), 546-552.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i1.610>
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Yamolala Zega, Anasthasia Mbate, C., Mendrofa, S. A., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Menerapkan Teori CV*. Media Sains Indonesia Jakarta
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadji, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In Pt. Global Eksekutif Teknologi.