

**PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS BAN-PDM DALAM MENJALANKAN TUGAS POKOK
DAN FUNGSINYA (STUDI TENTANG PENGGABUNGAN BAN-PAUD
DAN BAN-SM PROVINSI LAMPUNG)**

(SKRIPSI)

Oleh

**KURNIA ANDI SAPUTRA
NPM 1816041070**



**ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

**PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS BAN-PDM DALAM MENJALANKAN TUGAS POKOK
DAN FUNGSINYA (STUDI TENTANG PENGGABUNGAN BAN-PAUD
DAN BAN-SM)**

Oleh

KURNIA ANDI SAPUTRA

1816041070

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS BAN-PDM DALAM MENJALANKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSINYA (STUDI TENTANG PENGGABUNGAN BAN-PAUD DAN BAN-SM)

OLEH

KURNIA ANDI SAPUTRA

Perubahan struktur organisasi merupakan salah satu langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, termasuk dalam bidang pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Menengah (BAN-PDM) Provinsi Lampung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode non-probability sampling yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota dan staff BAN-PDM Provinsi Lampung sebanyak 17 orang . pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja BAN-PDM, Hal ini menunjukkan bahwa perubahan struktur, teknologi, dan sumber daya manusia pasca penggabungan BAN-PAUD dan BAN-SM memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci : *Restrukturisasi Organisasi, Efektivitas, BAN-PDM, Akreditasi Sekolah.*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL RESTRUCTURING ON THE EFFECTIVENESS OF BAN-PDM IN CARRYING OUT ITS MAIN DUTIES AND FUNCTIONS (A STUDY ON THE MERGER OF BAN-PAUD AND BAN-SM)

BY

KURNIA ANDI SAPUTRA

Changes in organizational structure are one of the strategic steps in increasing work effectiveness and efficiency, including in the field of education. This study aims to determine the effect of organizational restructuring on the effectiveness of the National Accreditation Board for Early Childhood, Primary and Secondary Education (BAN-PDM) of Lampung Province in carrying out its main tasks and functions. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach. The sample in this study was taken using a non-probability sampling method, namely by using a saturated sample technique, namely all members and staff of BAN-PDM Lampung Province as many as 17 people. Data collection was carried out using a questionnaire method and analyzed using validity tests, reliability, descriptive statistics, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The results of the study showed that organizational restructuring had a positive and significant effect on the effectiveness of BAN-PDM's work. This shows that changes in structure, technology, and human resources after the merger of BAN-PAUD and BAN-SM have a positive impact on organizational performance.

Keywords: *Organizational Restructuring, Effectiveness, BAN-PDM, School Accreditation.*

Judul Skripsi : **PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS BAN-PDM DALAM MENJALANKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSINYA (STUDI TENTANG PENGGABUNGAN BAN-PAUD DAN BAN-SM)**

Nama Mahasiswa : **Kurnia Andi Saputra**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1816041070**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**




Ita Prihantika, S.Sos., M.A.
NIP. 19840630 201504 2 002

2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung


Meiliana, S.IP., M.A.
NIP. 19740520 200112 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : **Ita Prihantika, S.Sos., M.A.**



Penguji Utama : **Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 1976082120 0003 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **12 Juni 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 12 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,



Kurnia Andi Saputra

NPM. 1816041070

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Kurnia Andi Saputra yang lahir di Kacamarga pada tanggal 28 Juni 1999, anak pertama dari pasangan Bapak Pariyadi dan Ibu Sutiyah. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Kacamarga. Yang di selesaikan pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Cukuh Balak dan lulus 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Cukuh Balak dan lulus pada tahun 2018.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2018 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Minat dan Bakat di Himpunan Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA).

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sridadi, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Tanggamus selama 40 hari pada Januari – Februari tahun 2021. Selanjutnya penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) Provinsi Lampung selama 5 bulan pada Agustus – Desember 2021.

MOTTO

**“Mahkota seseorang adalah akalnya. Derajat seseorang adalah agamanya.
Sedangkan kehormatan seseorang adalah budi pekertinya.”**

(Umar Bin Khattab)

“Terus bergerak, terus berjalan, terus berproses.”

(Kurnia Andi Saputra)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Bapak Pariyadi dan Ibu Sutiyah

Terimakasih telah mendidik dan membesarkanku dengan segala doa terbaik yang senantiasa dipanjatkan, segala cinta dan kasi sayang yang selalu menjaga serta menguatkan, mendukung segala langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan.

Adikku tersayang,

Desta Atha Mahendra

Terima kasih telah memberikan dukungan dan terima kasih telah selalu mendoakanku.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tercinta

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa, membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu sebagai bekal kehidupan untuk masa depan bagi penulis.

Serta almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji bagi Allah Swt atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Ban-Pdm Dalam Menjalankan Tugas Pokok Dan Fungsinya (Studi Tentang Penggabungan Ban-Paud Dan Ban-Sm Provinsi Lampung)”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Ibu Meliyana, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia untuk memberikan kritik, arahan, motivasi, saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga ibu dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan

serta umur yang barokah. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.

8. Ibu Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Ibu Meliyana, S.IP., M.A., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam urusan akademik dari awal hingga akhir perkuliahan. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariyah.
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, dan nasihat mulai dari ketika mahasiswa baru hingga saya menjadi mahasiswa akhir.
12. Seluruh Anggota dan Staff Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) yang telah menerima dan memperlakukan baik penulis sebagai anak magang, terima kasih atas ilmu dan pengalaman luar biasa yang telah Bapak dan Ibu berikan selama masa magang penulis, terima kasih atas nasihat-na dukungan serta motivasi yang telah diberikan, semoga kalian dibe kesehatan dan kelancaran atas segala urusan pekerjaan dan bahagia selalu.
13. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Pariyadi dan Ibu Sutiyah. Terima kasih atas jerih payah dan keringat yang tercurahkan demi mengantarkanku ke jenjang sarjana. Terima kasih atas segala doa restu disetiap perjalanan hidupku sampai saat ini. Terima kasih telah memberikan kepercayaan untuk menjalani setiap langkah dari tujuan hidupku. Terima kasih selalu memberikan motivasi dan kekuatan ketika penulis menjalani masa skripsi. Serta terima kasih sudah menghadirkan rasa cinta dalam keluarga. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan menyayangi kalian.

14. Adikku tersayang, Desta Atha Mahendra. Terima kasih atas semua hal yang telah diberikan kepada penulis, semoga kita senantiasa bersama-sama baik dalam keadaan senang maupun sedih, serta dapat menjadi anak yang berbakti dan membanggakan bagi ibu dan bapak. Semoga setiap perjalanan hidupmu selalu dalam lindungan dan kasih sayang Allah SWT.
15. Kepada pemilik nama Anggi Eka Pratiwi. Terima kasih sudah bersama penulis selama kurang lebih tiga tahun, terima kasih karena selalu ada di dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik berupa tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terima kasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan, terima kasih atas warna warni kehidupan yang telah diberikan untuk penulis, semoga kita dapat bersama selalu ke depannya.
16. Teman-teman terbaik selama masa perkuliahan Keluarga Cemara, Daniel, Tedjo, Rani, Intan. Lalu, Rizki, Khozin, Panji Yurni, Terima kasih banyak atas segala kebaikan, pengalaman, dan kebersamaan yang kalian berikan. Terima kasih untuk pelajaran-pelajaran dari banyaknya hal yang kita lalui bersama. Terima kasih telah menjadi keluarga dari awal perkuliahan dan semoga tetap menjadi seperti keluarga. Setelah ini perjalanan kita akan berbeda namun tujuan kita tetap sama, *see you on top*. Semoga kalian selalu diberi kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
17. Teman-teman kosan selama masa perkuliahan Bang Baedah, Juan, Yosep, Adam, Kak Uli Terima kasih banyak atas segala kebaikan, pengalaman, dan kebersamaan yang kalian berikan. Terima kasih untuk pelajaran-pelajaran dari banyaknya hal yang kita lalui bersama. Terima kasih telah menjadi keluarga dari awal perkuliahan dan semoga tetap menjadi seperti keluarga. Setelah ini perjalanan kita akan berbeda namun tujuan kita tetap sama, *see you on top*. Semoga kalian selalu diberi kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
18. Sahabatku dari SMA, Sholeh, Riko, Joko, Ari yang sudah kebersamai penulis selama ini, terima kasih atas canda, tawa, dan *support* yang selalu kalian berikan kepada penulis, terima kasih telah memberi warna pada kehidupan penulis dan

menjadi teman terbaik untuk saat ini dan seterusnya, semoga cita-cita kita menjadi orang sukses tercapai, Aamiin.

19. Kepada teman-teman seperjuangan KKN Desa Sridadi, Rizki, Yuyun, Imelda, Desmi, Zenia. Terima kasih atas pengalaman pengabdian yang sangat luar biasa selama 40 hari dalam kesedihan maupun kebahagiaan, semoga kebahagiaan dan kesuksesan ada pada masa depan kita semua.
20. Teman-Teman Jurusan Ilmu Administrasi Negara 2018. Terima kasih sudah memberikan banyak saran, bantuan dan masukan bagi penulis dalam menjalani proses skripsi. Senang dapat bertemu dengan kalian selama menjalani bangku perkuliahan.
21. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri. Kurnia Andi Saputra Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin. Terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini, memilih untuk tetap berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu di manapun kamu berada, Andi. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh Karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 12 Juni 2025

Kurnia Andi Saputra
NPM. 1816041070

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Organisasi	9
2.2.1. Definisi Organisasi.....	9
2.2.2. Karakteristik Organisasi.....	10
2.2.3 Unsur-Unsur Organisasi.....	12
2.2.4. Perubahan Organisasi.....	13
2.2.5. Jenis – Jenis Perubahan Organisasi.....	14
2.3. Tinjauan Restrukturisasi Organisasi	15
2.3.1. Definisi Restrukturisasi Organisasi.....	15
2.3.2. Indikator Restrukturisasi Organisasi	16
2.3.3. Tujuan Restrukturisasi Organisasi	17
2.3.4. Tahapan Restrukturisasi Organisasi.....	18
2.4. Tinjauan tentang Efektivitas	19
2.4.1. Definisi Efektivitas	19
2.4.2. Indikator Efektivitas.....	20
2.5. Kerangka Pikir	21
2.6. Perumusan Hipotesis.....	22
III. METODE PENELITIAN	23
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	23
3.2.1. Definisi Konseptual.....	23

3.2.2. Definisi Operasional	24
3.3. Populasi dan Sampel	26
3.3.1. Populasi Penelitian.....	26
3.3.2. Sampel Penelitian.....	26
3.4. Identifikasi Variabel.....	27
3.4.1. Variabel Bebas (X).....	27
3.4.2. Variabel Terikat (Y).....	27
3.5. Jenis Data	27
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6.1. Kuesioner	27
3.7. Skala Pengukuran Variabel.....	28
3.8. Teknik Pengujian Instrumen	28
3.8.1. Uji Validitas	29
3.8.2. Uji Reliabilitas	30
3.9. Teknik Analisis Data.....	31
3.9.1. Statistik Deskriptif	31
3.9.2. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9.3. Analisis Regresi Linier Sederhana	33
3.10. Uji Hipotesis	33
3.10.1. Uji Parsial (Uji t).....	34
3.10.2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	34
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum BAN-PDM	36
4.1.2 Visi dan Misi BAN-PDM	44
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	44
4.3.1 Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Restrukturisasi Organisasi (X).....	46
4.3.2.1 Perubahan Struktur Organisasi Meningkatkan Efisiensi Kerja Saya (X1).....	46
4.3.2.2 Pembentukan Unit Kerja Baru Mendukung Pencapaian Strategi Organisasi (X2).....	48
4.3.2.3 Teknologi Baru Yang Diterapkan Membantu Meningkatkan Efisiensi Pekerjaan Saya (X3)	49
4.3.2.4 Otomatisasi Proses Kerja Menggantikan Pekerjaan Manual Lebih Efisien Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya (X4).....	50
4.3.2.5 Saya Di Tempatkan Sesuai Dengan Kompetensi Saya Dan Kebutuhan Organisasi (X5).....	51
4.3.2.6 Program Pengembangan SDM Meningkatkan Kinerja Saya (X6).....	53
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Organisasi	54

4.3.3.1 Setiap Tugas Yang Saya Terima Selaras Dengan Tujuan Organisasi (Y1)	55
4.3.3.2 Saya Mampu Mencapai Target Kerja Yang Telah Di Tetapkan Sesuai Dengan Rencana (Y2)	56
4.3.3.3 Saya Mempunyai Kemampuan Yang Memadai Untuk Mengerjakan Tugas-tugas Saya (Y3)	58
4.3.3.4 Saya Bekerja Dengan Ketepatan Yang Tinggi Dan Menghasilkan Output Yang Memuaskan (Y4)	59
4.3.3.5 Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dan Tepat Waktu (Y5)	60
4.3.3.6 Saya Selalu Berangkat Dan Pulang Kerja Tepat Waktu (Y6)	61
4.3.3.7 Saya Menyelesaikan Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Batas Waktu Yang Ditetapkan (Y7)	62
4.3.3.8 Saya Puas Terhadap Pekerjaan Yang Saya Lakukan Setiap Hari (Y8)	63
4.3.3.9 Lingkungan Kerja Saya Mendukung Kenyaman Dan Produktifitas (Y9)	64
4.4 Analisis Uji Asumsi Klasik	65
4.4.1 Uji Normalitas	65
4.4.2 Uji Heterokedastisitas	66
4.4.2 Uji Multikolinearitas	66
4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana	67
4.5 Analisis Uji Hipotesis	68
4.5.1 Uji Parsial (t)	68
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
4.6 Pembahasan	71
V. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 2023 (Sebelum Restrukturisasi).....	3
Tabel 1.2 2024 (Sesudah Restrukturisasi).....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional	24
Tabel 3.2 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	28
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	67
Tabel 4.2 Hasil Uji t.....	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	21
Gambar 4. 1 Logo BAN-PAUD.....	36
Gambar 4. 2 Logo BAN-SM.....	37
Gambar 4. 3 Logo BAN-PDM.....	37
Gambar 4. 4 Struktur Organisasi BAN-PAUD sebelum restrukturisasi (2023)	38
Gambar 4. 5 Struktur Organisasi BAN-SM sebelum restrukturisasi (2023).....	39
Gambar 4. 6 Struktur Organisasi BAN-PDM sesudah restrukturisasi (2024)	40
Gambar 4. 7 Pubahan Struktur Organisasi Meningkatkan Efisiensi Kerja Saya (X1)	46
Gambar 4. 8 Pembentukan Unit Kerja Baru Mendukung Pencapaian Strategi Organisasi (X2).....	48
Gambar 4. 9 Teknologi Baru yang Diterapkan Membantu Meningkatkan Efisiensi Pekerjaan Saya (X3)	49
Gambar 4. 10 Otomatisasi Proses Kerja Menggantikan Pekerjaan Manual Lebih Efisien Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya (X4).....	50
Gambar 4. 11 Saya Di Tempatkan Sesuai Dengan Kompetensi Saya Dan Kebutuhan Organisasi (X5).....	51
Gambar 4. 12 Program Pengembangan SDM Meningkatkan Kinerja Saya (X6).....	53
Gambar 4. 13 Diagram pie Distribusi Responden Y1.....	55
Gambar 4. 14 Saya Mampu Mencapai Target Kerja Yang Telah Di Tetapkan Sesuai Dengan Rencana (Y2).....	56
Gambar 4. 15 Saya Mempunyai Kemampuan yang Memadai Untuk Mengerjakan Tugas-tugas (Y3)	58
Gambar 4. 16 Saya Bekerja Dengan Ketepatan Yang Tinggi Dan Menghasilkan Output Yang Memuaskan Y4	59
Gambar 4. 17 Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dan Tepat Waktu (Y5).....	60
Gambar 4. 18 Saya Selalu Berangkat Dan Pulang Kerja Tepat Waktu (Y6).....	61
Gambar 4. 19 Saya Menyelesaikan Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Batas Waktu Yang Ditetapkan (Y7)	62
Gambar 4. 20 Saya Puas Dengan Pekerjaan Yang Saya Lakukan Setiap Hari (Y8)	63
Gambar 4. 21 Lingkungan Kerja Saya Mendukung Kenyamanan Dan Produktifitas (Y9)	64
Gambar 4. 22 Hasil <i>P-Plot</i>	65
Gambar 4. 23 Hasil Uji Heterokedastisitas	66

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas	29
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	30
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	33
Rumus 3.4 Uji Parsial	34
Rumus 3.5 Pedoman Koefisien Determinasi	35

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang memberikan pembelajaran kepada siswa. Sekolah dikatakan bermutu apabila terdapat pengakuan dan penilaian dari beberapa pihak yang berwenang yang kemudian disebut dengan akreditasi. Penilaian akreditasi sekolah sangat penting untuk dilakukan karena penilaian akreditasi merupakan salah satu indikator penjaminan mutu dan referensi pengambilan keputusan untuk berbagai kebutuhan, termasuk peningkatan mutu pada masa yang akan datang. Bagi sekolah atau lembaga, penilaian akreditasi dapat membantu mengetahui sejauh mana sekolah telah memenuhi kriteria mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau standar nasional pendidikan (SNP) sebagai standar minimal kualitas. (Sumber: www.kemendikbud.go.id, diakses pada Oktober 2024, pukul 23.33 WIB).

Pengakuan dan kepercayaan masyarakat terhadap akreditasi dapat memberikan pengakuan resmi atas kualitas sekolah oleh pihak otoritas Pendidikan atau akreditasi, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga Pendidikan dapat meningkat dan mutu lulusan dapat di hormati di Masyarakat dan dunia kerja. Sekolah yang terakreditasi dengan baik atau unggul lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan sumberdaya tambahan dari berbagai pihak seperti pemerintah, Lembaga donor, dan Mitra industri. Sehingga memberikan kesempatan Lembaga Pendidikan untuk meningkatkan sarana dan prasarana sekolah seperti, Fasilitas Pembelajaran, teknologi serta pengembangan sumber daya manusia.

Fungsi adanya akreditasi adalah untuk membantu sekolah memastikan bahwa kurikulum dan produk yang di tawarkan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, lulusan diharapkan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk menghadapi tuntutan dunia kerja.

Penilaian akreditasi selain penting bagi sekolah itu sendiri, hasil penilaian akreditasi juga penting untuk masyarakat. Bagi masyarakat, akreditasi sekolah menunjukkan atau menggambarkan mutu sekolah tersebut sehingga masyarakat dapat mengetahui dan memilih lembaga sekolah mana yang akan dituju untuk menyekolahkan anaknya. Sementara itu, akreditasi juga penting bagi pemerintah sebagai wujud pelaksanaan amanat konstitusi. Dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pasal 60 ayat 2 disebutkan bahwa akreditasi terhadap program dan satuan pendidikan dilakukan oleh pemerintah dan/atau lembaga mandiri sebagai bentuk akuntabilitas publik.

Penjaminan mutu pendidikan merupakan isu sentral dalam dunia pendidikan. Kualitas pendidikan yang tinggi menjadi kunci dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing di era global. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui mekanisme akreditasi. Badan Pendidikan Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM) memiliki peran krusial dalam menjaga mutu pendidikan di Indonesia, khususnya pada tingkat PAUD dan pendidikan dasar serta menengah. Melalui proses akreditasi, BAN-PDM melakukan penilaian terhadap capaian mutu suatu satuan pendidikan dan memberikan pengakuan atas kualitas yang telah dicapai.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) melakukan restrukturisasi organisasi. Salah satu bentuk restrukturisasi yang signifikan adalah penggabungan BAN-PAUD dan BAN-SM. Restrukturisasi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi. Maka sejak pada tanggal 29 Mei 2023, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 38 Tahun 2023 tentang Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah.

Maka mulai tahun 2024 BAN PAUD dan PNF telah merger dengan BAN S/M dan berubah nama menjadi BAN PDM (Badan Akreditasi Nasional Paud, Dasar dan Menengah). Hal tersebut di harapkan dapat memperkuat pengawasan mutu

pendidikan dan relevansi layanan BAN-PDM dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan (Mansyuri et al., 2024). Untuk melihat mutu pendidikan maka dapat dilihat dari akreditasi sekolah, dan setiap tahun Badan Akreditasi Nasional selalu melakukan akreditasi sekolah. Maka dapat dikatakan indikator kinerja organisasi BAN adalah berapa banyak sekolah yang terakreditasi. Maka, dapat dilihat jumlah sekolah yang terakreditasi sebelum dan sesudah terjadinya restrukturisasi organisasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 2023 (Sebelum Restrukturisasi)

No.	KAB/KOTA	Jenjang							Total
		PAUD	PKBM	SD/MA	SMP/MTS	SMA/MAN	SMK/MAK	SLB	
1	KAB. LAMPUNG BARAT	27		11	7		7		52
2	KAB. LAMPUNG SELATAN	84	9	16	9	8	9		135
3	KAB. LAMPUNG TENGAH	48	8	19	12	9	12		108
4	KAB. LAMPUNG TIMUR	111	3	29	12	5	12		172
5	KAB. LAMPUNG UTARA	65	2	18	14	5	14		118
6	KAB. MESUJI	60	1	6	4	6	4		81
7	KAB. PESAWARAN	88		8	3	8	3	1	111
8	KAB. PESISIR BARAT	37		7	4		4		52
9	KAB. PRINGSEWU	13	1	6	5	2	5		32
10	KAB. TANGGAMUS	146	5	7	11	3	11		183
11	KAB. TULANG BAWANG	61		6	13	1	13		94
12	KAB. TULANG BAWANG BARAT	35		13	6	2	6		62
13	KAB. WAY KANAN	105	2	3	11	5	11		137
14	KOTA BANDAR LAMPUNG	85	7	25	24	8	24		173
15	KOTA METRO	6	1	6	4	1	4		22
Total		971	39	180	139	63	139	1	1.532

Tabel 1. 2 2024 (Sesudah Restrukturisasi)

No	KAB/KOTA	Jenjang							Total
		PAUD	PKBM	SD/MA	SMP/MTS	SMA/MAN	SMK/MAK	SLB	
1	KAB. LAMPUNG BARAT	25	2	11	1	6	3		48
2	KAB. LAMPUNG SELATAN	140	7	39	22	3	3		214
3	KAB. LAMPUNG TENGAH	202	2	40	18	5	8		275
4	KAB. LAMPUNG TIMUR	164		39	19	9	6		237
5	KAB. LAMPUNG UTARA	88	2	40	13	6			149
6	KAB. MESUJI	31	2	7	3		1		44
7	KAB. PESAWARAN	89	7	20	13	5	2		136
8	KAB. PESISIR BARAT	50		14	2	1			67
9	KAB. PRINGSEWU	53	1	6	6		1	1	68
10	KAB. TANGGAMUS	144		15	6	2	5		172
11	KAB. TULANG BAWANG	83	2	6	10	5	3		109
12	KAB. TULANG BAWANG BARAT	41	4	5	6				56
13	KAB. WAY KANAN	37	1	23	8	2		1	72
14	KOTA BANDAR LAMPUNG	197	1	10	14	1	1		224
15	KOTA METRO	20		6	3	1	1		31
Total		1364	31	281	144	46	34	2	1902

Dari tabel di atas dapat di lihat jumlah sekolah yang terakreditasi pada tahun 2023 atau sebelum terjadinya restrukturisasi organisasi yaitu sebanyak 1.532 dan pada tahun 2024 atau sesudah terjadinya restrukturisasi organisasi yaitu sebanyak 1.902. Dengan demikian dapat dilihat bahwa adanya peningkatan jumlah sekolah yang terakreditasi setelah restrukturisasi. Terlepas dari hal tersebut, perubahan struktur yang terjadi dapat mengakibatkan implikasi atau dampak bagi pegawai. Perubahan struktur yang terjadi menuntut para pegawai untuk menyesuaikan kembali, tugas, pokok, dan fungsi sesuai dengan bidang masing-masing diharapkan dapat membawa perubahan baik dalam struktural dan kultural BAN-PDM. Perubahan yang terjadi bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, perubahan-perubahan yang terjadi juga dapat menyebabkan resistensi dan keresahan dalam pekerjaan dikarenakan perubahan tersebut berpengaruh terhadap kondisi kerja pegawai. Perubahan yang terjadi dikhawatirkan akan berdampak terhadap kinerja pegawai

dalam jangka waktu yang tidak dapat ditentukan, sehingga nantinya akan dapat merugikan organisasi yang ada. Maka dari itu, manajemen perubahan yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan dari restrukturisasi tersebut itu tercapai tanpa menjadi masalah bagi kesejahteraan dan kinerja para pegawai.

Bedasarkan urain di atas, maka dapat di simpulkan bahwa akreditasi pendidikan sangat penting, maka kiranya sangat penting untuk mengetahui seberapa Efektivitas Restrukturisasi Organisasi BAN SM dan BAN PAUD yang di gabung menjadi BAN PDM. Bedasarkan hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas BAN-PDM Dalam Menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya (Studi Tentang Penggabungan BAN-PAUD dan BAN-SM Provinsi Lampung)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah restrukturisasi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas organisasi BAN- PDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya?
2. Seberapa besar pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas organisasi BAN-PDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka didapatkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh restrukturisasi organisasi yang terjadi terhadap efektivitas organisasi BAN-PDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh restrukturisasi organisasi yang terjadi terhadap efektivitas organisasi BAN-PDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan rekomendasi bagi badan/lembaga terkait, masyarakat serta segala pihak pada umumnya yang berkaitan dengan efektivitas restrukturisasi organisasi BAN PDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di Provinsi Lampung dan untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam proses penerapannya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis serta referensi bagi penulis sejenis khususnya mengenai teori Efektivitas dalam restrukturisasi organisasi BAN PDM.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Bagian ini berisi rangkuman dari berbagai penelitian dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan topik penelitian. Dengan adanya penelitian terdahulu disetiap penelitian ilmiah yang akan dilakukan, hal ini akan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian seseorang. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Susilawati, (2020)	Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat	Restrukturisasi Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat menunjukkan hasil skor sebesar 1,116. Hal ini menggambarkan bahwa Restrukturisasi Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat dapat dipergunakan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai Honorer.	Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian yang digunakan, yaitu penelitian saat ini menggunakan objek penelitiannya yaitu di BAN-PDM Provinsi Lampung.

2	(Ferdina, 2015)	Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Tidak terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.	Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu, pada penelitian saat ini hanya menggunakan variabel Restrukturisasi Organisasi dan perbedaan pada Objek Penelitian.
3	Jillyta <i>et al.</i> (2019)	Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, <i>Employee Engagment</i> , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial restrukturisasi organisasi, <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan restrukturisasi organisasi, <i>employee engagement</i> dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu, pada penelitian saat ini hanya menggunakan variabel Restrukturisasi Organisasi dan perbedaan pada Objek Penelitian.

Penelitian saat ini memiliki hubungan erat dengan penelitian terdahulu dalam hal variabel yang dikaji, yaitu restrukturisasi organisasi dan pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Susilawati (2020) dan Ferdina (2015), juga meneliti dampak restrukturisasi

organisasi terhadap efektivitas kerja di berbagai institusi. Namun, perbedaan utama terletak pada objek penelitian. Jika penelitian terdahulu berfokus pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat, Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, serta PT. Jasa Raharja Sulut, penelitian saat ini lebih spesifik dalam mengkaji efektivitas kinerja BAN-PDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya memasukkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, koordinasi, employee engagement, dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian saat ini lebih terfokus pada hubungan langsung antara restrukturisasi organisasi dan efektivitas kinerja. Dengan demikian, penelitian ini melanjutkan kajian yang telah ada, tetapi dengan pendekatan yang lebih spesifik dalam konteks lembaga akreditasi pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai dampak restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kinerja BAN-PDM serta implikasinya dalam meningkatkan kinerja institusi tersebut.

2.2 Tinjauan Organisasi

2.2.1. Definisi Organisasi

Definisi organisasi memiliki berbagai macam pengertian, bergantung pada perspektif yang digunakan untuk menilainya. Organisasi dapat dilihat sebagai sebuah wadah, suatu proses, perilaku tertentu, atau sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Kalangi (2020) organisasi adalah kesatuan atau entity sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah Batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan Bersama dan terikat secara formal dalam Persekutuan terdapat hubungan antara hubungan seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang lain yang disebut bawahan (Siagian dalam Kalangi, 2020).

Menurut Dessler dalam Kalangi (2020) berpendapat bahwa organisasi dapat diartikan sebagai pengaturan sumber daya dalam suatu kegiatan kerja, dimana tiap-tiap kegiatan tersebut telah tersusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang

telah ditentukan. Pada organisasi tersebut masing-masing personal yang terlibat di dalamnya diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab, yang di kordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tujuan organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah, sebagai tujuan Bersama yang diwujudkan secara Bersama-sama. Dimock dalam Jhonny mengungkapkan organisasi adalah menghimpun secara teratur bagian-bagian yang saling bergantung untuk mewujudkan suatu keseluruhan yang Bersatu padu dengan mana wewenang, koordinasi, dan *control* dapat dilaksanakan untuk mencapai maksud tertentu.

Menurut Kalangi, (2020) organisasi merupakan kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien melalui Tindakan yang dilakukan secara Bersama, dimana dalam melakukan Tindakan itu ada pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Bedasarkan pendapat para ahli dapat di simpulkan bahwa organisasi adalah sebuah kesatuan yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Di dalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang terstruktur, serta koordinasi yang dilakukan secara sistematis. Organisasi berfungsi sebagai wadah kerja sama di mana setiap anggotanya berkontribusi sesuai perannya, sehingga tujuan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

2.2.2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi menurut Griffin, (2010), yaitu:

1. Tujuan yang jelas dan spesifik

Setiap organisasi dibentuk dengan tujuan yang jelas dan terukur. Tujuan yang jelas dan spesifik ini dapat memberikan arah dan fokus yang jelas bagi bagi suatu organisasi. tujuan ini bisa berupa tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang, dan dapat di pahami oleh semua anggota organisasi.

2. Struktur yang terorganisir

Setiap organisasi harus memiliki struktur formal yang menjelaskan bagaimana

tugas di bagi, di kelompokkan, dan di koordinasikan. Struktur ini mencakup pembagian pekerjaan menjadi berbagai departemen atau unit yang berbeda sesuai dengan spesialisasi dan fungsi yang dibutuhkan.

3. Pengolahan sumber daya

Sumber daya dalam organisasi meliputi sumber daya manusia, sumber daya material, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi. Pengelolaan sumber daya yang efektif sangat penting agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Koordinasi dan kerja sama

Koordinasi yang baik memastikan bahwa semua bagian organisasi bergerak menuju tujuan yang sama tanpa duplikasi atau kesalahan. Koordinasi yang jelas antara manajer, tim, dan departemen sangat penting untuk menjaga agar organisasi dapat berfungsi dengan efisien dan efektif. Selain itu, organisasi yang baik harus menciptakan kerja sama tim yang solid untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks.

Karakteristik utama organisasi menurut Gerloff dalam Kusdi, (2016), yaitu:

1. *Purpose* (Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan)

Tujuan dari organisasi biasanya diungkapkan dalam rangka sebuah sasaran atau serangkaian sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

2. *People* (Anggota)

Satu orang yang bekerja sendirian bukanlah organisasi, karena untuk menjalankan suatu organisasi agar organisasi tersebut mencapai sasaran/tujuannya dibutuhkan orang-orang.

3. *Plan* (Rencana)

Semua organisasi mengembangkan struktur secara sengaja agar semua anggota dapat melaksanakan pekerjaannya. Struktur tersebut dapat terbuka dan fleksibel, jelas dan tegas mengenai kewajiban-kewajiban jabatan/ketaatan yang kaku pada setiap pengaturan jabatan yang tegas. Struktur tersebut dapat bersifat lebih tradisional dengan peraturan-peraturan dan uraian.

2.2.3 Unsur-Unsur Organisasi

Menurut Robbins & Coulter, (2016), organisasi tidak hanya sekumpulan orang yang bekerja sama, namun sebuah sistem yang terstruktur untuk mencapai sebuah tujuan. Untuk mengetahui bagaimana organisasi dapat berfungsi secara efektif, terdapat enam unsur penting yaitu.

a. Spesialisasi pekerjaan

Unsur ini mengacu pada pembagian pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang spesifik, sehingga sesetiap individu memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing.

b. Departementalisasi

Proses pengelompokan pekerjaan berdasarkan kesamaan fungsi, produk, wilayah geografis, proses, dan stigmennya pelanggan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan koordinasi dan spesialisasi dalam kelompok kerja tertentu.

c. Rantai komando

Otoritas yang menunjukkan kepada siapa seorang karyawan harus melapor dan siapa yang memiliki kewenangan untuk memberikan perintah.

d. Rentang kendali

Jumlah pekerja yang dapat diawasi oleh manajer.

e. Sentralisasi dan desentralisasi

Sentralisasi adalah tingkat keputusan di ambil oleh manajemen puncak, sedangkan desentralisasi memberikan kewenangan kepada manajer tingkat bawah untuk mengambil keputusan.

f. Formalisasi

Sejauh mana pekerjaan dan aktivitas dalam organisasi diatur oleh aturan dan prosedur tertulis.

Menurut (Hasibuan, 2016), suatu organisasi haruslah terdiri dari beberapa unsur pokok yang wajib dimiliki, yaitu sebagai berikut.

a. Manusia

Manusia artinya organisasi baru ada, jika ada unsur manusia yang bekerjasama, ada

pemimpin dan ada yang dipimpin.

b. Sasaran

Sasaran artinya organisasi baru ada, jika ada tujuan yang hendak dicapai.

c. Tempat Kedudukan

Tempat kedudukan artinya organisasi haruslah memiliki tempat kedudukan yang jelas bagi para pegawai atau anggotanya.

d. Pekerjaan

Organisasi didirikan haruslah memiliki pekerjaan yang jelas yang akan dikerjakan oleh anggotanya serta dalam organisasi juga akan terjadi pembagian pekerjaan.

e. Teknologi

Teknologi sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk dapat lebih mengoptimalkan lagi kinerjanya dan agar kinerja organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien

f. Struktur

Struktur sangat diperlukan dalam organisasi untuk memperjelas dan mempertegas garis koordinasi serta hubungan yang terjalin antarbidang.

g. Lingkungan

Lingkungan yang berada di sekitar organisasi sangat mempengaruhi keberlangsungan organisasi.

2.2.4. Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi merupakan proses penyesuaian desain organisasi terhadap kondisi lingkungan yang dihadapi. Perubahan dapat bersifat reaktif dan proaktif.

Robbins & Coulter, (2016) mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi. Adapun ketiga faktor tersebut, adalah perubahan teknologi, perubahan eksternal, kebutuhan untuk meningkatkan kinerja, dan masalah dalam organisasi. Kemudian, Djatmiko dalam Torang, (2014), menyebutkan terdapat tujuh tujuan perubahan organisasi, yaitu: meningkatkan kinerja, memperbaiki motivasi, meningkatkan kerjasama, memperjelas komunikasi, mengurangi kemangkiran dan keluarnya pengurus organisasi, meminimalkan konfli, dan

mengurangi biaya. Struktur organisasi merupakan salah satu sumber terjadinya perubahan organisasi atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi adalah salah satu objek yang terkena perubahan.

2.2.5. Jenis – Jenis Perubahan Organisasi

Berdasarkan ruang lingkup dan sasarannya, perubahan organisasi biasanya dibedakan menjadi beberapa jenis. Menurut Kotter dalam Kusdi (2016), menyebutkan antara lain sebagai berikut.

1. Restrukturisasi (*Restructurization*)

Restrukturisasi dilakukan ketika struktur organisasi dianggap tidak memadai (dalam arti, tidak efektif dan efisien) untuk mencapai berbagai sasaran dan tujuan organisasi. Restrukturisasi bukan hanya merubah elemen-elemen struktur melainkan perubahan terhadap desain organisasi (*redesign*).

2. Rekayasa ulang (*Reengineering*)

Rekayasa ulang adalah perubahan pada sistem sistem kerja organisasi (misalnya sistem produksi, pasokan input, pemasaran, komunikasi, dan lain lain). Tujuannya adalah membangun keterkaitan yang lebih efektif dan efisien diantara sistem sistem tersebut.

3. Penyusunan Strategi Kembali (*Turn Around*)

Penyusunan kembali strategi dilakukan ketika posisi strategis organisasi sudah tidak sesuai dengan berbagai tujuan dan sasaran organisasi.

4. Akuisisi (*Acquisition*)

Akuisisi merupakan pengambilalihan suatu perusahaan dan perusahaan lain. Dalam hal ini, bisnis yang dikelola oleh perusahaan yang di akuisisi. Perlu perubahan organisasi, bentuk lain akuisisi adalah merger, yaitu penggabungan dua perusahaan.

Menurut Robbins & Coulter, (2016) terdapat beberapa jenis perubahan yang dapat terjadi dalam organisasi, yaitu:

1. Perubahan adaptif (*Adaptive change*)

Perubahan adaptif adalah perubahan yang relatif kecil dan bertahap, di mana suatu organisasi penyesuaian terhadap perubahan-perubahan kecil yang terjadi di lingkungan eksternal atau internal.

2. Perubahan inovasi (*Innovative change*)

Perubahan inovatif adalah perubahan yang lebih besar dan signifikan, meskipun tidak sebesar perubahan radikal, perubahan ini memerlukan adaptasi yang lebih besar dari karyawan dan struktur organisasi.

3. Perubahan radikal (*Radical change*)

Perubahan radikal adalah jenis perubahan yang paling besar dan mengubah secara menyeluruh cara kerja organisasi. Perubahan ini mencakup restrukturisasi organisasi, pengenalan teknologi, dan perubahan budaya organisasi yang signifikan.

2.3. Tinjauan Restrukturisasi Organisasi

2.3.1. Definisi Restrukturisasi Organisasi

Menurut Hasibuan dalam Agung & Saputra, (2023) Reorganisasi adalah penyusunan kembali suatu organisasi, baik anggaran dasar, anggaran rumah tangganya maupun strukturnya agar lebih efektif untuk mencapai tujuan. Sementara itu Nugroho menekankan bahwa “reorganisasi pada dasarnya akan memunculkan pekerjaan-pekerjaan baru yang akan mengurangi skala prioritas dan konsentrasi untuk menangani masalah-masalah publik disektor tersebut. Menurut Handoko (2006), restrukturisasi organisasi atau desain organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola dimana struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Robbins (2006) mengartikan restrukturisasi organisasi sebagai sebuah proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada ketika terjadi dinamika pada lingkungan baik internal maupun eksternalnya maka birokrasi juga harus mengadaptasi dinamika tersebut agar dapat berkembang.

Menurut nugroho (2002) dalam Agung & Saputra (2023)restrukturisasi adalah

penataan ulang jika dihubungkan dengan organisasi publik dengan pemahaman baru restrukturisasi meliputi:

- a. Perampingan fungsi-fungsi yang tidak seharusnya dilakukan oleh pemerintah. dalam hal ini organisasi publik dapat mengalihkan pekerjaannya keluar namun masih memilikinya.
- b. Menghilangkan political appointment dalam organisasi publik di satu sisi dan menata bangun organisasi sesuai dengan tuntutan publik.
- c. Restrukturisasi yang bersifat eksternal, yaitu membangun hubungan yang diamteral namun fungsional dengan organisasi kontra birokratik.
- d. Menata sesuai tuntutan nasional, khususnya yang mengemukakan saat ini adalah desentralisasi. karena restrukturisasi pada hakikatnya akan membentuk struktur yang lebih ramping mulai dari tingkat pusat sampai dengan daerah.
- e. Menata organisasi publik sesuai dengan tuntutan global. secara khusus organisasi publik harus adaptif terhadap arus mobilitas modal yang melintas bukan saja antar negara tetapi antara bagian negara dengan bagian negara lain.

2.3.2. Indikator Restrukturisasi Organisasi

Menurut Robbins & Coulter, (2016) dalam teorinya menyatakan bahwa terdapat 3 indikator yang digunakan pada proses restrukturisasi organisasi adalah:

1. Berubahan struktur

Perubahan struktur organisasi yang terdiri dari perubahan komponen struktur dan disain struktur. Karena struktur organisasi ditentukan oleh bagaimana pekerjaan akan dilakukan dan siapa yang melakukannya, dengan mengubah salah satu atau kedua komponen struktur seperti tanggung jawab departemen departemen dapat di kombinasikan, tingkat organisasi di hilangkan, dan jumlah manajer yang mengawasi dapat di tingkatkan. Perubahan struktur ini berhubungan dengan enam elemen utama yaitu spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, formalisasi. Perubahan struktur juga dapat meliputi penambahan atau pengurangan anggota di dalamnya, serta pergantian posisi di dalam struktur organisasi.

2. Perubahan teknologi

Perubahan teknologi yaitu berkaitan dengan proses, metode dan peralatan kerja. Lebih lanjut perubahan teknologi di bedakan menjadi tiga unsur yaitu:

- a. Benda-benda atau objek-objek fisik yang meliputi bahan-bahan, peralatan, dan sarana-sarana yang dilakukan untuk produksi.
- b. Aktivitas atau proses yang di gunakan sebagai metode produksi
- c. Pengetahuan yang di butuhkan untuk mengembangkan dan mengoprasikan peralatan, sarana produksi, atau metode khusus untuk menghasilkan sesuatu.

Perubahan teknologi juga dapat berupa penggunaan teknologi terbaru, perbaikan dan juga efisiensi penggunaan teknologi yang sudah ada.

3. Perubahan orang

Perubahan orang dapat terdiri dari perubahan dalam bentuk sikap, persepsi, dan perilaku. Sikap merupakan pernyataan evaluative yang disukai ataupun tidak disukai terkait dengan objek, orang, kejadian. Perilaku suatu sikap yang merujuk pada itikad berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Persepsi merupakan proses dimana mengartikan lingkungan sekitar dengan Menyusun dan menginterpretasikan impresi sensoris. Perubahan orang juga dapat meliputi perubahan tugas pokok serta fungsi, tanggung jawab, jabatan, dan juga mutasi.

2.3.3. Tujuan Restrukturisasi Organisasi

Restrukturisasi yang dilakukan oleh suatu organisasi merupakan reaksi yang wajar dalam menghadapi berbagai tantangan dan kendala, sebagai akibat pengaruh perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal yang pesat dan abadi. Restrukturisasi dilakukan dengan tujuan agar produktivitas organisasi terus meningkat, sehingga kelangsungan hidup organisasi dapat dipertahankan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk terus maju dan tetap bertahan pada waktu yang akan datang, maka salah satu aspek yang perlu dibenahi oleh organisasi saat ini antara lain adalah menata ulang organisasinya untuk menjadi berkembang.

Adapun lima unsur pokok restrukturisasi menurut Bennis dan Mische dalam Sedarmayanti (2014), sebagai berikut.

a. Visi yang berani

Visi yang berani adalah adanya pandangan yang berani atas masa depan organisasi dan keinginan kuat untuk mewujudkannya menjadi kenyataan.

b. Ancang yang sistematis

Ancang yang sistematis berarti restrukturisasi memiliki jangkauan atau spektrum yang jauh dan implikasi yang luas bagi organisasi.

c. Maksud dan mandat yang jelas

Maksud dan mandat yang jelas yaitu restrukturisasi juga akan menciptakan suatu organisasi baru yang memerlukan mandat dan dukungan terus dari manajemen puncak.

d. Metodologi yang spesifik

Metodologi yang spesifik masing-masing pemimpin restrukturisasi dan karyawan yang mengimplementasikannya, harus mengetahui secara tepat metode apa yang akan dilakukan pada setiap Langkah proses tersebut.

e. Kepemimpinan yang efektif

Kepemimpinan yang efektif berarti pemimpin yang melaksanakan restrukturisasi harus memiliki sejumlah keterampilan dan kemampuan seperti kreativitas, visi yang berpengaruh, pengetahuan yang mendalam, dan karakter yang baik serta pertimbangan yang matang.

2.3.4. Tahapan Restrukturisasi Organisasi

Obolensky dalam Sedarmayanti, (2014) pada tahap pertama, sebelum restrukturisasi dilakukan, harus dapat dirumuskan secara tepat apa yang akan direstrukturisasi, serta mengapa harus direstrukturisasi. Langkah pertama, penentuan kebutuhan/tujuan yang diinginkan harus ditempuh melalui tiga tahapan, yaitu:

1. Menjelaskan alasan perlunya diadakan perubahan dan kemampuan organisasi untuk melakukannya.
2. Menjelaskan kaitan perubahan dengan kebutuhan para pemegang risiko untuk lebih dapat dilindungi.

3. Membangun “kerangka kerja” yang dapat membantu komunikasi dan perencanaan.

Langkah kedua (penyusunan rencana), dimulai dengan menentukan sasaran kasar yang akan dibagi kedalam inisiatif umum masing-masing didukung tujuan rinci. Langkah ketiga (pelaksanaan rencana), menjelaskan teknik yang digunakan untuk menjamin tercapainya suatu derajat keberhasilan dalam pelaksanaan program, dan menjelaskan teknik kebudayaan untuk membantu organisasi mengatasi trauma perubahan. Langkah keempat (pemantauan program), kegiatan dipisahkan menjadi dua macam yaitu: memantau kemajuan dan memantau hasil tindakan.

Menurut Bennis dan Mische dalam Sedarmayanti (2014), mengajukan lima langkah restrukturisasi, yaitu:

1. Menciptakan misi dan menetapkan tujuan.
2. Mengupayakan bench-marking dan mendefinisikan keberhasilan.
3. Menginovasi proses.
4. Menstransformasikan organisasi.
5. Memantau proses yang direstruktur.

Setiap tahap dalam restrukturisasi memiliki sasaran, target, tugas dan hasil akhir yang berbeda. Dalam setiap tahap ada yang disebut kelompok proses, yakni suatu kombinasi dari langkah kerja, tugas perorangan, hasil kerja dan penyampaian formal. Setiap langkah kerja dapat diperluas, dihapus/disesuaikan untuk memenuhi persyaratan unik dari organisasi dan keseluruhan proyek restrukturisasi.

2.4. Tinjauan tentang Efektivitas

2.4.1. Definisi Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil. Sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Robbins (Norsanti, 2021) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Pemilihan itu mencerminkan konstituensi strategis, minat mengevaluasi, dan tingkat kehidupan organisasi. Siagian memberikan pengertian

tentang efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu: “Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.”

Jika dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan pemerintah (pelaksanaan pemerintahan), efektivitas yang hendak dicapai orientasinya lebih bertuju pada pengeluaran (*output*) bila dibandingkan dengan penggunaan masukan (*input*). Rumusan ini sesuai dengan penjelasan Saxena yaitu “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas. Konsep ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran. Masalah penggunaan masukan tidak menjadi isu dalam konsep ini. Pada umumnya organisasi pemerintah (yang tidak mencari laba) berorientasi ke pencapaian efektivitas.”

Namun dalam mencapai target tersebut didukung dengan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasana yang ada sehingga hal ini dapat memaksimalkan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan atau yang telah dicita-citakan. Dengan kata lain, efektivitas dapat dikatakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian suatu tujuan. Menurut Atmosoeparto dalam Syarif (2020) yang dimaksud efektivitas adalah sejauhmana kita mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi, pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dikatakan efektif apabila pencapaiannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan hasil yang bermanfaat. Menurut Handyaningrat (2016) bahwa efektifitas mengacu pada pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas berarti juga seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang dikaitkan dengan hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

2.4.2. Indikator Efektivitas

Menurut Admosoeparto, (2016) dalam teorinya menyatakan bahwa terdapat 5 indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran efektivitas kerja, adalah:

1. Pencapaian Tujuan, merupakan tingkat kemampuan suatu organisasi didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kualitas Kerja, adalah kualitas dari hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan

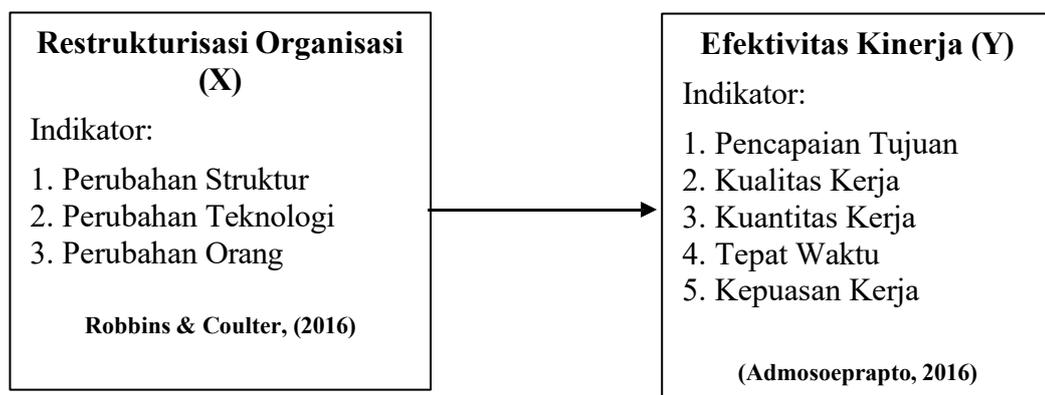
berdasarkan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.

3. Kuantitas Kerja, adalah jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan beban kerja dan keadaan yang dialaminya.
4. Tepat Waktu, yaitu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu.
5. Kepuasan Kerja, yaitu memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang sudah dapat diselesaikan.

2.5. Kerangka Pikir

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual yang menggambarkan bagaimana sebuah teori berhubungan dengan beberapa aspek yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Kerangka pikir terdiri dari perkembangan sistematis dari ide-ide yang menggambarkan metodologi penelitian yang dimaksud. Kerangka pikir dirancang sebagai skema untuk memudahkan pemahaman terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Kerangka pikir dalam suatu penelitian di kemukakan apabila dalam penelitian tersebut melibatkan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel bebas (independent variable) yaitu restrukturisasi organisasi yang akan mempengaruhi variabel terikat (dependent variable) yaitu efektivitas kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah (2025)

2.6. Perumusan Hipotesis

Dalam melihat pengaruh antar instrument restrukturisasi organisasi (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen), maka hipotesis yang dapat dibuat dalam penelitian ini adalah:

Ha1 : Restrukturisasi organisasi diduga ada pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai.

H01 : Restrukturisasi organisasi diduga tidak ada pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian *explanatory research*, yang merupakan metode penelitian untuk menjelaskan kedudukan variabel yang akan diteliti dan hubungan serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu restrukturisasi organisasi (X1), dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas BAN PDM (Y).

3.2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.2.1. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual merupakan batasan penjelasan terhadap suatu konsep variabel secara singkat dan jelas sehingga arah dari konsep tersebut tidak meluas dan menyimpang. Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Restrukturisasi Organisasi

Restrukturisasi organisasi sebagai sebuah proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada ketika terjadi dinamika pada lingkungan baik internal maupun eksternalnya maka birokrasi juga harus mengadaptasi dinamika tersebut agar dapat berkembang (Robbins, 2006).

2. Efektivitas Kerja

Menurut Atmosoeperto dalam Syarif (2020) yang dimaksud efektivitas adalah sejauhmana kita mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi, pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dikatakan efektif apabila pencapaiannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan hasil yang bermanfaat.

3.2.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Varibel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Restrukturisasi organisasi	Restrukturisasi organisasi merupakan suatu proses penataan ulang struktur, birokrasi yang telah ada sebagai respon terhadap perubahan lingkungan internal ataupun eksternal.	Perubahan struktur, Perubahan struktur organisasi yang terdiri dari perubahan komponen struktur dan disain struktur. Perubahan struktur dapat meliputi penambahan atau pengurangan anggota, serta pergantian posisi didalam struktur organisasi (Robbins & Coulter, 2016)	1. Struktur organisais diubah untuk meningkatkan efisiensi kerja.	Ordinal
			2. Unit kerja baru dibentuk unurk mendukung strategi organisasi.	Ordinal
		Perubahan teknologi, perubahan teknologi berkaitan dengan proses, metode, dan	1. Sistem kerja didukung oleh teknologi baru yang lebih efisien	Ordinal

Varibel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
		<p>peralatan kerja. Perubahan teknologi ini dapat berupa penggunaan teknologi terbaru, perbaikan dan juga efesiensi penggunaan teknologi yang sudah ada</p> <p>(Robbins & Coulter, 2016)</p>	2. Proses kerja manual digantikan dengan sistem otomatisasi	Ordinal
		<p>Perubahan orang, perubahan orang dapat terdiri dari perubahan bentuk sikap, persepsi, dan prilaku. Perubahan orang juga dapat meliputi</p>	1. Penempatan pegawai disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.	Ordinal
			2. Program pengembang	Ordinal
Efektivitas	Pencapaian yang harus diperoleh organisasi baik jangka pendek maupun panjang.	<p>Pencapaian tujuan, merupakan tingkat kemampuan suatu organisasi didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>(Gammahendra <i>et al.</i>, 2014)</p>	<p>1. Setiap tugas yang diberikan selaras dengan tujuan</p> <p>2. Target kerja yang telah ditetapkan dapat dicapai sesuai rencana.</p>	Ordinal
		<p>Kualitas Kerja, hasil dari pekerjaan yang dapat diselesaikan berdasarkan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.</p> <p>(Admosoeprapto, 2016)</p>	1. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan.	Ordinal
		Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat	1. Ketepatan dan hasil dalam bekerja.	Ordinal

Varibel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
		dihasilkan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan beban kerja dan keadaan yang dialaminya. (Admosoeprapto, 2016)	2. Kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
		Tepat Waktu, pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. (Admosoeprapto, 2016)	1. Berangkat dan pulang tepat waktu. 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Ordinal
		Kepuasan Kerja, memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan. (Admosoeprapto, 2016)	1. Puas terhadap pekerjaan. 2. Lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.	Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) populasi merupakan keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian di tetapkan untuk di analisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan BAN PDM Provinsi Lampung yang berjumlah 17 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono, (2019) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode non-probability sampling yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh. sampel jenuh adalah sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi.

3.4. Identifikasi Variabel

3.4.1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Apabila variabel bebas berubah maka variabel lain akan ikut berubah. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah restrukturisasi organisasi yang kemudian disebut dengan variabel (X).

3.4.2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dari variabel bebas yang berubah (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah efektivitas BAN PDM yang disebut variabel (Y).

3.5. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh melalui kuesioner. Data tersebut nantinya akan dikuantitatifkan menggunakan skala likert agar dapat diproses lebih lanjut dengan pendekatan statistik. Dalam melakukan penelitian maka akan terdapat beberapa jenis pada pengumpulan data, menurut Sugiyono, (2019) cara yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data, yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber dari data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian meliputi perkembangan organisasi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Pada dasarnya teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang penting dalam suatu penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah memperoleh data suatu objek yang diteliti. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Hasil data akan diukur menggunakan skala likert, dimana gunanya untuk mengukur tingkat kesetujuan dan

ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu rencana dan melihat berhasil tidaknya pengukuran tersebut dengan menggunakan skor. Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada pekerja BAN PDM. Dalam mengisi kuesioner, responden akan menjawab dengan essay untuk data pribadi dan memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban alternatif yang telah disediakan oleh peneliti.

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai sebuah acuan untuk menentukan seberapa panjang pendeknya skala interval yang terdapat dalam alat ukur, sehingga nantinya alat ukur yang digunakan akan memberikan hasil berupa data kuantitatif (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur fenomena sikap, pendapat, persepsi, atau sekelompok fenomena sosial. Melalui skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut menjadi titik acuan dalam penyusunan item-item instrumen yang akan dikemukakan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan instrumen 1-5 untuk menunjukkan respon responden setuju atau tidak setuju mengenai statement yang diajukan. Nilai dari skala pengukuran likert sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran *Likert*

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono, (2019)

3.8. Teknik Pengujian Instrumen

Dalam melakukan penelitian maka peneliti melakukan teknik pengujian instrumen yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai alat yang digunakan dalam menunjang proses penelitian, khususnya penelitian yang menggunakan kuisisioner. Instrumen penelitian yang baik akan menghasilkan data penelitian yang baik dan

kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dalam mendapatkan data yang benar, maka pengujian instrument harus memuat informasi yang valid dan reliabel.

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dianggap valid ketika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut merupakan kriteria yang harus dipenuhi untuk menentukan validitas suatu kuesioner:

1. Instrumen tersebut akan dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi, yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk dapat dinyatakan valid, maka $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yaitu $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

Uji validitas yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus korelasi *pearson's product moment correlation* sebagai berikut:

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

Rumus 3. 1 Uji Validitas

Keterangan:

R_{xy} : Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$: Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, proses melakukan uji validitas dihitung dengan menggunakan program SPSS 26.0, yaitu dengan menguji setiap

item pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel. Hasil dari uji validitas terhadap responden dengan nilai r tabel sebesar 0,482. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Restrukturisasi Organisasi (X)	X1.1	0,770	0,482	Valid
	X1.2	0,839	0,482	Valid
	X1.3	0,703	0,482	Valid
	X1.4	0,808	0,482	Valid
	X1.5	0,667	0,482	Valid
	X1.6	0,817	0,482	Valid
Efektivitas Organisasi (Y)	Y1.1	0,747	0,482	Valid
	Y1.2	0,786	0,482	Valid
	Y1.3	0,869	0,482	Valid
	Y1.4	0,775	0,482	Valid
	Y1.5	0,929	0,482	Valid
	Y1.6	0,873	0,482	Valid
	Y1.7	0,813	0,482	Valid
	Y1.8	0,898	0,482	Valid
	Y1.9	0,807	0,482	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui bahwa seluruh item dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga item-item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan uji reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Reliabilitas eksternal dapat dilakukan dengan retest (stability), equivalent atau keduanya. Reliabilitas internal dapat diuji dengan melakukan analisis konsistensi yang ada pada instrumen tersebut dengan teknik tertentu. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam melakukan uji reliabilitas data dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai cronbach alpha $\geq 0,60$:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (K + 1)r}$$

Rumus 3. 2 Uji Reliabilitas

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas.

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan.

r = Koefisien rata-rata antar variabel.

Pengujian *cronbach alpha* pada penelitian ini, instrumen dari variabel dalam penelitian ini akan diuji menggunakan program SPSS 26.0. Dalam pengujian reliabilitas yang menggunakan *cronbach alpha* terdapat skala yang digunakan untuk menunjukkan apabila nilai berada di atas 0,60, maka dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas, maka dapat diketahui nilai *cronbach alpha* sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Restrukturisasi Organisasi	0,853	Sangat Reliabel
Efektivitas Organisasi	0,938	Sangat Reliabel

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono, (2019) kegiatan dalam menganalisis data adalah: Mengelompokkan data telah diajukan, untuk penelitian yang berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif atau analisis frekuensi responden yang digunakan untuk menganalisis dengan cara menjelaskan secara rinci mengenai data yang telah terkumpul dan menggunakan pendekatan teoritis (Sugiyono, 2019). Pada proses statistik deskriptif adalah penyajian data yang dilakukan melalui diagram lingkaran, grafik, tabel, piktogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase (Sugiyono, 2019). Dalam proses analisis statistik deskriptif akan

diperoleh data berasal dari kuesioner.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah uji yang dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dan estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini, terjadi pengujian apakah residual mampu terdistribusi normal atau tidak. Jika data pada setiap variabel tidak dalam keadaan normal, parameter statistik tidak dapat diterapkan pada hipotesis. Pengukuran standar ini menggunakan metode probabilitas standar plot grafik, yang pertama yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah kondisi di mana terjadi ketidaksamaan varians residual di seluruh pengamatan pada model regresi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, dengan mengamati pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y menunjukkan nilai Y yang diprediksi dan sumbu X menunjukkan residual. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari heterokedastisitas, karena kehadirannya menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi menjadi kurang efisien, baik pada sampel besar maupun kecil. Keputusan dalam uji heterokedastisitas dapat diambil berdasarkan grafik: jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y pada angka nol, ini mengindikasikan tidak adanya heterokedastisitas. Namun, jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola yang teratur. maka terdapat heterokedastisitas dalam model.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menilai apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel-variabel independennya. Pengujian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0.1$, maka multikolonieritas tidak terjadi. Namun, jika $VIF > 10$ dan $tolerance \leq 0.1$, maka terdapat multikolonieritas (Ningsih & Dukalang, 2019).

3.9.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana di dasarkan pada hubungan kasual satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel yang sudah telah dibuat oleh peneliti. Dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dibuat, menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$y = a + bX$$

Rumus 3. 3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Sumber: Sugiyono, (2019)

Keterangan :

Y : Efektivitas Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan variabel independen. Bila b (+) maka terjadi kenaikan dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X : Restrukturisasi Organisasi

Perhitungan regresi linear berganda ini menggunakan bantuan komputer dengan program IBM SPSS Statistics 26.

3.10. Uji Hipotesis

Dalam upaya untuk menghasilkan data dan menguji variabel yang terdapat di dalam penelitian, maka peneliti melakukan uji hipotesis. Secara definisi uji hipotesis

merupakan sebuah proses yang digunakan untuk memutuskan sebuah pertanyaan atau hipotesis yang diajukan tentang populasi merupakan hal yang benar berdasarkan bukti secara empiris yang diberikan oleh sampel data.

3.10.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t terhadap nilai yang lain. Tujuan melakukan uji t adalah untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu restrukturisasi organisasi (X), secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu efektivitas kinerja pegawai (Y). Hasil t hitung dapat dilihat pada output koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ artinya H_a ditolak, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- b. H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ artinya H_a diterima, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

Perhitungan Uji t-parsial dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 4 Uji Parsial

Keterangan :

t : Statistik t dengan derajat bebas n-1

n : Banyaknya observasi atau pengamatan

r : Korelasi parsial yang ditemukan

3.10.2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi dan diakibatkan oleh variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi (R²) berkisar antara 0 hingga 1, nilai R² dikatakan baik jika di atas 0,5 atau mendekati 1. Untuk menentukan seberapa besar nilai R atau korelasi antar

variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu untuk memperhatikan pedoman sebagai berikut:

Rumus 3. 5 Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan variabel restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kinerja organisasi BAN-PDM Provinsi Lampung, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel restrukturisasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi BAN-PDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut dilihat dari hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,671 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,131, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, perubahan struktur, penyesuaian unit kerja, penerapan teknologi, serta pengembangan sumber daya manusia dalam proses restrukturisasi berdampak nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja di lingkungan BAN-PDM Provinsi Lampung.
2. Besarnya pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kinerja BAN-PDM adalah sebesar 79,7%. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,797 menunjukkan bahwa 79,7% variasi dalam efektivitas organisasi dapat dijelaskan oleh variabel restrukturisasi organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Ini berarti restrukturisasi organisasi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan efektivitas BAN-PDM dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

5.2 Saran

1. Saran Praktis
 - a. Bagi Organisasi
Organisasi BAN-PDM sebaiknya melakukan peningkatan kapasitas SDM dengan cara memberikan pelatihan yang berkelanjutan agar pegawai mampu beradaptasi dengan struktur baru, sistem digitalisasi, serta proses kerja yang

telah berubah. Selain itu, perlu juga dilakukannya monitoring dan evaluasi berkelanjutan untuk melihat dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Monitoring berkala akan membantu dalam menyempurnakan kebijakan yang telah diterapkan dan kebutuhan yang ada di lapangan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada satu variabel bebas yaitu restrukturisasi organisasi. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi efektivitas organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja, agar hasilnya lebih komprehensif.

2. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang administrasi negara, yang berkaitan dengan pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kinerja organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori-teori organisasi modern yang menekankan pentingnya penyesuaian struktur, pemanfaatan teknologi, dan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lembaga publik yang adaptif dan berkinerja tinggi. Selain itu, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa restrukturisasi bukan hanya bersifat administratif atau struktural, melainkan juga berdampak langsung pada dimensi-dimensi fungsional organisasi seperti efisiensi kerja, ketepatan waktu, kepuasan kerja, serta pencapaian tujuan strategis. Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan teoritis bagi kajian lebih lanjut yang mengintegrasikan konsep perubahan organisasi, efektivitas kelembagaan, dan reformasi birokrasi dalam konteks lembaga negara atau badan layanan publik yang tengah bertransformasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S., & Saputra, A. (2023). Efektivitas Restrukturisasi Satuan Polisi Pamong Praja Dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Ilmu Pemerintahan*, 7(1).
- Anggriliani, S. (2022). Efektivitas Penerapan E-government Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Bidang Informasi Pendidikan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Provinsi Jambi)
- Admosoeprpto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta : Gramedia.
- Ferdina, M. (2015). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 4(2), 104–115.
- Griffin, R. W. (2010). *Fundamentals of Management*. Cengage.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Jillyta, Sendow, G., & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja SULUT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4917–4926.
- Kalangi, J. A. F. (2020). *Restrukturisasi Organisasi Untuk Penguatan Perekonomian Daerah*. Bintang Pustaka Madani.
- Kusdi. (2016). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika.
- Mansyuri, A., Silfiyah, L., Utami, D. A., & Fadhlullah, A. (2024). Strategi Komunikasi Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar Dan Menengah (BAN PDM) Provinsi Jawa Timur Dalam Sosialisasi Standar Akreditasi Paud. *Jurnal Kependidikan Islam*, 14, 92–103. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2024.14.2.92-103>
- Norsanti, N. (2021). Efektivitas Program Percepatan Penurunan Stunting di Kecamatan Batumandi Kabupaten Balangan (Studi Kasus Pada Desa Mampari dan Desa Banua Hanyar). *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.20527/jpp.v3i1.3825>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (13th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2014). *Restrukturisasi Dan Pemeberdayaan Organisasi (Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan)*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. In Alfabeta, Bandung (Vol. 11, Issue 1).

- Susilawati. (2020). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and ...*, 1(2), 92–100.
- Torang, S. (2014). *Organisasi Manajemen (Perilaku, Struktur Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.Jambi).