

PENGARUH TRANSFORMASI  
STRUKTURAL ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN  
NIAS

*By* YOSUA HULU

**PENGARUH TRANSFORMASI STRUKTURAL ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PUSAT STATISTIK KABUPATEN NIAS**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**YOSUA HULU**

**NIM. 2320355**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NIAS**

**2024**

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur dan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Transformasi Struktural Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias”. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, Penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati, Penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhindar kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt, M.Si. Sebagai Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate’e, S.E.,M.M. Sebagai Ketua Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., M.M. Sebagai Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M. sebagai pembimbing yang sudah berkenan meluangkan waktunya demi memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf pegawai di universitas yang telah memberikan informasi dalam penyusunan proposal ini.
6. Bapak Kepala BPS. Kabupaten Nias Puguh setiandono, SST, M.Si yang telah mengizinkan saya untuk dapat meneliti di kantor BPS Kabupaten Nias.
7. Seluruh teman-teman mahasiswa khususnya program Studi Manajemen Dan secara umum Mahasiswa Universitas Nias yang telah banyak memberi motivasi, masukan, kritikan dan dukungan dalam menyelesaikan Proposal ini.
8. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah memberikan dukungan.
9. Terlebih kepada orang tua saya khususnya Mama yang selalu membantu baik secara moril dan materi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Gunungsitoli, Agustus 2024

Penulis,

**Yosua Hulu**

**NIM 2320355**

## DAFTAR ISI

<b>3</b>	<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	4
1.3	Batasan Masalah .....	5
1.4	Tujuan Penelitian .....	5
1.5	Manfaat Penelitian .....	5
1.6	Sistematika Penulisan .....	6
	<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1	Transformasi Struktural Organisasi .....	8
2.1.1	Perubahan Organisasi .....	9
2.1.2	Pengertian Struktur Organisasi .....	10
2.1.3	Jenis-Jenis Struktur Organisasi .....	11
2.1.4	Indikator Transformasi Struktural Organisasi .....	17
2.2	Kinerja Pegawai .....	18
2.2.1	Pengertian Kinerja Pegawai .....	18
2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	19
2.2.3	Indikator Kinerja Pegawai .....	21
2.3	Peneliti Terdahulu .....	23
2.4	Kerangka Berpikir .....	24
2.5	Hipotesis Penelitian .....	25
	<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1	Lokasi Penelitian .....	26
3.2	Jenis Penelitian .....	26
3.3	Variabel Penelitian .....	26
12	3.4 Populasi dan Sampel .....	29
	3.4.1 Populasi .....	29
	3.4.2 Sampel .....	29
3.5	Data dan Teknik pengumpulan data .....	29
	3.5.1 Data .....	29
	3.5.2 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6	Teknik Analisis Data .....	30

3.6.1	Uji Validitas Data.....	31
3.6.2	Uji Reliabilitas Data.....	32
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	33
3.6.4	Uji Koefisien Kolerasi .....	33
3.6.5	Analisa Regresi Linear Sederhana .....	34
3.6.6	Uji Koefisien Determinan .....	34
3.6.7	Uji Hipotesis .....	34
3.7	Jadwal Penelitian .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.1.1	Sejarah Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias .....	37
4.1.2	Visi dan Misi.....	38
4.1.3	Arti Logo BPS.....	38
4.1.4	Struktur Organisasi .....	39
4.1.5	Tugas, Fungsi, dan Kewenangan BPS .....	40
4.1.6	Analisis Data Responden .....	46
4.2	Analisis Hasil Penelitian .....	49
4.2.1	Pengolahan Angket .....	49
4.2.2	Uji Validitas .....	57
4.2.3	Uji Reliabilitas .....	60
4.2.4	Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.2.5	Uji Koefesien Kolerasi .....	64
4.2.6	Analisa Regresi Linear Sederhana .....	64
4.2.7	Uji Koefesien Determinan .....	65
4.2.8	Uji Hipotesis (Uji t).....	66
4.3	Pembahasan Analisis Data .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>69</b>
5.1	Kesimpulan .....	69
5.2	Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>72</b>
<b>Lampiran</b>		

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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.

Namun 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 <sup>32</sup> 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 kertampilan 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 <sup>20</sup> **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 <sup>19</sup> **Nomor 86 Tahun** <sup>20</sup> **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. Namun dari 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.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian secara ilmiah, serta untuk bisa memahami sejauh mana perubahan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai khususnya pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias, Sehingga peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Transformasi Struktural Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2018: 116), rumusan masalah yaitu merupakan sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban melalui pengumpulan data dan juga penelitian. Dari latar belakang di atas dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias?.
2. Seberapa besar pengaruh transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPS Kabupaten Nias?.

3. Apa saja indikator dari transformasi struktural organisasi yang optimal dan yang masih minim dalam mempengaruhi kinerja pegawai?.

45

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini, penulis membatasi permasalahan supaya dalam penelitian ini lebih terfokus maka penulis menentukan batasan masalah dalam penelitian ini adalah transformasi struktural organisasi dan kinerja pegawai.

43

### 1.4 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh transformasi Struktural Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPS Kabupaten Nias.
3. Untuk mengetahui Apa saja indikator dari transformasi struktural organisasi yang optimal dan yang masih minim dalam mempengaruhi kinerja pegawai

### 1.5 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu pada Universitas Nias. Kemudian memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang melibatkan pengalaman langsung dalam melakukan penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data serta dapat menjawab pengujian hipotesis.

2. Bagi Universitas Nias

Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan kajian dalam kerjasama terhadap pelaksanaan program kerja. Kemudian hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pelajaran terkhususnya mata kuliah manajemen perubahan serta sebagai studi kasus yang bermanfaat.

### 3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan atau bahan evaluasi dalam transformasi struktural organisasi dan kinerja pegawai serta mampu membantu kepala pimpinan organisasi dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk mengelola perubahan struktural dan meningkatkan kinerja pegawai.

### 4. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya, apabila pada penelitian ini terdapat kekurangan maka dapat menjadi sarana perbaikan untuk penelitian yang lebih baik.

42

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Penulis menguraikan pembahasan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Penulis menguraikan penjelasan tentang tinjauan pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian atau variabel yang akan dikaji, diantaranya pendapat para ahli tentang transformasi struktural organisasi, kinerja pegawai serta hipotesis dan kerangka berpikir.

### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menguraikan penjelasan tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, identifikasi data, teknik pengumpulan

data, identifikasi variabel, dan defenisi operasional, populasi, sampel, teknik analisa data dan jadwal penelitian.

#### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menguraikan tentang deskripsi responden dan analisis data serta pembahasan.

#### BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menguraikan hasil penelitian dan memberikan kesimpulan serta saran.

#### DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Transformasi Struktural Organisasi**

Transformasi dapat juga dikatakan sebagai perubahan yang dimana perubahan struktural organisasi berfokus pada suatu bentuk, sifat, dan fungsi yang dimana berfokus pada penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi. Transformasi atau perubahan pada organisasi merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam Transformasi struktural ini yang dimana prosesnya terjadi pada masa transisi dari sistem yang lama ke sistem terbaru, pada setiap organisasi pasti memiliki strategi tersendiri untuk memajukan dan dapat terus bertahan apalagi dengan perkembangan zaman serta permintaan masyarakat yang membuat organisasi harus dapat melakukan perubahan supaya dapat beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Transformasi adalah perubahan berupa bentuk, sifat, fungsi dan sebagainya. 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.

### 2.1.1 Perubahan Organisasi

Organisasi pasti akan mengalami perubahan untuk terus bertahan dan juga untuk mempertahankan tujuan organisasi. Maka oleh itu, organisasi harus mampu merancang perubahan yang bagus untuk ketercapaian tujuan organisasi dan juga untuk mempertahankan eksistensi dari organisasi. Perubahan organisasi yang dimana terdapat manusia yang berada di dalamnya, manusia tersebutlah yang menginginkan terjadinya perubahan dalam organisasi sehingga organisasi melalui kesepakatan bersama anggota-anggota dapat mencapai tujuan tersebut. Perubahan dalam organisasi bukan semata untuk kepentingan organisasi tersendiri, tetapi justru yang lebih berkepentingan adalah sumber daya manusia yang ada dalam 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.

### 2.1.2 Pengertian Struktur Organisasi

Dalam kehidupanbersosial, manusia tidak dapat terlepas dari bentuk tim, kelompok atau organisasi. Pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri sebab sebagian besar tujuan seseorang akan tercapai apabila berhubungan dengan orang lain. Organisasi terbentuk bila adanya sekelompok orang yang siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab, Organisasi didirikan karena adanya tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang dilakukan bersama-sama supaya tujuan organisasi dapat terwujud. Maksudnya organisasi mengtargetkan tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama atau tim.

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.

### 2.1.3 Jenis-Jenis Struktur Organisasi

Dalam suatu organisasi memiliki jenis-jenis struktur tersendiri yang dimana menurut Paroli (2023:46), jenis-jenis struktur organisasi yaitu struktural organisasi lini, struktural organisasi fungsional, struktur organisasi garis lini dan staf, dan Struktur Organisasi Divisi.

#### a. Struktur organisasi lini

Struktur organisasi lini merupakan struktur organisasi yang sederhana. Biasanya digunakan oleh organisasi yang masih kecil dan menengah. Inti dari struktur organisasi lini yaitu yang dimana garis wewenang yang saling berhubungan langsung antara pimpinan dan bawahan. Struktur ini yang dimana bawahan bertanggung jawab langsung kepada suatu pimpinan.

Kelebihan :

##### 1) Garis wewenang dan tanggung jawab bersifat sederhana.

Bahwa dalam struktur organisasi yang memiliki kelebihan ini, setiap individu atau unit memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak ambigu. Ini mengurangi kebingungan dan memungkinkan keputusan cepat karena tidak perlu berkonsultasi dengan banyak pihak.

##### 2) Pengawasan lebih mudah.

pengawasan menjadi lebih mudah dilakukan karena atasan dapat dengan cepat melihat apakah individu atau unit telah memenuhi tanggung jawab mereka atau tidak. Hal ini memungkinkan untuk deteksi dini jika ada masalah dan memperbaikinya sebelum menjadi lebih besar.

##### 3) Keputusan dapat diambil dengan cepat.

Pengambilan keputusan dengan cepat memiliki keunggulan kompetitif dalam pasar yang cepat berubah. Ini berarti memiliki proses pengambilan keputusan yang lebih efisien. Keputusan yang cepat

diambil memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan pasar, memanfaatkan peluang baru, dan mengatasi tantangan dengan lebih efektif.

#### 4) Fleksibel terhadap perubahan.

Organisasi yang fleksibel terhadap perubahan maka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang cepat berubah. Fleksibilitas memiliki struktur organisasi yang dapat disesuaikan dengan mudah, proses kerja yang dapat diubah dengan cepat, dan budaya yang mendorong adaptasi dan inovasi.

Kelemahan :

##### 1) Mengabaikan spesialisasi.

Situasi yang di mana organisasi tidak memperhatikan karyawan yang mempunyai keahlian dan pengetahuan khusus dalam bidang tertentu. Mereka cenderung mempekerjakan atau mempromosikan individu berdasarkan faktor-faktor selain kemampuan dan pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk tugas tertentu. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kompetensi dalam organisasi dan kinerja yang kurang optimal.

##### 2) Tidak ada pengembangan karyawan.

Organisasi yang tidak melakukan pengembangan pada karyawan mungkin gagal memberikan pelatihan, pendidikan, atau kesempatan pengembangan profesional kepada karyawan maka dapat mengakibatkan karyawan merasa kurangnya motivasi, dan akhirnya dapat meningkatkan turnover karyawan.

##### 3) Tidak efektif untuk organisasi besar.

Skala operasi dan kompleksitas yang lebih tinggi dalam organisasi besar memerlukan pendekatan yang berbeda dalam manajemen sumber daya manusia dan struktur organisasi. Apa yang

efektif untuk organisasi kecil mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi besar, dan sebaliknya.

4) Ketergantungan yang tinggi pada seseorang.

Organisasi memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi pada satu individu atau sekelompok tertentu. Ketergantungan ini dapat menjadi masalah karena jika individu tersebut meninggalkan organisasi atau tidak lagi tersedia, organisasi mungkin mengalami kesulitan untuk menjalankan operasinya dengan efektif.

b. Struktur organisasi fungsional

Struktur organisasi fungsional ini merupakan struktur yang dikelompokkan pada tugas dan peran yang sama serta membagi kerja sesuai dengan fungsi pada masing-masing manajemen.

Kelebihan :

1) Lebih pada keahliannya atau secara professional.

Kemampuan orang untuk dapat bekerja dengan profesionalisme tinggi dan memiliki keahlian yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Seseorang yang profesional akan menunjukkan perilaku yang tepat, mengikuti etika kerja, dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan dalam bidangnya.

2) Produktifitas tinggi.

Produktivitas tinggi berarti seseorang mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang efisien tanpa mengorbankan kualitas. Ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif, efisien, dan mengelolah waktu dengan baik.

3) Inovasi dapat berkembang.

Kemampuan untuk mengembangkan inovasi adalah kunci untuk terus berkembang dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Seseorang yang mampu menghasilkan gagasan atau ide-ide baru, mengidentifikasi peluang, dan menerapkan solusi kreatif dalam pekerjaannya akan membantu organisasi untuk tetap relevan dan berkembang di pasar.

4) Kontribusi terhadap perkembangan organisasi tinggi.

Ini menunjukkan bahwa seseorang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan kemajuan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini bisa meliputi pencapaian target yang ditetapkan, meningkatkan efisiensi psada operasional, menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar untuk organisasi. Orang-orang yang memberikan kontribusi tinggi ini sering dianggap sebagai aset berharga bagi organisasi mereka  
Kelemahan :

1) Potensi konflik tinggi.

Ini merujuk pada organisasi yang memiliki struktur atau budaya di mana potensi untuk konflik antar anggota atau departemen sangat tinggi. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif, perbedaan tujuan atau kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat, atau bahkan persaingan internal yang berlebihan.

2) Kontrolling agak sulit.

Organisasi dengan kontrol yang sulit cenderung memiliki struktur yang kompleks atau fleksibel yang membuatnya sulit untuk mengatur atau mengendalikan aktivitas dan keputusan. Ini bisa terjadi dalam organisasi yang sangat terdesentralisasi di mana keputusan dibuat di tingkat yang lebih rendah tanpa banyak pengawasan atau dalam organisasi yang besar dan beragam yang sulit untuk dikelola secara efisien.

### 3) Persaingan kurang sehat.

Ini mengacu pada lingkungan di mana persaingan antar anggota organisasi atau perusahaan cenderung menjadi destruktif atau tidak sehat. Persaingan yang tidak sehat bisa mengarah pada sabotase, penghindaran informasi, atau bahkan perilaku tidak etis dalam upaya untuk mendapatkan keunggulan atas orang lain.

### 4) Apabila terjadi penyimpangan akan sulit dilacak sebab banyak bidang dalam organisasi tersebut.

Ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki struktur atau proses yang rumit dan tersebar luas, sehingga sulit untuk melacak atau mendeteksi penyimpangan atau kegiatan yang tidak pantas. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya transparansi, sistem pelaporan yang tidak efektif, atau bahkan kelemahan dalam sistem pengawasan dan pengendalian internal. Dalam konteks ini, kesulitan dalam melacak penyimpangan dapat meningkatkan risiko kecurangan atau pelanggaran lainnya yang tidak terdeteksi atau diatasi dengan cepat.

### c. Struktur Organisasi Garis Lini dan Staf

Struktur ini merupakan kombinasi dari struktur organisasi lini dan fungsional. Untuk wewenang dapat langsung secara *vertical* dari atasan. Untuk mempermudah tugas organisasi maka pimpinan dapat minta bantuan dari bawahan/stafnya. Tugas staf bawahannya ini sebatas memberikan masukan, saran dan pemikiran positif bagi tugas organisasi. Hubungan antara atasan dan bawahan tidak secara langsung. Staf ini mempunyai peran sebagai tenaga ahli yang dapat memberikan masukan dan saran untuk mempermudah pekerjaan. Staf tidak memiliki otoriter diluar bidang mereka sendiri. Dalam struktur ini pimpinan bertanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam tim yang dipimpinnya. Tetapi koordinasi dengan bidang yang lain diperlukan. Kelebihan :

- 1) Keputusan yang diambil lebih mudah, cermat dan obyektif karena ada staf yang membantu.

Ini mengacu pada organisasi yang memiliki staf yang berpengalaman dan terlatih untuk memberikan dukungan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan adanya staf yang membantu, manajer atau pemimpin dapat mengumpulkan informasi yang relevan, menganalisis data dengan lebih baik, dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan. Hal ini dapat menghasilkan keputusan yang lebih cermat dan obyektif karena adanya kontribusi dari berbagai pihak yang terlibat.

- 2) Pekerjaan dapat dilakukan secara bersama-sama sehingga relatif ringan.

Organisasi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara kolaboratif atau timbiasanya dapat menghadirkan keuntungan dalam hal membagi beban kerja dan memanfaatkan keahlian yang beragam. Dengan bekerja bersama-sama, anggota tim dapat saling mendukung, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta memecahkan masalah bersama. Hal ini dapat membuat pekerjaan terasa lebih ringan karena beban kerja terbagi dan kemungkinan untuk memperoleh solusi yang lebih baik melalui kolaborasi.

Kelemahan :

- 1) Struktur organisasi ini terlalu gemuk.

Kelemahan ini mengindikasikan bahwa organisasi memiliki struktur yang terlalu kompleks atau terlalu banyak lapisan manajemen. Struktur yang gemuk dapat menyebabkan lambatnya aliran informasi dan keputusan, birokrasi yang berlebihan, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Hal ini dapat menghambat efisiensi organisasi secara keseluruhan.

- 2) Hubungan antara pimpinan dengan bidang tertentu harus didefinisikan dengan jelas dengan staf agar tidak terjadi *overlapping*.

Ini menunjukkan bahwa ada kekurangan dalam pengaturan hubungan antara pimpinan atau manajer dengan staf atau bawahan mereka. Ketika hubungan tidak didefinisikan dengan jelas, bisa terjadi tumpang tindih dalam tanggung jawab atau kewenangan, yang dapat menyebabkan kebingungan, konflik, atau bahkan ketidakpastian dalam organisasi.

- 3) Ada kendala dalam kerja team karena terkadang keputusan pimpinan berbeda dengan masukan dari staf yang ada.

Ini mengisyaratkan bahwa ada ketidakcocokan atau ketegangan antara keputusan yang dibuat oleh pimpinan atau manajer dengan masukan atau pandangan yang diberikan oleh staf. Ketika keputusan pimpinan tidak sejalan dengan masukan dari staf, hal ini dapat menghambat kerja tim, mengurangi motivasi anggota tim, dan bahkan menyebabkan ketidakharmonisan di antara anggota tim.

#### d. Struktur organisasi divisi

Struktur organisasi divisi yaitu struktur yang dapat mengelompokkan berbagai kegiatan berdasarkan kesamaan dalam unit kerja. Organisasi misalnya layanan, pasar maupun letak geografis

### **2.1.4 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.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Dalam berorganisasi sumber daya manusia memiliki peran utama dalam proses peningkatan kinerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang memiliki peran penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi, sehingga harus dapat dikelola

dengan baik melalui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Keberadaan pegawai perlu diperhatikan karena merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan.

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.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuannya dan keahliannya.

### **2.2.2 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.

### 2.2.3 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.

### 2.3 Peneliti Terdahulu

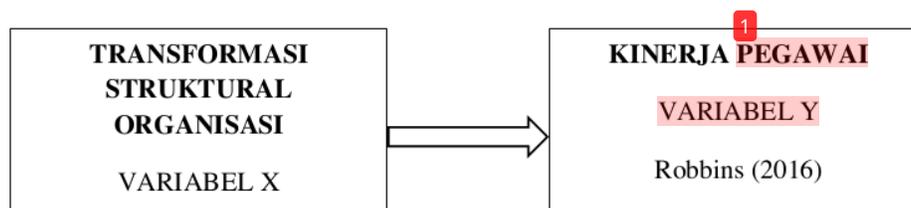
**Tabel 2. 1**  
**Peneliti terdahulu**

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Suhendar, 2021)	Pengaruh Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal EBTKE Kementerian ESDM.	Metode Kuantitatif.	Hasil penelitian bahwa hipotesis yang diajukan sesuai untuk menjelaskan bahwa persepsi tentang perubahan struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinan sebesar 94,7% dalam persamaan garis regresi $\hat{Y} = 3,824 + 0,973X$ . Artinya dapat dijelaskan dengan persepsi tentang perubahan struktur organisasi sebesar 94,7%.
(Ratnasari et al., 2020)	Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Metode Kuantitatif.	Hasil penelitian struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,
(Jansen et al., 2019)	Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado.	Metode Kuantitatif.	Hasil penelitian bahwa perubahan organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Manado.

(Handoko et al., 2020)	Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro	<i>Explanatory Research</i> Dan Pendekatan Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Struktur Organisasi, budaya organisasi dan produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dalam kategori baik,
(Apriliani & Rachman, 2021)	Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen.	Causal explanatory	Hasil penelitian yang didapat bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen. Sedangkan budaya organisasinya tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen.

#### 2.4 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 2.1 Kerangka berpikir**

## 2.5 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.
- Ha : Transformasi struktural organisai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statitik Kabupaten Nia.
- Ho : Transformasi struktural organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPS Kabupaten Nias.
- Ha : Terdapat indikator dari Transformasi Struktural Organisasi yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Baddan Pusat Statistik Kabupaten Nias.
- Ho : Tidak ada indikator dari Transformasi Struktural Organisasi yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Baddan Pusat Statistik Kabupaten Nias.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias, Jl. Ampera No.3, Mudik, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah.

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”.

Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif.

#### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan segala yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan informasi tentang hal itu dapat ditarik kesimpulannya. Menurut Sabtohadji 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).

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Teori</b>
Transformasi Struktural organisasi (X)	Transformasi struktural organisasi adalah proses perubahan yang melibatkan perombakan signifikan pada bagian struktur, sistem, dan proses operasional suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan internal dan eksternal serta mencapai tujuan strategisnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Spesialisasi pekerjaan</li> <li>2. Departementalisasi</li> <li>3. Rantai komando</li> <li>4. Rentang kendali</li> <li>5. Sentralisasi dan desentralisasi.</li> <li>6. Formalisasi</li> </ol>	Menurut Robbins dalam Saputra (2021:2)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi yang dimana Kinerja pada perilaku individu atau kelompok mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Menurut Robbins dalam Aziz & Dewanto (2022:3)

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 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.

#### **3.4.2 Sampel**

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

### **3.5 Data dan Teknik pengumpulan data**

#### **3.5.1 Data**

Menurut Joko Sabtohadhi (2022:89), Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Dalam penelitian ini data di bagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

##### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau di tempat penelitian dari hasil observasi dan angket.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang telah dahulu dikumpulkan yang dimana data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui membaca literatur kepustakaan, internet, media cetak, arsip dan yang tidak dipublikasikan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer untuk mendapatkan data.

### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan pendapat Mulyani (2022:116), Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada di lapangan. Untuk mendapatkan data yang akurat maka peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data antara lain:

#### **a. Observasi**

Observasi atau pengamatan yang akan dilakukan peneliti bertujuan untuk melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti. Dengan melakukan observasi peneliti dapat mengamati secara langsung aktivitas pada objek yang diteliti.

#### **b. Angket/Kuesioner**

Dalam pengambilan data penulis menggunakan angket atau kuesioner yang merupakan suatu daftar yang didalamnya berisi pertanyaan. Penggunaan kuesioner ini akan diberikan kepada responden untuk dapat mengisi jawaban. Dalam penyebaran kuesioner ini menggunakan *google forms*.

### **3.6 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. Proses ini memastikan data yang dimasukkan sama dengan data dari sumber yang asli.

### b. Pengolahan Angket

Dalam pengolahan data maka kuesioner yang telah didarkan kepada responden yang dimana pilihan pada jawaban memiliki skor yang berbeda, yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

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

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2018:267), Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Dalam uji validitas data yang digunakan penulis menggunakan aplikasi SPSS merupakan aplikasi menganalisis data statistik. Dengan menggunakan kolerasi *product moment*, yaitu :

Dalam Pengambilan Keputusan Uji Validitas Product Moment membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table

- 1) Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.

- 2) Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 24 yaitu dengan cara:

- 1) Buka file yang akan diolah.
- 2) Dari menu utama SPSS, pilih menu analyze kemudian pilih submenu correlate lalu pilih bivariate.
- 3) Masukkan nilai item pertanyaan dan skor total.
- 4) Pada correlation coefficients pilih pearson.
- 5) Pilih ok.
- 6) Perhatikan hasil output SPSS.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Pada pengujian ini merupakan suatu yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat di andalkan. Menurut Sugiyono (2019:175) Uji reliabilitas digunakan dalam memastikan responden memiliki jawaban yang konsisten dalam melakukan pengisian kuisioner. Teknik pengukuran yang digunakan menggunakan teknik alpha cronbach yang mana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable (layak), apabila

- 1) Jika nilai cronbach appha  $\alpha > 0,6$  maka reliabel.
- 2) Jika nilai cronbach appha  $\alpha < 0,6$  maka tidak reliabel.

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 24 yaitu dengan cara:

- 1) Buka file yang akan diolah.
- 2) Dari menu utama SPSS, pilih scale kemudian pilih submenu reliability analysis.
- 3) Masukkan nilai item pertanyaan ke kotak item kemudian pilih alpha.
- 4) Pilih continue dan ok.

5) Perhatikan Hasil Output *SPSS*.

### 3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

- 1) Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Uji Koefisien Kolerasi

Dalam uji koefisien kolerasi untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara variabel.

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan  $Y$ . Jika  $r = +1$  atau mendekati  $1$  maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- 2) Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan nilai  $Y$  dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- 3) Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

### **3.6.5 Analisa Regresi Linear Sederhana**

Analisa regresi linear sederhana digunakan dalam menelaah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Langkah analisis pengolahan data menggunakan IBM SPSS yaitu:

- 1) Buka SPSS dan Pilih Open Data
- 2) Pilih Menu Analyze dan Regression
- 3) Tentukan Variabel Dependent dan Independent Setelah itu, klik bagian "Statistics" dan beri centang (checklist) pada "Estimates", "Model fit", dan "Descriptives". Apabila poin-poin yang dibutuhkan sudah diberi checklist, selanjutnya klik Continue dan OK.
- 4) Perhatikan Hasil Output.

### **3.6.6 Uji Koefisien Determinan**

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 24 yaitu dengan cara:

- 1) Buka aplikasi SPSS.
- 2) Pilih menu analyze.
- 3) Pilih regression
- 4) Kemudian klik linier lalu pilih ok, selanjutnya lihat pada tabel coefficients pada kolom R square.

### **3.6.7 Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis atau uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengolahan data menggunakan IMB SPSS Versi 24 yaitu dengan cara :

- 1) Pilih menu analyze
- 2) Pilih regression
- 3) Pilih linier kemudian ok, selanjutnya lihat pada tabel coefficients pada kolom sig dan t.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Dinyatakan dengan melihat nilai sig. dan membandingkan dengan taraf kesalahan (5% atau 0,05) yang dipakai yakni jika sig. < 0,05).
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

### 3.7 Jadwal Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias, Penulis membuat jadwal sebagai panduan.

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2024										
		November 2023	Desember	Januari 2024	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	
1.	Pengajuan Judul											
2.	Penyusunan Proposal											
3.	Seminar Proposal											
4.	Penelitian											
5.	Pengolahan Data											
6.	Ujian Sikripsi											

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias

Sesuai dengan UU No.6/1960 tentang Sensus, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk serentak pada tahun 1961. Sensus Penduduk tersebut merupakan Sensus Penduduk pertama setelah Indonesia merdeka. Sensus Penduduk di tingkat provinsi dilaksanakan oleh Kantor Gubernur, dan di tingkat Kabupaten/Kotamadya dilaksanakan oleh kantor Bupati/Walikota, sedangkan pada tingkat Kecamatan dibentuk bagian yang melaksanakan Sensus Penduduk. Di daerah tingkat II Kabupaten Nias urusan sensus penduduk tersebut ditempatkan pada bagian perekonomian kantor Bupati tingkat II Nias.

Pada tahun 1965 keluar surat keputusan Presidium Kabinet No. Aa/C/9 tahun 1965 yang dimana awalnya kegiatan statistik berada di kantor bupati menjadi satu instansi dengan nama Kantor Sensus dan Statistik. Walaupun kegiatan statistik sudah menjadi status instansi namun baru terpisah dari kantor Bupati Nias pada tahun 1971 saat berdirinya Kantor Sensus dan Statistik di jalan Andreas/Dr. Cipto Mangunkusumo. Pada tahun 1980 ditetapkan peraturan pemerintahan No. 6 tahun 1980 tentang organisasi yang dimana nama Kantor Sensus dan Statistik berubah menjadi Kantor Statistik. Seiring perkembangan tugas yang volumenya semakin besar dan personalia semakin banyak, bangunan gedung kantor yang sudah ada tidak sesuai lagi maka pada tahun 1986 kantor statistik membangun gedung baru yang terletak di Jl. Ampera No.3, Mudik, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara dan ditempati pada tanggal 5 Maret 1987. Pada tahun 1997 dengan keluarnya Undang-Undang Statistik No. 16 tahun 1997 sebagai pengganti Undang-Undang No. 6 tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang No. 7 tahun 1960 tentang statistik yang dimana perubahan nama dari Kantor Statistik menjadi Badan Pusat Statistik. Berdasarkan undang-undang No. 16

tahun 1997 nama kantor statistik di daerah berubah menjadi Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias sampai sekarang

#### 4.1.2 Visi dan Misi

##### Visi

“Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”

##### Misi

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional.
2. Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan.
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah.

#### 4.1.3 Arti Logo BPS



**Gamabr 4.1 Logo BPS**

Logo pada Badan Pusat Statistik memiliki warna biru, hijau dan orange dan disetiap warna memiliki arti khusus, yaitu :

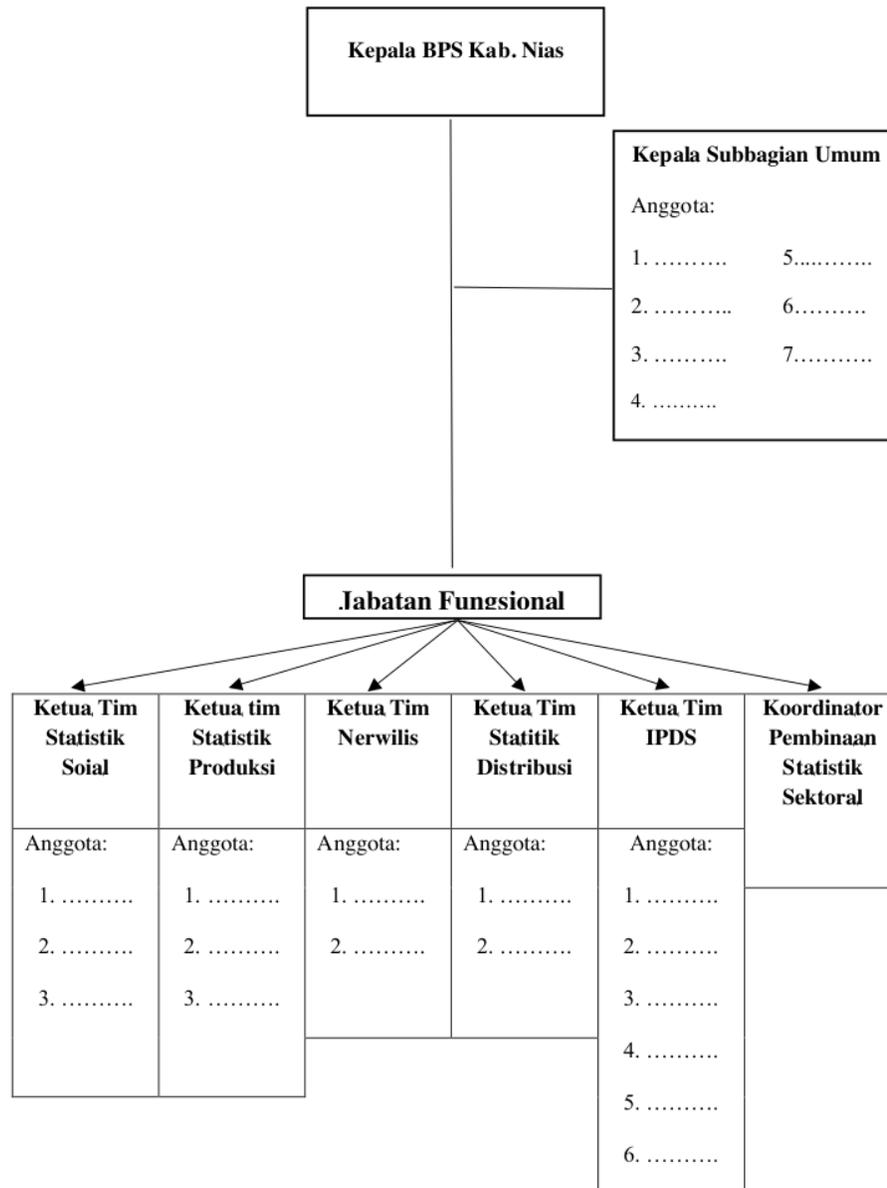
Biru: Melambangkan kegiatan sensus penduduk yang dilakukan sepuluh tahun sekali pada setiap tahun yang berakhiran angka 0 (nol).

Hijau; Melambangkan kegiatan sensus pertanian yang dilakukan sepuluh tahun sekali pada setiap tahun yang berakhiran angka 3 (tiga).

Orange; Melambangkan kegiatan sensus ekonomi yang dilakukan sepuluh tahun sekali pada setiap tahun yang berakhiran angka 6 (enam).

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Adapun bentuk struktur organisasi pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten nias. (Terlampir)



Gambar 4.2 Struktur Organisasi kantor BPS Kab. Nias

#### 4.1.5 Tugas, Fungsi, dan Kewenangan BPS

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

##### 1. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

##### 2. Fungsi

- a) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
- b) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;
- c) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
- d) Penetapan sistem statistik nasional;
- e) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
- f) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

##### 3. Kewenangan

- a) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- b) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- c) Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- d) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
- e) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
- f) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
- g) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

Berdasarkan gambar struktural diatas yang dimana memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

### 1. Kepala BPS

Kepala BPS Kabupaten/Kota mempunyai tugas memimpin BPS Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan fungsi BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/ Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.

### 2. Kassubag Umum

- a. Melaksanakan penyusunan perencanaan, keuangan, sumber daya manusia, hubungan masyarakat, hukum dan organisasi, kearsipan, persandian, barang milik negara, perlengkapan dan rumah tangga.
- b. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.
- c. Bersama dengan atasan (Administrator) melaksanakan dialog kinerja guna menentukan strategi pencapaian kinerja baik dengan metode *direct* atau *non direct cascading*.
- d. Membantu pegawai yang menjadi supervisinya untuk mendefinisikan peran dan hasil yang akan dihasilkan sesuai dialog kinerja.
- e. Memastikan peran dan output seluruh pegawai dapat mendukung kinerja atasan (Administrator).

### 3. Ketua Tim Statistik Sosial

- a. Melaksanakan penyiapan, pengolahan, penyajian, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan fungsi statistik kesejahteraan sosial.
- b. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.
- c. Bersama dengan atasan (Administrator) melaksanakan dialog kinerja guna menentukan strategi pencapaian kinerja baik dengan metode *direct* atau *non direct cascading*.
- d. Membantu pegawai yang menjadi supervisinya untuk mendefinisikan peran dan hasil yang akan dihasilkan sesuai dialog kinerja.
- e. Memastikan peran dan output seluruh pegawai dapat mendukung kinerja atasan (Administrator).

### 4. Ketua tim Statistik Produksi

- a. Melaksanakan penyiapan, pengolahan, penyajian, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan fungsi statistik pertanian, fungsi statistik industri, fungsi statistik pertambangan, energi dan konstruksi.

- b. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.
  - c. Bersama dengan atasan (JPT) melaksanakan dialog kinerja guna menentukan strategi pencapaian kinerja baik dengan metode *direct* atau *non direct cascading*.
  - d. Membantu pegawai yang menjadi supervisinya untuk mendefinisikan peran dan hasil yang akan dihasilkan sesuai dialog kinerja.
  - e. Memastikan peran dan output seluruh pegawai dapat menupport kinerja atasan (PJT).
5. Ketua Tim Nerwilis
- a. Melaksanakan penyiapan, pengolahan, penyajian, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan fungsi statistik neraca produksi, fungsi statistik neraca konsumsi, fungsi statistik analisis statistik lintas sektoral.
  - b. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.
  - c. Bersama dengan atasan (Administrator) melaksanakan dialog kinerja guna menentukan strategi pencapaian kinerja baik dengan metode *direct* atau *non direct cascading*.
  - d. Membantu pegawai yang menjadi supervisinya untuk mendefinisikan peran dan hasil yang akan dihasilkan sesuai dialog kinerja.
  - e. Memastikan peran dan output seluruh pegawai dapat menupport kinerja atasan (Administrator).
6. Ketua Tim Statistik Distribusi
- a. Melaksanakan penyiapan, pengolahan, penyajian, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan fungsi statistik harga konsumen dan harga perdagangan besar, fungsi statistik keuangan dan harga produsen, fungsi statistik niaga dan jasa.
  - b. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.
  - c. Bersama dengan atasan (Administrator) melaksanakan dialog kinerja guna menentukan strategi pencapaian kinerja baik dengan metode *direct* atau *non direct cascading*.
  - d. Membantu pegawai yang menjadi supervisinya untuk mendefinisikan peran dan hasil yang akan dihasilkan sesuai dialog kinerja.

- e. Memastikan peran dan output seluruh pegawai dapat menupport kinerja atasan (Administrator).
7. Ketua Tim IPDS
- a. Melaksanakan penyiapan, pengolahan penyajian, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan fungsi integrasi pengolahan data, fungsi jaringan dan rujukan statistik, fungsi diseminasi dan layanan statistik.
  - b. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.
  - c. Bersama dengan atasan (Administrator) melaksanakan dialog kinerja guna menentukan strategi pencapaian kinerja baik dengan metode *direct* atau *non direct cascading*.
  - d. Membantu pegawai yang menjadi supervisinya untuk mendefinisikan peran dan hasil yang akan dihasilkan sesuai dialog kinerja.
  - e. Memastikan peran dan output seluruh pegawai dapat menupport kinerja atasan (Administrator).
8. Koordinator Pembinaan Statistik Sektoral
- a. Melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.
  - b. Bersama dengan atasan (Administrator) melaksanakan dialog kinerja guna menentukan strategi pencapaian kinerja baik dengan metode *direct* atau *non direct cascading*.
  - c. Membantu pegawai yang menjadi supervisinya untuk mendefinisikan peran dan hasil yang akan dihasilkan sesuai dialog kinerja.
  - d. Memastikan peran dan output seluruh pegawai dapat menupport kinerja atasan (Administrator).

**Tabel 4.1**  
**Daftar Pegawai**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan	Jabatan
1.	Puguh setiandono	Laki-laki	50	26	S-2	Kepala BPS
2.	Eliaman Zebua	Laki-laki	43	13 Tahun	S-1	Kepala Subbagian Umum

3.	Epianus Zega	Laki-laki	32	9 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Mudah
4.	Imran Machdani Zega	Laki-laki	31	9 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Mudah
5.	Trisno Yan Utama Harefa	Laki-laki	32	9 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Mudah
6.	Hiskia Harefa	Laki-laki	32	9 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Mudah
7.	Yuris Trisman Zega	Laki-laki	34	9 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Mudah
8.	Faberlius Hulu	Laki-laki	31	8 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Mudah
9.	Elvira Naftali Anastasya Sitinjak	Perempuan	22	1 Tahun	D-III	Staf
10.	Richard Putra Rahmat Zega	Laki-laki	22	10 Bulan	D-IV	Staf
11.	Anugrah R.H. Marbun	Laki-laki	23	1 Tahun	D-IV	Staf
12.	Nelson Mordehai Samosir	Laki-laki	23	10 Bulan	D-IV	Staf
14.	Isra Herlina	Perempuan	30	2 Tahun	D-III	Statistisi Pelaksana lanjutan
14.	Geni Andalria Harefa	Perempuan	30	8 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Pertama
15.	Gregorius Dwison Gulo	Laki-laki	31	9 Tahun	D-IV	Staf
16.	Alfrince Sonifati Hulu	Perempuan	31	8 Tahun	D-IV	Statistisi Ahli Pertama
17.	Hamdan Akhiruddin Siregar	Laki-laki	33	5 Bulan	D-III	Pranata komputer
18.	Lamtiroima Hutahaean	Perempuan	35	2 Tahun	D-III	Statistisi Pelaksana

19.	Restu Weliaman Zendrato	Laki-laki	38	16 Tahun	S-1	Penugasan PK APBN Terampil
20.	Kartika Krisnawati Halawa	Perempuan	38	14 Tahun	D-III	Statistisi Pelaksana lanjutan
21.	Agus Mardin Zai	Laki-laki	38	14 Tahun	S-1	Statistisi Ahli Pertama
22.	Yusnidar Zebua	Perempuan	38	13 Tahun	D-III	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan
23.	Wisni Fadilah	Perempuan	38	13 Tahun	D-III	Statistisi Pelaksana lanjutan
24.	Denuari Mendrofa	Laki-laki	39	13 Tahun	S-1	Staf
25.	Yurlius Ndruru	Laki-laki	39	13 Tahun	S-1	Pelaksana
26.	Kurniaman Harefa	Laki-laki	40	13 Tahun	S-1	Statistisi Ahli Pertama
27.	Desman Zega	Laki-laki	40	13 Tahun	S-1	Statistisi Ahli Pertama
28.	Sonazaro Laoli	Laki-laki	44	20 Tahun	SMA	Pelaksana
29.	Eliyudin Telaumbanua	Laki-laki	45	25 Tahun	S-1	Pelaksana
30.	Hanok Parninghotan Samosir	Laki-laki	47	19 Tahun	SMK	Pelaksana
31.	Gusnaini Zain	Perempuan	48	20 Tahun	SMA	Pelaksana

Sumber: Data Primer, 2024

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Responden Penelitian**

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	31
Kuesioner Kembali	30
Kuesioner Tidak Kembali	1
Kuesioner Layak Diolah	30

Sumber: Data Primer, 2024

Penyebaran kuesioner ini hanya diisi oleh 30 pegawai dan 1 pegawai yang belum mengisi yaitu kepala BPS Kabupaten Nias.

#### 4.1.6 Analisis Data Responden

Dalam penelitian ini bahwa yang menjadi responden adalah pegawai BPS Kab. Nias. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang dimana penyebarannya layak untuk diolah. Dengan identifikasi sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel beriku:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	21	70.00%
2.	Perempuan	9	30.00%
Total		30	100.00%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden jumlah Laki-laki yaitu 21 orang (70%) dan jumlah Perempuan yaitu 9 orang (30%).

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	<24	4	13.33%
2.	25-30	2	6.67%
3.	31-44	21	70.00%
4.	>45	3	10.00%
Total		30	100.00%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden memiliki rentang usia antara lain: rentang usia <24 berjumlah 4 orang (13%), rentang usia 25-30 berjumlah 2 orang (6%), rentang usia 31-44 berjumlah 21 (70%), rentang usia >45 berjumlah 3 orang (10%).

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 5Tahun	7	23.33%
2.	6-10Tahun	9	30.00%
3.	11-15Tahun	9	30.00%
4.	>16 Tahun	5	16.67%
Total		30	100.00%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden rentang lama bekerja <5 tahun berjumlah 7 responden (23%), rentang lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 9 orang (30%), rentang lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 9 orang (30%), rentang lama bekerja >16 tahun berjumlah 5 orang (16%).

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	S-1	8	26.67%
2.	D-IV	12	40.00%
3.	D-III	7	23.33%
4.	SMA/SMK	3	10.00%
	Total	30	100.00%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden tingkat pendidikan S-1 berjumlah 8 orang (26%), D-IV berjumlah 12 orang (40%), D-III berjumlah 7 orang (23%), SMA/SMK berjumlah 3 orang (10%).

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang jabatan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
-----	---------	------------------	------------

1.	Kepala Subbagian Umum	1	3.33%
2.	Penugasan PK APBN Terampil	1	3.33%
3.	Statistisi Ahli Mudah	6	20.00%
4.	Statistisi Ahli Pertama	5	16.67%
5.	Pranata komputer	1	3.33%
6.	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	1	3.33%
7.	Statistisi Pelaksana	1	3.33%
8.	Statistisi Pelaksana lanjutan	3	10.00%
9.	Staf	6	20.00%
10.	Pelaksana	5	16.67%
Total		30	100.00%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden yang menduduki jabatan antara lain Kassubag Umum berjumlah 1 orang (3%), Penugasan PK APBN Terampil 1 orang (3%), Statistisi Ahli Mudah 6 orang (20%), Statistisi Ahli Pertama 5 orang (16%), Pranata komputer 1 orang (3%), Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan 1 orang (3%), Statistisi Pelaksana 1 orang (3%), Statistisi Pelaksana lanjutan 1 orang (3%), Staf 6 orang (20%), Pelaksana (16%).

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis telah menyebarkan angket kepada responden dan verifikasi data merupakan strategi memperoleh angket yang diedarkan oleh penulis kepada subjek yang telah diisi sesuai petunjuk. Proses ini memastikan data yang dimasukkan sama dengan data dari sumber yang asli.

### 4.2.1 Pengolahan Angket

#### a. Pengolahan Angket Transformasi Struktural Organisasi (X)

Jumlah butir soal angket variabel x adalah 18 soal maka diperoleh jumlah sebagai berikut:





R21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
R22	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	49
R23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	45
R24	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16
R25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

### c. Rekapitulasi Jawaban responden Variabel X

**Tabel 4.10**  
Rekapitulasi Jawaban responden Variabel X

NO. Resp.	Alternatif				Jumlah
	SS (4)	S(3)	TS(2)	STS(1)	
R1	5	13	0	0	18
R2	15	3	0	0	18
R3	8	9	1	0	18
R4	0	12	6	0	18
R5	4	12	2	0	18
R6	0	18	0	0	18
R7	0	18	0	0	18
R8	4	14	0	0	18
R9	0	16	2	0	18
R10	18	0	0	0	18
R11	7	10	1	0	18
R12	0	11	7	0	18
R13	3	13	2	0	18
R14	0	18	0	0	18

R15	13	3	2	0	18
R16	3	11	4	0	18
R17	1	17	0	0	18
R18	0	18	0	0	18
R19	0	18	0	0	18
R20	0	18	0	0	18
R21	1	15	2	0	18
R22	3	15	0	0	18
R23	2	11	5	0	18
R24	0	0	8	10	18
R25	0	18	0	0	18
R26	18	0	0	0	18
R27	0	18	0	0	18
R28	18	0	0	0	18
R29	0	18	0	0	18
R30	13	5	0	0	18

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

#### d. Rekapitulasi Jawaban responden Variabel Y

Tabel 4.11

#### Rekapitulasi Jawaban responden Variabel Y

NO. Resp.	Alternatif				JUMLAH
	SS(4)	S(3)	T(2)	TS(1)	
R1	1	14	0	0	15
R2	15	0	0	0	15
R3	13	1	1	0	15
R4	0	15	0	0	15
R5	12	2	1	0	15
R6	0	15	0	0	15
R7	0	15	0	0	15
R8	3	12	0	0	15

R9	0	11	4	0	15
R10	15	0	0	0	15
R11	9	6	0	0	15
R12	1	14	0	0	15
R13	3	12	0	0	15
R14	0	15	0	0	15
R15	14	1	0	0	15
R16	4	11	0	0	15
R17	0	15	0	0	15
R18	0	15	0	0	15
R19	0	15	0	0	15
R20	0	15	0	0	15
R21	0	14	1	0	15
R22	4	11	0	0	15
R23	1	13	1	0	15
R24	0	0	1	14	15
R25	0	15	0	0	15
R26	15	0	0	0	15
R27	0	15	0	0	15
R28	15	0	0	0	15
R29	0	15	0	0	15
R30	15	0	0	0	15

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

**e. Rekapitulasi Pertanyaan responden Variabel X**

**Tabel 4.12**

**Rekapitulasi Pertanyaan responden Variabel X**

11. Item	Alternatif jawaban								Total Resp.
	SS (4)		S(3)		TS(2)		STS(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Indikator Spesialisasi pekerjaan									

1.	8	26.67%	19	63.33%	3	10.00%	0	0.00%	30
2.	8	26.67%	17	56.67%	4	13.33%	1	3.33%	30
3.	6	20.00%	20	66.67%	4	13.33%	0	0.00%	30
	$\bar{X}$	<b>24.45%</b>	$\bar{X}$	<b>62.22%</b>	$\bar{X}$	<b>12.22%</b>	$\bar{X}$	<b>12.22%</b>	
<b>Indikator Departementalisasi</b>									
4.	6	20.00%	20	66.67%	4	13.33%	0	0.00%	30
5.	6	20.00%	20	66.67%	4	13.33%	0	0.00%	30
6.	9	30.00%	19	63.33%	1	3.33%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>23.33%</b>	$\bar{X}$	<b>65.56%</b>	$\bar{X}$	<b>10.00%</b>	$\bar{X}$	<b>10.00%</b>	
<b>Indikator Rantai komando</b>									
7.	10	33.33%	19	63.33%	0	0.00%	1	3.33%	30
8.	11	36.67%	17	56.67%	1	3.33%	1	3.33%	30
9.	11	36.67%	18	60.00%	0	0.00%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>35.56%</b>	$\bar{X}$	<b>60.00%</b>	$\bar{X}$	<b>1.11%</b>	$\bar{X}$	<b>1.11%</b>	
<b>Indikator Rentang kendali</b>									
10.	7	23.33%	18	60.00%	4	13.33%	1	3.33%	30
11.	7	23.33%	21	70.00%	2	6.67%	0	0.00%	30
12.	8	26.67%	21	70.00%	0	0.00%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>24.44%</b>	$\bar{X}$	<b>66.67%</b>	$\bar{X}$	<b>6.67%</b>	$\bar{X}$	<b>6.67%</b>	
<b>Indikator Sentralisasi dan desentralisasi</b>									
13.	6	20.00%	19	63.33%	5	16.67%	0	0.00%	30
14.	5	16.67%	18	60.00%	7	23.33%	0	0.00%	30
15.	5	16.67%	22	73.33%	3	10.00%	0	0.00%	30
	$\bar{X}$	<b>17.78%</b>	$\bar{X}$	<b>65.55%</b>	$\bar{X}$	<b>16.67%</b>	$\bar{X}$	<b>16.67%</b>	
<b>Indikator Formalisasi</b>									
16.	7	23.33%	22	73.33%	0	0.00%	1	3.33%	30
17.	8	26.67%	21	70.00%	0	0.00%	1	3.33%	30
18.	8	26.67%	21	70.00%	0	0.00%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>25.56%</b>	$\bar{X}$	<b>71.11%</b>	$\bar{X}$	<b>0.00%</b>	$\bar{X}$	<b>0.00%</b>	

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai optimal indikator pada variabel X yaitu indikator Rantai Komando dengan nilai rata-rata 35.56%, sedangkan untuk nilai indikator yang minim pada variabel X yaitu indikator Sentralisasi dan desentralisasi.

#### f. Rekapitulasi Pertanyaan responden Variabel Y

**Tabel 4.13**  
Rekapitulasi Pertanyaan responden Variabel Y

No. 11 Item	Alternatif jawaban								Total Resp.
	SS(4)		S(3)		TS(2)		STS(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Indikator Kualitas Kerja</b>									
1.	9	30.00%	19	63.33%	1	3.33%	1	3.33%	30
2.	9	30.00%	20	66.67%	0	0.00%	1	3.33%	30
3.	9	30.00%	19	63.33%	1	3.33%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>30.00%</b>	$\bar{X}$	<b>64.44%</b>	$\bar{X}$	<b>2.22%</b>	$\bar{X}$	<b>3.33%</b>	
<b>Indikator Kuantitas Kerja</b>									
4.	8	26.67%	20	66.67%	1	3.33%	1	3.33%	30
5.	10	33.33%	19	63.33%	0	0.00%	1	3.33%	30
6.	8	26.67%	21	70.00%	0	0.00%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>28.89%</b>	$\bar{X}$	<b>66.67%</b>	$\bar{X}$	<b>1.11%</b>	$\bar{X}$	<b>3.33%</b>	
<b>Indikator Ketepatan Waktu</b>									
7.	11	36.67%	18	60.00%	0	0.00%	1	3.33%	30
8.	13	43.33%	13	43.33%	4	13.33%	0	0.00%	30
9.	10	33.33%	19	63.33%	0	0.00%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>37.78%</b>	$\bar{X}$	<b>55.55%</b>	$\bar{X}$	<b>4.44%</b>	$\bar{X}$	<b>2.22%</b>	
<b>Indikator Efektifitas</b>									
10.	12	40.00%	17	56.67%	0	0.00%	1	3.33%	30
11.	8	26.67%	20	66.67%	1	3.33%	1	3.33%	30

12.	10	33.33%	19	63.33%	0	0.00%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>33.33%</b>	$\bar{X}$	<b>62.22%</b>	$\bar{X}$	<b>1.11%</b>	$\bar{X}$	<b>3.33%</b>	
<b>Indikator Kemandirian</b>									
13.	9	30.00%	20	66.67%	0	0.00%	1	3.33%	30
14.	7	23.33%	22	73.33%	0	0.00%	1	3.33%	30
15.	7	23.33%	21	70.00%	1	3.33%	1	3.33%	30
	$\bar{X}$	<b>25.55%</b>	$\bar{X}$	<b>70.00%</b>	$\bar{X}$	<b>1.11%</b>	$\bar{X}$	<b>3.33%</b>	

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai optimal indikator pada variabel Y yaitu indikator Ketepatan Waktu dengan nilai rata-rata 37.78%, sedangkan untuk nilai indikator yang minim pada variabel Y yaitu indikator Kemandirian dengan nilai rata-rata 25,55%.

#### 4.2.2 Uji Validitas

##### a. Uji Validitas Variabel Transformasi Struktural Organisasi (X)

Hasil uji Validitas pada variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) di olah menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* adapun hasil output disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Validitas Variabel (X)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil *SPSS*, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban 30 responden dinyatakan 100% valid. Untuk perhitungan butir pertanyaan pada angket variabel X dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Validitas (X)**

No. Item	<i>Pearson Correlation</i> ( rhitung)	Rtabel df=(N-2)	Keterangan
14 X1	0.836	0,361	Valid
X2	0.833	0,361	Valid
X3	0.792	0,361	Valid
X4	0.832	0,361	Valid
X5	0.700	0,361	Valid
X6	0.864	0,361	Valid
X7	0.790	0,361	Valid
X8	0.764	0,361	Valid
X9	0.879	0,361	Valid
X10	0.790	0,361	Valid
X11	0.882	0,361	Valid
X12	0.897	0,361	Valid
X13	0.748	0,361	Valid
X14	0.541	0,361	Valid
X15	0.614	0,361	Valid
X16	0.908	0,361	Valid
X17	0.903	0,361	Valid
X18	0.852	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada uji validitas 18 item pertanyaan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ , sehingga butir pertanyaan ini layak digunakan.

**b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji Validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) di olah menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* adapun hasil output disajikan pada tabel berikut:

**Tabel.4.16**  
**Uji Validitas Variabel Y**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber: Hasil *SPSS*, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban 30 responden dinyatakan 100% valid. Untuk perhitungan butir pertanyaan pada angket variabel X dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel.4.17**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No. Item	Pearson Correlation (r hitung)	Rtabel df=(N-2)	Keterangan
Y1	0.963	0,361	Valid
Y2	0.975	0,361	Valid
Y3	0.909	0,361	Valid
Y4	0.808	0,361	Valid
Y5	0.958	0,361	Valid
Y6	0.964	0,361	Valid
Y7	0.859	0,361	Valid
Y8	0.763	0,361	Valid
Y9	0.958	0,361	Valid
Y10	0.904	0,361	Valid

Y11	0.954	0,361	Valid
Y12	0.908	0,361	Valid
Y13	0.937	0,361	Valid
Y14	0.943	0,361	Valid
Y15	0.841	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada uji validitas 15 item pertanyaan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ , sehingga butir pertanyaan ini layak digunka.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

##### a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Transformasi Struktural Organisasi (X)

Hasil uji Reliabilitas pada varibael Transformasi Struktural Organisasi (X) di olah menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* adapun hasil output disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**  
**Uji Reliabilitas Variabel X**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	18

Sumber: Hasil Outpt *SPSS*, 2024

Berdasarka tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,967 > 0,6$  dari hasil tersebut 18 pertanyaan dikatakan reliabel. Untuk perhitungan butir pertanyaan pada angket variabel X dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

No. Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Alpha Cronbach $>0,6$	Ket.
X1	0.964	0,6	Reliabel
X2	0.964	0,6	Reliabel

X3	0.965	0,6	Reliabel
X4	0.964	0,6	Reliabel
X5	0.966	0,6	Reliabel
X6	0.964	0,6	Reliabel
X7	0.965	0,6	Reliabel
X8	0.965	0,6	Reliabel
X9	0.963	0,6	Reliabel
X10	0.965	0,6	Reliabel
X11	0.964	0,6	Reliabel
X12	0.963	0,6	Reliabel
X13	0.965	0,6	Reliabel
X14	0.969	0,6	Reliabel
X15	0.967	0,6	Reliabel
X16	0.963	0,6	Reliabel
X17	0.963	0,6	Reliabel
X18	0.964	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada uji Reliabilitas 18 item pertanyaan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0,6.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji Reliabilitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) di olah menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* adapun hasil output disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.20**  
**Uji Reliabilitas Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.985	15

Sumber: Hasil Outpt *SPSS*, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,967 > 0,6 dari hasil tersebut 15 pertanyaan dikatakan reliabel. Untuk perhitungan butir pertanyaan pada angket variabel Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

No. Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Alpha Cronbach >0,6	Keterangan
Y1	0.983	0,6	Reliabel
Y2	0.983	0,6	Reliabel
Y3	0.984	0,6	Reliabel
Y4	0.985	0,6	Reliabel
Y5	0.983	0,6	Reliabel
Y6	0.983	0,6	Reliabel
Y7	0.984	0,6	Reliabel
Y8	0.986	0,6	Reliabel
Y9	0.983	0,6	Reliabel
Y10	0.984	0,6	Reliabel
Y11	0.983	0,6	Reliabel
Y12	0.984	0,6	Reliabel
Y13	0.983	0,6	Reliabel
Y14	0.983	0,6	Reliabel
Y15	0.985	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

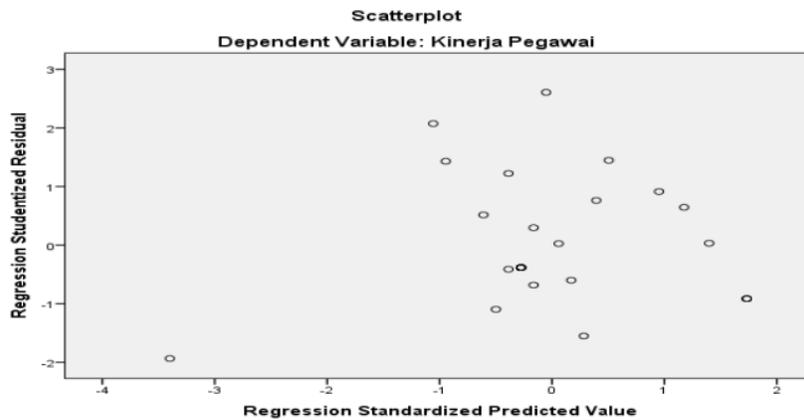
Berdasarkan tabel diatas diketahui pada uji Reliabilitas 15 item pertanyaan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0,6.

#### 4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamayan yang lain. Untuk mengetahui

pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada tabel berikut.

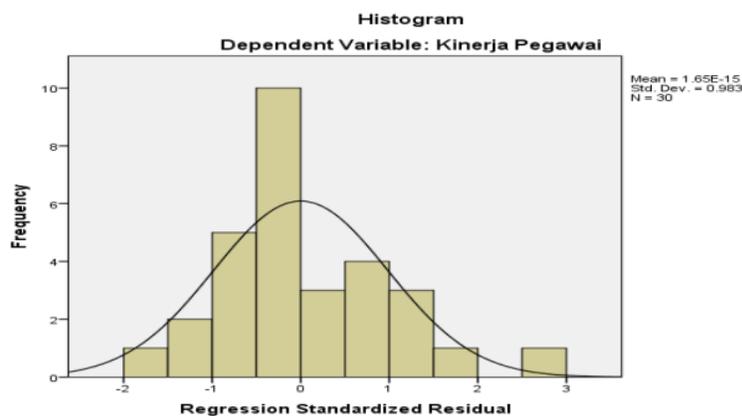
**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024

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

**Tabel 4.23**  
**Grafik Histogram**



Sumber: Hasil Outpt SPSS, 2024

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

#### 4.2.5 Uji Koefisien Kolerasi

Dalam uji koefisien kolerasi ini untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara variabel.

**Tabel 4.24**  
**Uji Koefisien 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 nilai *Pearson Correlation* yaitu 0,937, sehingga hubungan antara variabel X dengan variabel Y memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

#### 4.2.6 Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linear sederhana digunakan dalam menelaah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil uji sebgaia berikut:

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
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

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

b. Koefisien variabel Transformasi Struktural Organisasi (*X*) bernilai 0,915. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

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

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*).

#### 4.2.7 Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi variabel *X* terhadap variabel *Y*.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.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.

41

#### 4.2.8 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel X dengan Y. Dengan ketentuan apabila nilai thitung > ttabel dan jumlah signifikan < 0,05 (5%) maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Tetapi apabila thitung < ttabel dan jumlah signifikannya lebih > 0,05 (5%) maka tidak terjadi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.27**

**Hasil uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
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).

### 4.3 Pembahasan Analisis Data

Berdasarkan hasil data yang telah di uji melalui program aplikasi *SPSS* yang dimana rumusan pertanyaan dan hipotesis pada penelitian ini sudah didapatkan hasilnya, untuk pembahasan sebagai berikut:

Sebelumnya penulis telah merumuskan masalah dalam penelitian “Apakah ada pengaruh transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias” sejalan dengan itu peneliti membuat hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah sebagai  $H_a$ : Terdapat Pengaruh Transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias, dan sebagai  $H_o$ : Tidak terdapat Pengaruh Transformasi struktural organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias.

Sebelumnya penulis telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan ujicoba, diketahui variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) dari 6 indikator dengan 18 butir pertanyaan yang telah dijawab oleh 30 responden mendapatkan hasil valid dan reliabel dan diketahui juga pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dari indikator 5 dengan 15 butir pertanyaan yang telah dijawab 30 responden mendapatkan hasil valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah di uji yang dimana uji t diketahui Transformasi Struktural Organisasi (X) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  (14.167) >  $t_{tabel}$  (1,701) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Transformasi Struktural Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimana  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Adanya perubahan pada suatu organisasi terkhususnya penerapan atau kebijakan transformasi struktural organisasi memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai. Transformasi struktural sering kali melibatkan penyederhanaan proses, dan pengoptimalan alur kerja. Hal ini dapat mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas administratif dan meningkatkan fokus pada pekerjaan inti, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien. Struktur organisasi yang baru dapat memfasilitasi komunikasi

yang lebih baik antara tim dan departemen. Dengan mengurangi batasan struktural, pegawai dapat berkolaborasi lebih efektif, berbagi informasi dengan lebih mudah, dan menyelesaikan masalah dengan lebih cepat. Transformasi struktural sering kali dirancang untuk membuat organisasi lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lingkungan bisnis. Pegawai yang beradaptasi dengan baik terhadap perubahan ini bisa lebih siap untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang baru.

**BAB V**  
**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasar hasil Uji Heteroskedastistas yang dimana hasil dari *Scatterplot* bahwa tidak terjadi heteroskedastistas pada model regresi dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan perhitungan pada uji Koefisien Kolerasi maka hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi pada variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka kesimpulannya kedua variabel tersebut memiliki kolerasi (hubungan). Pada nilai *Pearson Correlation* yaitu 0,937, sehingga hubungan antara variabel X dengan variabel Y memiliki tingkat hubungan sangat kuat.
3. Berdasarkan perhitungan pada uji Analisa Regresi Linear Sederhana maka hasil yang didapatkan yaitu  $= -3,245 + 0,915X$ . Maka kesimpulannya 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).
4. Berdasarkan perhitungan pada uji Koefisien Determinan maka hasil yang didapatkan yaitu 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.
5. Berdasarkan perhitungan pada uji t maka hasil yang didapatkan yaitu Variabel Transformasi Struktural Organisasi (X) memiliki nilai  $t_{hitung} (14,167) > t_{tabel} (1,701)$  pada tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Transformasi

Struktural Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

6. Berdasarkan pada tabel Rekapitulasi Pertanyaan responden Variabel X bahwa nilai optimal indikator pada variabel X yaitu indikator Rantai Komando dengan nilai rata-rata 35.56%, sedangkan untuk nilai indikator yang minim pada variabel X yaitu indikator Sentralisasi dan desentralisasi.
7. Berdasarkan pada tabel Rekapitulasi Pertanyaan responden Variabel Y bahwa nilai optimal indikator pada variabel Y yaitu indikator Ketepatan Waktu dengan nilai rata-rata 37.78%, sedangkan untuk nilai indikator yang minim pada variabel Y yaitu indikator Kemandirian dengan nilai rata-rata 25,55%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pernyataan responden tentang kinerja pegawai terdapat point tertinggi, penulis menyarankan kepada kepala BPS Kab. Nias perlu mempertahankan ketepatan waktu pegawai yang dimana pegawai mempunyai kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja kemudian berikan suatu pengakuan seperti penghargaan supaya pegawai yang menerima lebih termotivasi.
2. Berdasarkan pernyataan responden tentang kinerja pegawai terdapat nilai terendah, penulis menyarankan kepada kepala BPS Kab. Nias perlu meningkatkan tingkat kemandirian pegawai dan implementasikan sistem penghargaan untuk mengakui dan memotivasi pegawai yang menunjukkan kemandiriannya.
3. Perlu melakukan evaluasi berkala terhadap transformasi struktural terhadap kinerja pegawai akan membantu organisasi untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan. *Feedback* dari pegawai harus dipertimbangkan untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan benar-benar mendukung peningkatan kinerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini agar lebih lengkap karena berdasarkan hasil analisa hasil uji koefisien

determinan masih terdapat variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi yang dimana variabel yang belum ditemukan oleh penulis

## DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Anak Agung Istri Kirana Sari, Dr. Ida Bagus Udayana Putra, S.E., M.M., Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S., M. P. (2021). *ANTESEDEN KINERJA PEGAWAI*. Scopindo Media Pustaka.
- Apriliani, E., & Rachman, A. A. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Empiris Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Bandung). *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains*, 01(02), 132–146.
- Azuardana. (2018). Organization Restructurization in Realizing Effective Local Governance in Local Secretariat Office of Dompu Regency in Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, X(1), 82–96. <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/>
- Bahaudin, T. (2023). *TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI*. Lautan Pustaka, Grup Andi-Yogyakarta, Anggota IKAPI, Yogyakarta.
- 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 da 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., & Safkaur, 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., & Modik, 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>
- Jansen, D., Kojo, C., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2989–2998.

- 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>
- Paroli. (2023). *Struktur dan Perilaku Organisasi* (Issue December).
- Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi D<sup>39</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, 44 1 (2023). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Peraturan P<sup>15</sup> dan 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%2Fid%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.
- Prof. Dr. Manahan P. Tampubolon, SE., M. (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 Orga<sup>33</sup>asi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Robins, S. P., dan Coulter, M. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P.Erlangga, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- 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 Sebag<sup>38</sup> Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Silas, B., Adolfinia, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan

Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwigatuna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.

Suhendar, A. (2021). Pengaruh Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal BTKE Kementerian ESDM. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(1), 546–552. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i1.610>

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.

Lampiran 1

**KUESIONER**

**Petunjuk Pengisian**

1. Mengisi identitas responden.
2. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon kepada Bapak/Ibu untuk membaca setiap pertanyaan dengan cermat dan menjawab dengan jujur.
3. Bapak/Ibu tinggal memberi tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada kolom jawaban yang sudah disiapkan.
4. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

**Keterangan Jawaban**

- |                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| 1. Opsi Sangat Setuju (SS)        | : Bobot 4 |
| 2. Opsi Setuju (S)                | : Bobot 3 |
| 3. Opsi Tidak Setuju (TS)         | : Bobot 2 |
| 4. Opsi Sangat Tidak Setuju (STS) | : Bobot 1 |

**Identitas Responden**

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Umur : .....

Lama Bekerja : .....

Pendidikan : .....

Jabatan : .....

Lampiran 2

**I. Transformasi Struktural Organisasi**

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>Spesialisasi pekerjaan</b>					
1	Perubahan struktur organisasi ini dalam pembagian tugas dan spesialisasi telah meningkatkan produktifitas kerja				
2	Setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang terdefinisi dengan jelas sesuai dengan keahliannya.				
3	Saya merasa pekerjaan saya dirancang untuk memanfaatkan keahlian khusus saya.				
<b>Departementalisasi</b>					
4	Bahwa struktur organisasi memberikan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab				
5	Struktur mendukung kolaborasi antar bagian				
6	Saya bekerja dalam departemen yang memiliki tujuan yang jelas.				
<b>Rantai komando</b>					
7	Alur pelaporan di organisasi ini jelas dan mudah dipahami.				
8	Saya mengetahui dengan pasti kepada siapa saya harus melapor dalam struktur ini.				
9	Arahan dan instruksi dari atasan saya selalu jelas.				

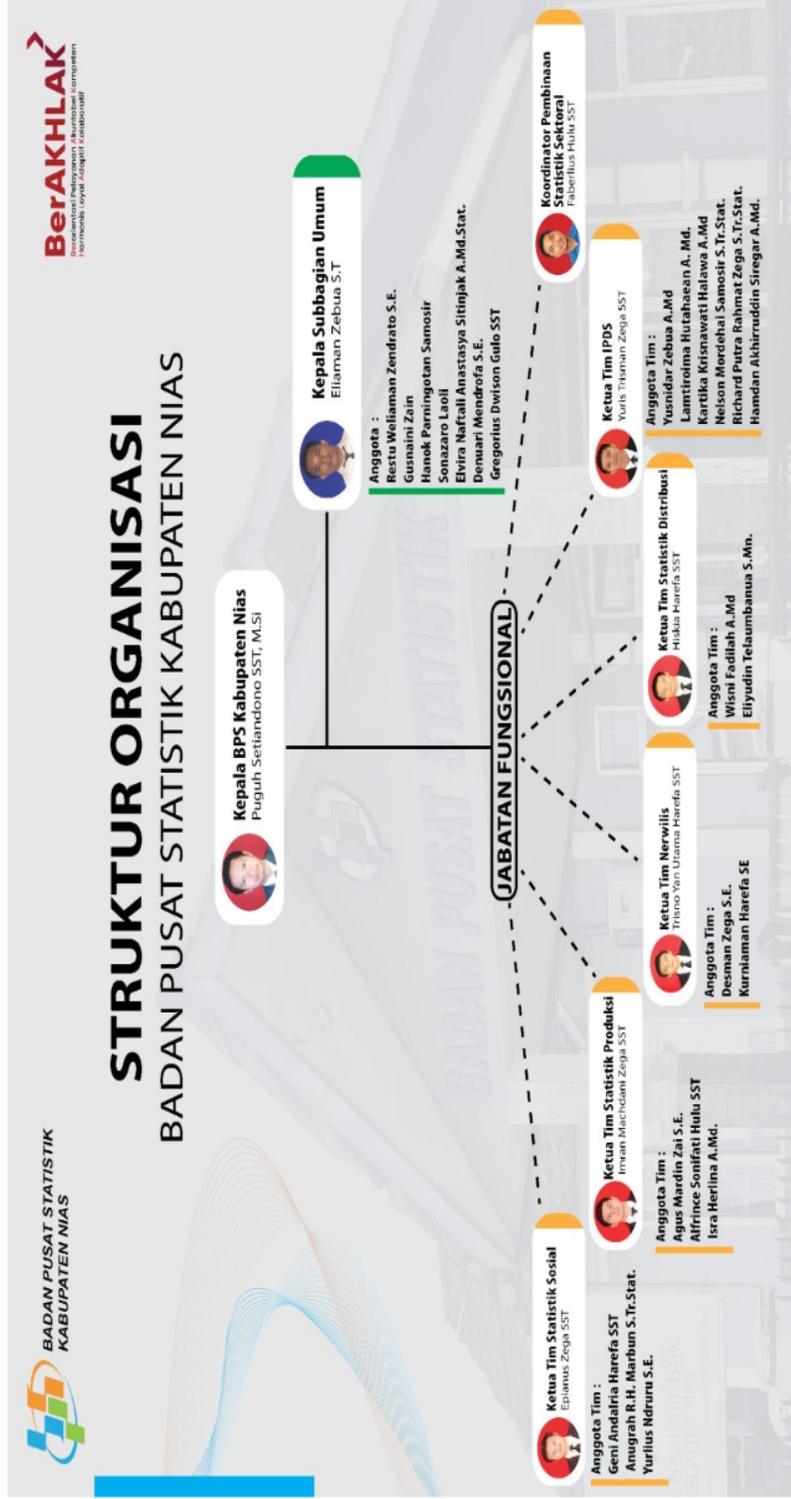
<b>Rentang kendali</b>					
10	Jumlah bawaan yang harus diawasi oleh atasan di organisasi ini sudah sesuai dan tidak berlebihan.				
11	Atasan mampu memberikan perhatian yang cukup kepada semua bawahanya.				
12	Komunikasi dari atasan ke bawahan berjalan efektif.				
<b>Sentralisasi dan desentralisasi.</b>					
13	Keputusan-keputusan penting di ambil oleh manajemen puncak dengan melibatkan masukan dari bawahan.				
14	Saya memiliki kebebasan yang cukup untuk membuat keputusan dalam pekerjaan sehari-hari.				
15	Saya merasa pendapat saya dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan				
<b>Formalisasi</b>					
16	Penerapan prosedur dan kebijakan yang lebih formal telah membantu menyelesaikan tugas dengan efisien.				
17	Aturan dan kebijakan di tempat kerja diterapkan secara konsisten				
18	Saya selalu mengikuti panduan atau prosedur dalam menyelesaikan tugas saya.				

## II. Kinerja Pegawai

NO	Pertanyaan	SS	S	T	STS
<b>Kualitas Kerja</b>					

1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi				
2	Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam organisasi				
3	Saya merasa hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam organisasi				
<b>Kuantitas Kerja</b>					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.				
6	Saya merasa beban kerja saya saat ini dapat dikelola dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas.				
<b>Ketepatan Waktu</b>					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
8	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu				
9	Saya mampu mengelola waktu dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda.				
<b>Efektifitas</b>					
10	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.				
11	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.				

12	Saya selalu mencari cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas saya				
<b>Kemandirian.</b>					
13	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri				
14	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja				
15	Saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.				



Hasil Uji Validitas variabel X

		Correlations																Total			
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Total
X01	Pearson Correlation	1																			
	Sig. (2-tailed)																				
X02	Pearson Correlation	.761**	1																		
	Sig. (2-tailed)	.000																			
X03	Pearson Correlation	.666**	.629**	1																	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000																		
X04	Pearson Correlation	.762**	.683**	.668**	1																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000																	
X05	Pearson Correlation	.466**	.549**	.666**	.595**	1															
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000																
X06	Pearson Correlation	.877**	.744**	.587**	.676**	.458**	1														
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000															
X07	Pearson Correlation	.602**	.617**	.598**	.502**	.588**	.682**	1													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000														
X08	Pearson Correlation	.472**	.708**	.583**	.639**	.553**	.585**	.658**	1												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.002	.001	.000	.000												
X09	Pearson Correlation	.760**	.744**	.681**	.672**	.561**	.613**	.765**	.656**	1											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000												
X10	Pearson Correlation	.654**	.560**	.653**	.653**	.653**	.664**	.503**	.606**	.641**	1										
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000										
X11	Pearson Correlation	.782**	.761**	.743**	.743**	.631**	.782**	.672**	.626**	.748**	.618**	1									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000										
X12	Pearson Correlation	.662**	.733**	.639**	.736**	.639**	.748**	.664**	.688**	.808**	.652**	.748**	1								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000									
X13	Pearson Correlation	.817**	.670**	.670**	.605**	.282	.743**	.503**	.384**	.570**	.460**	.722**	.533**	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000								
X14	Pearson Correlation	.303	.228	.567**	.382**	.382**	.357	.298	.276	.381**	.605**	.339	.477**	.444**	1						
	Sig. (2-tailed)	.103	.226	.001	.037	.037	.053	.110	.141	.038	.000	.007	.008	.014	.003						
X15	Pearson Correlation	.822**	.167	.582**	.326	.439**	.589**	.462**	.236	.447**	.647**	.582**	.489**	.531**	.531**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.378	.002	.079	.016	.001	.010	.208	.013	.002	.001	.005	.003	.003						
X16	Pearson Correlation	.702**	.683**	.666**	.662**	.568**	.709**	.768**	.846**	.809**	.636**	.789**	.869**	.612**	.488**	.488**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000					
X17	Pearson Correlation	.666**	.730**	.542**	.736**	.560**	.746**	.654**	.760**	.786**	.770**	.740**	.900**	.626**	.477**	.489**	.856**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
X18	Pearson Correlation	.668**	.733**	.542**	.638**	.446**	.748**	.664**	.768**	.711**	.614**	.746**	.816**	.626**	.300	.489**	.858**	.807**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.107	.005	.000	.000	.000		
Total	Pearson Correlation	.836**	.833**	.782**	.832**	.760**	.864**	.760**	.764**	.879**	.760**	.882**	.897**	.748**	.541**	.614**	.908**	.803**	.852**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Correlations															Total
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.962**	.922**	.721**	.925**	.919**	.813**	.754**	.925**	.864**	.844**	.844**	.879**	.877**	.759**	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y02	Pearson Correlation	.30	1	.879**	.751**	.959**	.957**	.837**	.698**	.959**	.889**	.921**	.873**	.912**	.915**	.794**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y03	Pearson Correlation	.30	.30	1	.801**	.844**	.894**	.733**	.680**	.844**	.864**	.881**	.763**	.879**	.789**	.677**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y04	Pearson Correlation	.231**	.721**	.801**	1	.808**	.788**	.613**	.569**	.731**	.671**	.743**	.781**	.744**	.621**	.808**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Y05	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	1	.919**	.795**	.737**	.916**	.843**	.888**	.916**	.873**	.880**	.766**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y06	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	1	.798**	.660**	.919**	.855**	.960**	.830**	.957**	.954**	.827**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y07	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.701**	.877**	.801**	.777**	.795**	.753**	.760**	.657**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y08	Pearson Correlation	.264**	.698**	.690**	.569**	.737**	.660**	.701**	1	.737**	.594**	.720**	.737**	.620**	.622**	.531**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000
Y09	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.924**	.888**	.831**	.873**	.880**	.766**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y10	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.832**	.761**	.889**	.822**	.719**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y11	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.805**	.921**	.914**	.790**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
Y12	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.786**	.880**	.852**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
Y13	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.915**	.794**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
Y14	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.957**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
Y15	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
Total	Pearson Correlation	.963**	.975**	.909**	.808**	.958**	.964**	.850**	.763**	.968**	.904**	.964**	.908**	.937**	.943**	.841**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	53.30	71.803	.814	.964
X02	53.40	69.834	.804	.964
X03	53.40	72.386	.766	.965
X04	53.40	71.972	.810	.964
X05	53.40	73.352	.664	.966
X06	53.27	70.478	.843	.964
X07	53.20	71.683	.760	.965
X08	53.20	71.338	.729	.965
X09	53.17	70.489	.861	.963
X10	53.43	70.668	.757	.965
X11	53.30	72.217	.868	.964
X12	53.27	70.892	.882	.963
X13	53.43	72.461	.715	.965
X14	53.53	74.533	.487	.969
X15	53.40	74.869	.575	.967
X16	53.30	71.045	.895	.963
X17	53.27	70.823	.889	.963
X18	53.27	71.375	.832	.964

Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	45.2333	65.909	.956	.983
Y02	45.2000	66.372	.971	.983
Y03	45.2333	66.530	.895	.984
Y04	45.2667	67.926	.779	.985
Y05	45.1667	66.351	.951	.983
Y06	45.2333	66.737	.959	.983
Y07	45.1333	67.292	.838	.984
Y08	45.1333	67.775	.727	.986
Y09	45.1667	66.351	.951	.983
Y10	45.1000	66.645	.888	.984
Y11	45.2667	66.271	.946	.983
Y12	45.1667	66.902	.894	.984
Y13	45.2000	66.786	.927	.983
Y14	45.2667	67.237	.935	.983
Y15	45.3000	67.803	.818	.985

Lampiran 8

**1**  
**Tabel r untuk df = 1-30**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788

19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 9

**T Tabel Untuk Alpha  $\alpha$  5% <sup>2</sup> t**

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	31	1.696	2.040
2	2.920	4.303	32	1.694	2.037
3	2.353	3.182	33	1.692	2.035
4	2.132	2.776	34	1.691	2.032
5	2.015	2.571	35	1.690	2.030
6	1.943	2.447	36	1.688	2.028
7	1.895	2.365	37	1.687	2.026
8	1.860	2.306	38	1.686	2.024
9	1.833	2.262	39	1.685	2.023
10	1.812	2.228	40	1.684	2.021
11	1.796	2.201	41	1.683	2.020
12	1.782	2.179	42	1.682	2.018
13	1.771	2.160	43	1.681	2.017
14	1.761	2.145	44	1.680	2.015
15	1.753	2.131	45	1.679	2.014
16	1.746	2.120	46	1.679	2.014
17	1.740	2.110	47	1.678	2.013
18	1.734	2.101	48	1.677	2.012
19	1.729	2.093	49	1.677	2.011
20	1.725	2.086	50	1.676	2.010
21	1.721	2.080	51	1.675	2.008
22	1.717	2.074	52	1.675	2.007
23	1.714	2.069	53	1.674	2.006
24	1.711	2.064	54	1.674	2.005
25	1.708	2.060	55	1.673	2.004

26	1.706	2.056	56	1.673	2.003
27	1.703	2.052	57	1.672	2.002
28	1.701	2.048	58	1.672	2.002
29	1.699	2.045	59	1.671	2.001
30	1.697	2.042	60	1.671	2.000

# PENGARUH TRANSFORMASI STRUKTURAL ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

# 13%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet	372 words — 2%
2	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet	354 words — 2%
3	<a href="https://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet	167 words — 1%
4	<a href="https://digilib.esaunggul.ac.id">digilib.esaunggul.ac.id</a> Internet	137 words — 1%
5	<a href="https://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet	78 words — < 1%
6	<a href="https://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet	66 words — < 1%
7	<a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet	66 words — < 1%
8	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet	61 words — < 1%
9	<a href="https://skripsistie.files.wordpress.com">skripsistie.files.wordpress.com</a> Internet	60 words — < 1%

10	<a href="http://etheses.uingusdur.ac.id">etheses.uingusdur.ac.id</a> Internet	56 words — < 1%
11	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet	54 words — < 1%
12	<a href="http://library.polmed.ac.id">library.polmed.ac.id</a> Internet	48 words — < 1%
13	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet	44 words — < 1%
14	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet	41 words — < 1%
15	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet	35 words — < 1%
16	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet	34 words — < 1%
17	<a href="http://repository.mercubuana.ac.id">repository.mercubuana.ac.id</a> Internet	33 words — < 1%
18	<a href="http://repository.syekhnurjati.ac.id">repository.syekhnurjati.ac.id</a> Internet	32 words — < 1%
19	<a href="http://majalengkakab.bps.go.id">majalengkakab.bps.go.id</a> Internet	30 words — < 1%
20	<a href="http://peraturan.go.id">peraturan.go.id</a> Internet	29 words — < 1%
21	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet	26 words — < 1%

22	<a href="http://repositori.umrah.ac.id">repositori.umrah.ac.id</a> Internet	23 words — < 1%
23	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet	20 words — < 1%
24	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
25	<a href="http://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
26	<a href="http://repo.palcomtech.ac.id">repo.palcomtech.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
27	<a href="http://repository.unsoed.ac.id">repository.unsoed.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
28	<a href="http://repository.narotama.ac.id">repository.narotama.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
29	Yi Ren, Yongpin Chen, Yanhui Liu, Min Meng. "Improved Double-Arctan Transformation for the Stable Evaluation of Nearly Hypersingular Integrals in SIE", IEEE Transactions on Antennas and Propagation, 2020 Crossref	14 words — < 1%
30	<a href="http://journal.unnes.ac.id">journal.unnes.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
31	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
32	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet	12 words — < 1%

[jurnal.ittc.web.id](http://jurnal.ittc.web.id)

33	Internet	12 words — < 1%
34	<a href="http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id">jurnal.staialhidayahbogor.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
35	<a href="http://repository.unifa.ac.id">repository.unifa.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
36	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet	12 words — < 1%
37	<a href="http://kc.umn.ac.id">kc.umn.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
38	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
39	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet	10 words — < 1%
40	David Phillips. "The Z80000 Microprocessor", IEEE Micro, 1985 Crossref	9 words — < 1%
41	Elyn Rusmiyati, Muhammad Aufa. "Pengaruh Perilaku Belajar, Kecerdasan Emosional Dan Sistem Pembelajaran Online Terhadap Pemahaman Akuntansi", Journal of Culture Accounting and Auditing, 2022 Crossref	9 words — < 1%
42	<a href="http://aimos.ugm.ac.id">aimos.ugm.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
43	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%

- 
- 44 repository.unhas.ac.id  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 45 repository.its.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 46 repository.polimdo.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 47 stiepembnas.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 48 Anggi Pratama Sagala, Gerry Silaban, Umi Salmah.  
"Relationship Between Organizational Ergonomics  
and Work Motivation in The Ministry of Religion Binjai", Jurnal  
Kesehatan dr. Soebandi, 2023  
Crossref 7 words — < 1%
- 
- 49 yuksinau.co.id  
Internet 7 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF