

# PENGARUH PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

Taufiq R. Abdullah

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of organizational structure simplification and work discipline simultaneously on employee work effectiveness at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. The hypotheses tested are: (1) The magnitude of the effect of organizational structure simplification on employee work effectiveness at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia is determined by the dimensions of the number of organizational levels, decision-making time, employee-to-output/task ratio, and fulfillment of organizational goals. (2) The magnitude of the effect of work discipline on employee work effectiveness at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia is determined by the dimensions of time requirements, compliance with superiors, and adherence to organizational rules. (3) The magnitude of the effect of organizational structure simplification and work discipline simultaneously on employee work effectiveness at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia is determined by the dimensions of adaptability, job satisfaction, job knowledge, work performance, and punctuality. This study uses a quantitative approach through a survey method with a positivist research paradigm. The sample was taken using a saturated sampling technique. The research data collection instrument for the variables of organizational structure simplification, work discipline, and employee work effectiveness used a questionnaire. The results of the study yielded the following conclusions: First, organizational structure simplification has a strong and significant effect on employee work effectiveness at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, with a correlation coefficient of 0.764 and a coefficient of determination of 58.3%. Second, work discipline has a strong and significant effect on employee work effectiveness at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, with a correlation coefficient of 0.742 and a coefficient of determination of 55.0%. Third, organizational structure simplification and work discipline jointly have a strong and significant effect on employee work effectiveness at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, with a correlation coefficient of 0.794 and a coefficient of determination of 63.0%.*

**Keywords:** Organization, Discipline, Work Discipline, Effectiveness

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Hipotesis yang diuji adalah: (1) Besaran pengaruh penyederhanaan struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ditentukan oleh dimensi-dimensi jumlah level organisasi, waktu pengambilan keputusan, rasio karyawan terhadap output/tugas, dan pemenuhan tujuan organisasi. (2) Besaran pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ditentukan oleh dimensi-dimensi persyaratan waktu, kepatuhan terhadap atasan, dan ketaatan terhadap tata tertib organisasi. (3) Besaran pengaruh penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ditentukan oleh dimensi-dimensi kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, prestasi kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif melalui metode survey dengan paradigma penelitian positivisme. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data penelitian untuk variabel penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja serta efektivitas kerja pegawai menggunakan kuesioner. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan, sebagai berikut: Pertama, penyederhanaan struktur organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,764 dan koefisien determinasi sebesar 58,3%. Kedua, disiplin kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,742 dan koefisien determinasi sebesar 55,0%. Ketiga, penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,794 dan koefisien determinasi sebesar 63,0%.

**Kata Kunci:** Organisasi, Disiplin, Disiplin Kerja, Efektivitas

## PENDAHULUAN

Penyederhanaan birokrasi bukanlah isu baru dalam administrasi publik. Penyederhanaan birokrasi merupakan bagian dari reformasi tata kelola sektor publik yang lebih luas yang secara global mengacu pada empat bidang tematik, yaitu: reformasi peran negara, reformasi fungsi sentral pemerintahan, reformasi terhadap akuntabilitas dan mekanisme pengawasan, serta reformasi birokrasi dan manajemen organisasi layanan publik (Turner et al., 2013).

Di Indonesia, reformasi birokrasi merupakan bagian dari pembaharuan menyeluruh di bidang ekonomi, politik, hukum, serta agama dan sosial budaya. Reformasi tersebut ditujukan untuk mewujudkan pemerintahan yang demokratis, dan mempercepat terwujudnya kesejahteraan rakyat. Selain dalam rangka mengamankan demokrasi dan mendukung perekonomian, reformasi juga ditujukan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Selain reformasi birokrasi, reformasi administrasi publik di Indonesia juga ditujukan untuk mencapai tata pemerintahan yang baik. Melalui peningkatan profesionalisme aparatur negara, baik di pusat maupun

di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan nasional. Sebagai acuan untuk mencapai tujuan penerapan reformasi birokrasi di Indonesia, yaitu membangun birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi, ditetapkan dokumen *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dengan visi “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”. Operasionalisasi *grand design* reformasi birokrasi tersebut dituangkan dalam *road map* reformasi birokrasi yang *milestones* sasarnya sejalan dengan arah pembangunan nasional dalam RPJPN 2005-2025.

Banyak hal telah dicapai dari reformasi birokrasi di Indonesia, terlihat dari peningkatan capaian indikator kinerja yang mengukur keberhasilan penerapan reformasi birokrasi, diantaranya adalah peningkatan Indeks Integritas Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2018); peningkatan Indeks Integritas Pelayanan Publik di Instansi Pusat dan Daerah; peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi, tingkat K/L maupun pemerintah daerah serta kabupaten/kota (KemenPAN-RB, 2018, 2019); Laporan Keuangan Pemerintah Pusat, sejak LKPP Tahun 2016, mendapatkan opini

Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, 2017, 2019); peningkatan Indeks Kemudahan Berusaha 2020 (The World Bank, 2009, 2020); peningkatan Indeks Persepsi Korupsi (Transparency International, 2020); dan peningkatan Indeks Daya Saing Global.

Namun demikian, tidak semua indikator global yang mencerminkan kapabilitas birokrasi Indonesia mengalami kemajuan. Survei Opini Eksekutif 2017 menempatkan birokrasi pemerintah yang tidak efisien (*World Economic Forum*, 2017); Indeks Efektivitas Pemerintahan yang merupakan salah satu dimensi utama tata kelola pemerintah masih yang menggambarkan kemampuan pemerintah dalam mengambil kebijakan dan menyelenggarakan pelayanan publik secara efektif juga relatif sangat lambat, fluktuatif, dan bahkan tidak mencapai target tahun 2014 (Kaufmann & Kraay, 2020).

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia masih mengalami beberapa kelemahan. Studi oleh Turner et al., (2019), menyatakan bahwa program reformasi memang menunjukkan kemajuan dan mencatatkan beberapa pencapaian kinerja, namun perubahannya relatif kecil dan bersifat inkremental. Reformasi yang telah berhasil diimplementasikan sejauh ini tidak menghadirkan perubahan signifikan terhadap model dominan *Old Public Administration*. Kelemahan mendasar dari reformasi birokrasi di Indonesia, menurut Turner et al., (2019), adalah kegagalan dalam merombak manajemen SDM secara radikal, untuk menciptakan sistem berbasis merit dengan pegawai yang sangat berkualifikasi, berorientasi pada hasil, dan inovatif, dalam hubungan kerja yang lebih fleksibel, dan mendorong penggunaan kemampuan

organisasi secara optimal (Turner et al., 2019).

Upaya pemerintah dalam penyederhanaan birokrasi semakin diperkuat dengan adanya penyederhanaan struktur organisasi menjadi dua level. Pengalihan jabatan dilakukan secara selektif agar setiap instansi tidak hanya sekadar memindahkan kewenangan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dialihkan dari jabatan struktural harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang berlaku dalam jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi pemerintah akan berdampak pada model struktur organisasi yang tidak lagi berbasiskan struktural, namun berubah menjadi organisasi dengan dua level yang dibangun secara fungsional. Harapannya, perubahan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja birokrasi, termasuk untuk membuat birokrasi menjadi lebih gesit, dinamis dan mudah melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan lingkungan strategisnya.

Penyederhanaan birokrasi dibagi menjadi dua level eselon dilaksanakan melalui pengalihan Jabatan Administrator (eselon III), Pengawas (eselon IV), dan Pelaksana (eselon V) menjadi Jabatan Fungsional pada seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, yaitu pusat (34 kementerian, 7 sekretariat lembaga negara, 93 sekretariat lembaga non-struktural, 29 lembaga pemerintah nonkementerian, dan 2 lembaga penyiaran publik) dan daerah (34 pemerintah provinsi dan 514 pemerintah kota dan kabupaten).

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, merupakan salah satu kementerian yang juga melakukan penyederhanaan birokrasi. Sebagai lembaga negara yang memiliki tugas

sebagai pelayan masyarakat di bidang ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan juga melakukan efisiensi dalam merampingkan birokrasinya agar seluruh kegiatan dalam organisasi dapat lebih fokus pada tujuan awal sehingga efektivitas kerja organisasi dapat tercapai.

Kedisiplinan dalam menjalankan aturan organisasi juga menjadi hal yang penting guna mencapai efektivitas kerja. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja para pegawainya.

Permasalahan mengenai efektivitas kerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, masih terlihat karena masih rumitnya birokrasi yang ada dalam organisasi karena tumpang tindih kewenangan antar satuan kerja, kurangnya kemauan dan keinginan pimpinan dalam melakukan reformasi birokrasi secara menyeluruh, tidak berjalannya merit sistem dalam menilai kinerja pegawai, kurangnya pengawasan oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai, kurangnya tingkat kesadaran pegawai untuk selalu disiplin dalam setiap kegiatan kerja.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh penyederhanaan struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja merupakan gabungan dari dua kata, yaitu efektivitas dan kerja. Efektivitas memiliki makna ukuran hasil dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Mardiasmo, 2017:134). Kemudian Tangkilisan (2012:138) menyatakan efektivitas sebagai suatu tingkat keberhasilan dari organisasi dalam usaha mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi.

Devung (1998:25) mengatakan bahwa efektivitas merupakan level kemampuan dalam mencapai tujuan secara baik dan tepat. Robbins (2011:189) memberi makna efektivitas sebagai “*achievement goals*” yang bermakna pencapaian tujuan. Sutrisno (2016:145) mengatakan bahwa efektivitas memiliki keterkaitan dengan banyaknya hasil yang dicapai.

Beberapa definisi tentang efektivitas di atas memberikan pemahaman bahwa efektif tidaknya sebuah organisasi atau pekerjaan

adalah bergantung kepada tercapai atau tidaknya visi, misi dan tujuan yang ditentukan, maka secara sederhana bisa dikatakan bahwa efektivitas terkait dengan hasil sebuah pekerjaan, dan pentingnya efektifitas adalah sebagai alat ukur keberhasilan organisasi.

Kemudian Richard M. Steers dalam Sutrisno (2016:122) menjelaskan bahwa efektivitas dapat diteliti dengan baik jika memperhatikan 3 (tiga) konsep penting yang saling terkait satu sama lain, yaitu: (1) optimalisasi tujuan-tujuan, (2) perspektif sistem, dan (3) tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Cara ini sebagai ancangan yang dapat dilakukan dalam menentukan tujuan. Melengkapi penjelasan Richard M. Steers, Handoko (2017:7) menyatakan bahwa efektivitas sebagai kemampuan memilih sebuah tujuan secara tepat atau sebuah perangkat yang tepat agar tujuan yang ditentukan tercapai. Penjelasan Handoko ini tampaknya terkait dengan sebuah prasyarat agar sebuah organisasi bisa efektif dalam menjalankan program.

Beberapa penjelasan para ahli di atas memberikan kesimpulan bahwa efektivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan seseorang atau organisasi dapat mencapai hasil dari tujuan yang sudah ditentukan.

2. Penyederhanaan Struktur Organisasi Silalahi (1997:32) mengemukakan bahwa sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta bersifat dinamis dalam menghadapi perubahan dan harus

mampu melakukan pembentukan struktur dan mengintegrasikannya agar manusia-manusia di dalam organisasi itu dapat bekerja di dalam hubungan-hubungan yang saling bergantung satu dengan lainnya.

Dengan demikian untuk efektifitas pencapaian tujuan organisasi, struktur organisasi memungkinkan untuk dilakukan perubahan. Sedangkan perubahan yang bersifat umum biasa disebut restrukturisasi, yakni kegiatan perubahan struktur organisasi baik berupa perluasan atau penyempitan bidang kegiatan sehingga berkonsekwensi terhadap perluasan atau penyempitan tugas dan tanggung jawab, penambahan atau pengurangan jenis jabatan dan pejabat, serta perubahan tata koordinasi dan rentang kendali.

Restrukturisasi organisasi sebagai salah satu bentuk perubahan yang dilakukan untuk bertahan dalam mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di dunia ini. Hal ini dilakukan untuk menunjang kinerja organisasi secara optimal (Sulastini, 2011). Sedarmayanti mengemukakan bahwa restrukturisasi organisasi adalah merupakan kegiatan mendesain kembali sebuah struktur organisasi yang bertujuan untuk menekankan dan memungkinkan sebuah aktivitas yang paling penting bagi strategi sebuah perusahaan agar dapat berfungsi secara efektif (Sedarmayanti, 2014:79).

Pandangan menjelaskan bahwa restrukturisasi organisasi adalah suatu aktivitas organisasi dalam mengubah kendali dan proses internalnya dengan mengubah hierarki vertikal menjadi horizontal dengan mengacu pada kerjasama tim yang fokus terhadap proses. Hal

ini akan memberikan rasa nyaman pada organisasi tersebut (Huda, 2016).

Pengertian restrukturisasi menurut Suryono (2011:37) adalah menata ulang rancangan suatu organisasi secara global atau mengubah struktur dan nilai dalam organisasi agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan produktivitasnya. Pernyataan tersebut memberikan makna pada dasarnya restrukturisasi organisasi ini merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas dari pelayanan publik suatu organisasi. Suardi (2019), menjelaskan juga bahwa pada dasarnya restrukturisasi organisasi ini dilakukan untuk memberikan perubahan dan juga perbaikan dari organisasi untuk lebih sehat dan mampu bersaing secara global, baik dari segi pelayanan maupun sistemnya.

Sedangkan para ahli lain menjelaskan restrukturisasi sebagai kegiatan mendisain ulang atau melakukan perubahan struktur dalam pengertian yang lebih detail, yakni bisa berupa aktifitas menambah atau memperluas struktur organisasi atau bisa juga mengurangi, menyederhanakan dan merampingkan struktur organisasi, baik menambah, mengurang sebuah struktur organisasi. Misalnya Sutarto (2013:414), menyatakan bahwa organisasi dapat melakukan perubahan dalam beberapa hal, yaitu: Pertama, mengubah struktur itu sendiri, menambah dan mengurangi satuan, merubah kedudukan dari kesatuan, menyatukan beberapa satuan menjadi bentuk yang lebih besar, memisahkan satuan besar menjadi

satuan-satuan yang lebih kecil, merubah sistem desentralisasi menjadi sentralisasi atau sebaliknya, rentang kontrol yang diubah baik luas dan sempitnya, melakukan rincian kembali tugas dan kegiatan, dan juga mengurangi dan menambah pejabat.

Dalam hal ini Sutarto menjelaskan, banyak hal yang bisa dilakukan dalam perubahan struktur organisasi yang salah satunya adalah mengurangi satuan. Satuan, dalam hal ini satuan organisasi adalah istilah yang biasa digunakan untuk menyebut bagian tertentu dari sebuah struktur organisasi, yang istilah lainnya biasa juga dikenal dengan istilah unit, bagian atau seksi dalam sebuah organisasi. Artinya, mengurangi satuan organisasi bisa dimaknai sebagai mengurangi bagian dari struktur organisasi yang berakibat pada lebih sederhananya sebuah struktur organisasi. Dengan kata lain bahwa salah satu hal yang terdapat di dalam aktifitas restrukturisasi organisasi adalah penyederhanaan struktur organisasi.

Sutarto menguraikan lebih lanjut mengenai rincian aktifitas dari restrukturisasi, seperti: kegiatan mengubah tata kerja, hal ini meliputi tata tertib, tata cara, tata aliran dan syarat apa saja untuk melakukan suatu pekerjaan; melakukan perubahan terhadap individu dengan merubah perilaku, sikap, tingkah laku, dan memberikan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan individu; dan melakukan perubahan alat-alat kerja.

Mintzberg (2012:25), mengungkapkan empat (4) aspek restrukturisasi, yaitu: desain jabatan, desain struktur, desain hubungan lateral, dan desain sistem

pengambilan keputusan. Berdasarkan penjelasan Mintzberg dapat dimaknai bahwa penyederhanaan struktur yang merupakan aspek desain struktur adalah merupakan bagian dari aspek restrukturisasi.

Bernardin dan Russel (2013:210) menjelaskan 8 bentuk dari restrukturisasi. Salah satunya sangat relevan dengan pengertian penyederhanaan struktur organisasi, yakni yang dia sebut sebagai *downsizing*, yaitu melakukan perampingan organisasi dengan melakukan penghapusan beberapa fungsi dan pekerjaan tertentu.

Selanjutnya Bernardin dan Russel mengemukakan 7 bentuk lainnya dalam kegiatan restrukturisasi yang hampir semuanya merupakan elaborasi dari kegiatan yang terkait langsung atau tidak langsung dengan kegiatan penyederhanaan struktur organisasi, yakni:

- 1) *Delayering*, melakukan pengelompokan kembali beberapa jenis pekerjaan yang sudah eksis.
- 2) *Decentralizing*, menyerahkan beberapa fungsi dan tanggungjawab terhadap organisasi yang lebih rendah.
- 3) *Reorganization, refocusing* atau penyusunan kembali kompetensi inti organisasi yang bersangkutan.
- 4) *Cost reduction strategy*, menggunakan pekerja yang lebih sedikit untuk pekerjaan yang sama.
- 5) *IT Inovation*, penyesuaian pekerjaan dengan pengembangan teknologi.
- 6) *Competency measurement*, melakukan perubahan struktur dengan mengukur ulang dan

mendefinisi ulang kompetensi pegawai.

- 7) *Performance related pay*, dasar perolehan nilai berasal dari capaian kinerja pegawai.

*Downsizing* atau perampingan organisasi sebagai salah satu bentuk restrukturisasi organisasi menurut Sedarmayanti (2021:80) adalah kegiatan pengurangan jumlah karyawan, terutama manajemen tingkat menengah dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 25 Tahun 2021 istilah perampingan menjadi penjelasan terhadap istilah Penyederhanaan Struktur Organisasi sebagaimana terdapat dalam ketentuan pasal 1 yang berbunyi sebagai berikut: “*Penyederhanaan Struktur Organisasi adalah perampingan unit organisasi Jabatan Administrasi pada organisasi untuk mengurangi tingkatkan organisasi.*”

Pengertian di atas didesain sebagai tahapan pertama dalam melakukan penyederhanaan birokrasi. Dalam Peraturan Menteri tersebut dikemukakan bahwa bentuk-bentuk penyederhanaan struktur organisasi secara rinci merupakan kegiatan menghapus jenis jabatan, menggabungkan jenis jabatan, mengurangi jumlah pejabat, menggabungkan fungsi, tugas, tanggungjawab dan garis wewenang serta batas-batas formal pengoperasian organisasi dalam struktur organisasi

Pengertian penyederhanaan struktur organisasi yang dirumuskan dalam Peraturan Menteri PAN-RB tersebut sejalan dengan penjelasan Bernardin & Russel menyebutkan salah satu bentuk dari restrukturisasi organisasi adalah *downsizing*, atau perampingan organisasi. Begitu juga

sejalan dengan penjelasan dari Sutarto tentang aktifitas yang dilakukan dalam restrukturisasi organisasi yang salah satunya adalah mengurangi satuan organisasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa penyederhanaan struktur organisasi yang diberlakukan kepada struktur organisasi pemerintahan, secara teoritik merupakan bagian dari konsep restrukturisasi organisasi.

### 3. Pengertian Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja yang efektif memegang peran sentral dalam kesuksesan sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja, mencakup aspek ketepatan waktu, kehadiran, perilaku, dan produktivitas. Studi dari Mangkunegara dan Waris (2015:1240-1251), menggarisbawahi bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan menentukan kinerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang menempati peran penting sebagai fungsi operatif terhadap sumber daya manusia dalam organisasi dimana tidak akan terwujud hasil suatu organisasi secara maksimal jika aspek disiplin kerja ini tidak ada.

Pegawai atau anggota dalam suatu organisasi penting memiliki aspek disiplin kerja. Hal ini akan memberikan dampak pada kinerja yang baik bagi mereka. Aspek disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan tingginya semangat dalam bekerja, aturan yang ditaati dan kreatif dalam memanfaatkan fasilitas kerja (Mangkunegara dan Waris, 2015: 1240-1251).

Pandangan ini juga dikuatkan oleh Faslah dan Savitri (2013), yang mengemukakan bahwa disiplin kerja seorang karyawan atau anggota organisasi dikatakan baik jika individu tersebut dapat mencerminkan tingginya tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak hanya dipandang sebagai sekadar ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan organisasi, tetapi juga sebagai cerminan dari kesediaan seseorang untuk mengambil tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka.

Disiplin kerja bukan sekadar aturan formal yang harus diikuti; melainkan cerminan dari sikap individu terhadap pekerjaan yang melibatkan keteraturan, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap perjanjian kerja. Penerapan disiplin kerja menandakan bahwa seseorang tidak hanya berusaha memenuhi norma-norma yang berlaku, tetapi juga menunjukkan penghargaan terhadap komitmen yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Mullins (2005:197), yang menggambarkan bahwa disiplin merupakan unsur penting dalam suatu organisasi. Mereka berpendapat bahwa disiplin pada dasarnya adalah tanda eksternal dari rasa hormat terhadap kesepakatan antara organisasi dan anggotanya. Manajer, sebagai pemimpin dalam organisasi, memiliki tanggung jawab untuk menentukan bentuk sanksi yang paling sesuai dalam kasus pelanggaran terhadap disiplin. Secara konsep, disiplin berkaitan erat dengan pengembangan sikap seseorang yang layak terhadap pekerjaan.

Disiplin tidak hanya bersifat eksternal, melibatkan aturan dan sanksi, tetapi juga bersifat internal, mencakup bagaimana individu membentuk pandangan dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya menjadi alat kontrol organisasi, tetapi juga merupakan sarana untuk membentuk karakter individu dalam konteks pekerjaan. Dengan menerapkan disiplin kerja, seseorang tidak hanya mematuhi peraturan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana keteraturan dan tanggung jawab menjadi bagian integral dari budaya organisasi.

Disiplin kerja memiliki pengertian yang saling terkait dengan pengembangan akan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang menerapkan disiplin kerja, berarti seseorang tersebut menghormati perjanjian kerja yang telah dilakukan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Mullins (2005:197), yang menyatakan bahwa: "*discipline is essential of the organization. Discipline is in essence the outward mark of respect for agreements between the organization and its members. The manager must decide on the most appropriate form of sanction incases of offences against discipline.*" Artinya, disiplin adalah kunci efisiensi dalam organisasi, menandai ketaatan terhadap kesepakatan antara anggota dan organisasi. Seorang manajer perlu memberikan sanksi yang tepat untuk pelanggaran disiplin agar organisasi dapat beroperasi secara optimal.

Faktor pentingnya disiplin kerja terletak pada kemampuannya sebagai pengendalian manajemen yang efektif. Sebagaimana

dijelaskan oleh Cascio (2016:549), menyoroti esensinya sebagai suatu keharusan dalam pengendalian manajemen. Dalam idealisme, disiplin kerja dianggap sebagai standar mekanisme yang dapat memperbaiki dan menjaga tidak adanya tenaga kerja yang responsif dan produktif. Suatu disiplin kerja karyawan dianggap baik ketika individu tersebut secara sukarela mematuhi semua peraturan dan prosedur organisasi. Sebaliknya, disiplin kerja dianggap buruk jika seseorang merasa terpaksa menjalankan dan tidak mematuhi prosedur serta aturan yang berlaku.

Menurut De Cenzo dan Robbins (2010:97), meningkatkan pemahaman tentang disiplin dengan menyatakan bahwa disiplin mengacu pada kondisi di organisasi di mana karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima oleh organisasi. Artinya, disiplin kerja menciptakan keteraturan dalam perilaku anggota organisasi agar sesuai dengan norma yang diterapkan.

Dessler (2014:355-356), dalam studinya menguraikan bahwa tujuan dari penerapan disiplin adalah untuk mendorong karyawan agar patuh terhadap aturan dan regulasi organisasi. Lebih lanjut, ia menegaskan bahwa manajer atau pimpinan dapat membangun disiplin melalui tiga pilar utama. Pertama, dengan membuat peraturan yang bersifat jelas dan terarah, mengatasi masalah seperti pencurian, tindakan perusakan, minum di tempat kerja, dan pembangkangan. Kedua, melalui sistem hukuman yang bersifat progresif untuk tindakan pendisiplinan yang efektif. Dan ketiga, dengan menciptakan proses

yang adil dan menarik, bertujuan untuk memastikan bahwa supervisor membagi tanggung jawab secara adil.

Dalam konteks kebijakan disiplin, Armstrong (2006:183), menekankan pentingnya menyampaikan informasi secara terbuka kepada pegawai. Menurutnya, disiplin kebijakan harus menyatakan hak pegawai untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan konsekuensi yang mungkin terjadi jika mereka melanggar aturan organisasi. Selain itu, organisasi juga diharapkan menangani kasus-kasus disiplin sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan hukum.

Disiplin juga memiliki keterkaitan erat dengan konsep ketaatan dan rasa hormat karyawan terhadap peraturan organisasi. Robbins dan Coulter (2011:31), menggambarkan bahwa disiplin menuntut karyawan untuk taat dan menghormati aturan yang mengatur organisasi. Namun, disiplin bukan hanya sekedar sarana control, pandangan dari Gómez-Mejía, Balkin, dan Cardy (2012:481), "*employee discipline is a tool that managers rely on to communicate to employees that they need to change a behavior,*" artinya bahwa disiplin juga berfungsi sebagai alat untuk mengubah perilaku karyawan. Dua pendekatan umum yang digunakan dalam hal ini adalah disiplin progresif dan disiplin positif. Disiplin progresif melibatkan serangkaian intervensi manajemen yang mendorong karyawan untuk memonitor perilakunya sendiri dan bertanggung jawab atas tindakannya, sementara disiplin positif lebih menekankan pada memberikan dukungan positif untuk

membentuk perilaku yang diinginkan.

Davis and Newstrom (2015:268), mengemukakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai tindakan manajemen yang bertujuan untuk menegakkan standar organisasi. Dalam konteks ini, terdapat dua tipe pendisiplinan yang mencakup pendekatan preventif dan korektif. Pendisiplinan pencegahan mencakup langkah-langkah yang diambil untuk mendorong karyawan agar patuh terhadap standar dan aturan organisasi, sehingga pelanggaran dapat dicegah. Upaya pencegahan ini dapat dilakukan melalui pembuatan peraturan yang jelas dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi, dengan tujuan utama mendorong kedisiplinan diri karyawan. Di sisi lain, pendisiplinan korektif meliputi tindakan yang diambil setelah terjadinya pelanggaran aturan, dengan tujuan mencegah pelanggaran lebih lanjut dan memastikan bahwa tindakan di masa mendatang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Biasanya, tindakan korektif melibatkan jenis hukuman tertentu dan dikenal sebagai tindakan disiplin.

Dalam konteks positif, disiplin diarahkan pada perbaikan perilaku yang tidak diinginkan, baik melalui pemberian sanksi atau melalui langkah-langkah perbaikan yang bersifat mendidik. Pendapat selanjutnya dari Byars dan Rue (2010:344), menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan yang diambil terhadap seorang karyawan yang telah melanggar aturan organisasi atau kinerjanya telah memburuk hingga titik di mana tindakan korektif diperlukan. Secara keseluruhan, pandangan ini

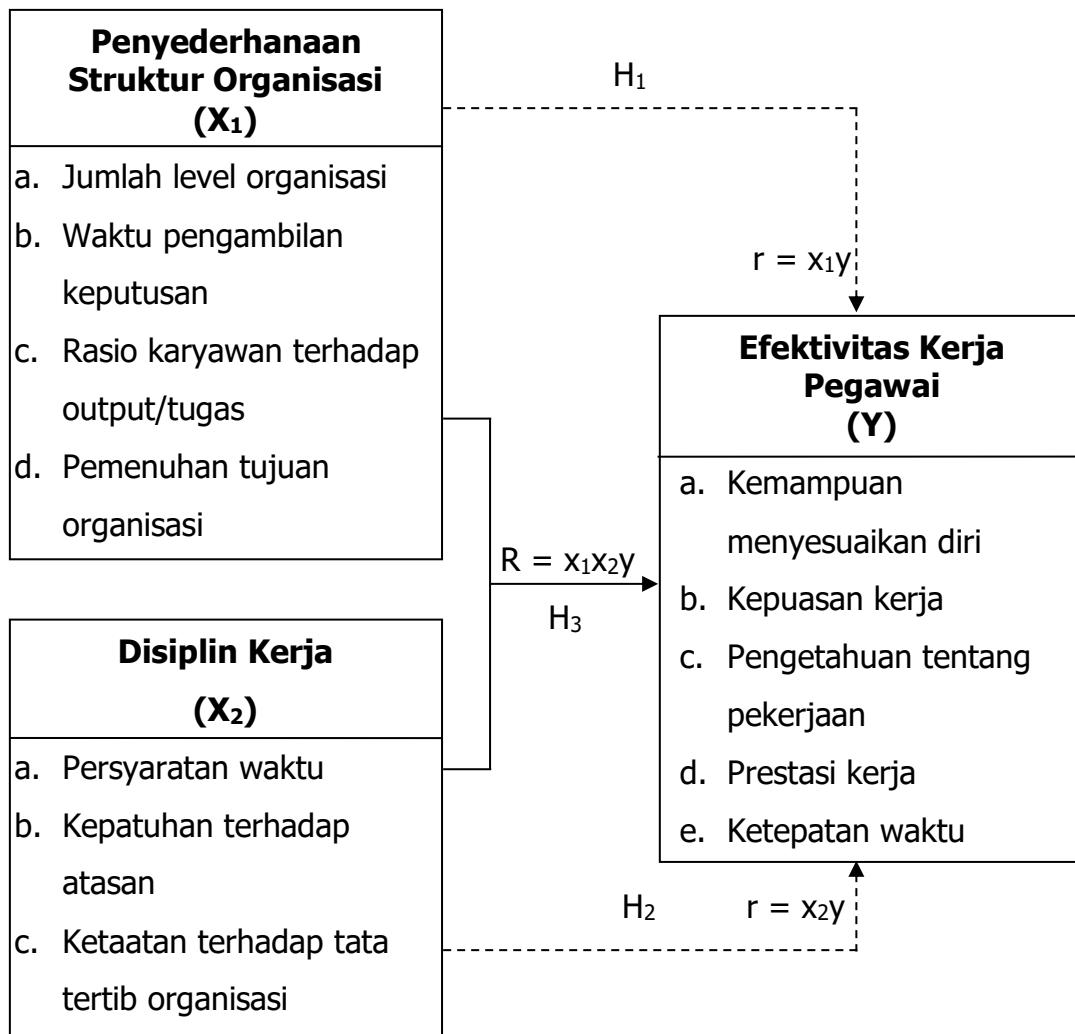
mencerminkan bahwa disiplin tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen untuk mengarahkan perbaikan perilaku karyawan, mendorong ketiaatan terhadap aturan, dan kinerja sesuai dengan standar organisasi.

Lebih lanjut, disiplin kerja merupakan bagian integral dari latihan batin dan watak seseorang, memastikan bahwa setiap tindakan sesuai dengan tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi. Melalui pendekatan yang bersifat preventif, pimpinan bertanggung jawab dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, memastikan agar pegawai memahami standar disiplin dan melaksanakannya sesuai dengan harapan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja bertujuan untuk memenuhi standar organisasi dan mengarahkan perilaku individu sesuai aturan dan norma yang berlaku.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah proposisi yang telah dirumuskan secara sementara untuk dapat diterima dan diuji kebenarannya. Berdasarkan model hipotesis pada gambar diatas, maka penelitian bini berupaya membangun hipotesis hubungan interaktif dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_1$  : penyederhanaan struktur organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2.  $H_2$  : disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
3.  $H_3$  : penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## METODOLOGI PENELITIAN

Paradigma yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah positivistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi, asosiatif dan analisis kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma yang bersifat asosiatif kausalitas, yaitu penelitian mencari tingkat pengaruh variabel penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang berjumlah 150 orang. Sedangkan jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 150 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel sampling jenuh atau sensus. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE (uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas) serta uji hipotesis (uji korelasi, uji determinasi, uji regresi, uji t, dan uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Hipotesis I

Hasil uji hipotesis I menunjukkan bahwa nilai korelasi antara penyederhanaan struktur organisasi dengan efektivitas kerja pegawai adalah 0,764. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel penyederhanaan struktur organisasi dan variabel efektivitas kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu  $\hat{Y} = 75,615 + 0,511X_1$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta efektivitas kerja pegawai sebesar 75,615, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel penyederhanaan struktur organisasi akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,511 satuan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, apabila variabel penyederhanaan struktur organisasi naik, maka variabel efektivitas kerja pegawai juga naik. Sebaliknya, apabila variabel penyederhanaan struktur organisasi turun, maka variabel efektivitas kerja pegawai juga akan turun.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,583 atau 58,3%. Nilai

koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus:  $KD = r^2 \times 100\%$ ; atau  $0,764^2 \times 100\% = 0,583$  (58,3%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 58,3% dari efektivitas kerja pegawai ditentukan oleh penyederhanaan struktur organisasi, sedangkan 41,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara penyederhanaan struktur organisasi dengan efektivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,111$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,980$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### 2. Pengujian Hipotesis II

Hasil uji hipotesis II menunjukkan bahwa nilai korelasi antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai adalah 0,742. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel disiplin kerja dan variabel efektivitas kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu  $\hat{Y} = 69,402 + 0,509X_2$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta efektivitas kerja pegawai sebesar 69,402, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,509 satuan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, apabila variabel disiplin kerja naik, maka variabel efektivitas kerja

pegawai juga naik. Sebaliknya, apabila variabel disiplin kerja turun, maka variabel efektivitas kerja pegawai juga akan turun.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,550 atau 55,0%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus:  $KD = r^2 \times 100\%$ ; atau  $0,742^2 \times 100\% = 0,550$  (55,0%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 55% dari efektivitas kerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja, sedangkan 45% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7,239 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,980 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### 3. Pengujian Hipotesis III

Hasil uji hipotesis III menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel penyederhanaan struktur organisasi dengan variabel efektivitas kerja pegawai adalah 0,764, nilai korelasi antara variabel disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai adalah 0,742, dan nilai korelasi penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan variabel efektivitas kerja pegawai adalah 0,794. Hal ini berarti bahwa korelasi antara ketiga variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi. Sedangkan nilai korelasi antara variabel penyederhanaan struktur organisasi dengan variabel disiplin kerja adalah 0,419. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua

variabel tersebut termasuk ke dalam kategori sedang, karena berada di antara interval 0,400-0,599 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu  $\hat{Y} = 74,933 + 0,431X_1 + 0,420X_2$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta efektivitas kerja pegawai sebesar 74,933, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel penyederhanaan struktur organisasi akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,431 satuan dan jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,420 satuan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, apabila variabel penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja naik, maka variabel efektivitas kerja pegawai juga akan naik. Sebaliknya, apabila variabel penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja turun, maka variabel efektivitas kerja pegawai juga akan turun.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 atau 63,0%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus:  $KD = r^2 \times 100\%$ ; atau  $0,794^2 \times 100\% = 0,630$  (63,0%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 63,0% dari efektivitas kerja pegawai ditentukan oleh penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja, sedangkan 37,0% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan efektivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $F_{hitung}$  27,874 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,06 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## SIMPULAN

1. Penyederhanaan struktur organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,764 dan koefisien determinasi sebesar 58,3%. Dengan demikian kontribusi penyederhanaan struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 58,3%, sedangkan 41,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2. Disiplin kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,742 dan koefisien determinasi sebesar 55,0%. Dengan demikian kontribusi disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 55,0%, sedangkan 45,0% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.
3. Penyederhanaan struktur organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,794 dan koefisien determinasi sebesar 63,0%. Dengan demikian kontribusi penyederhanaan struktur organisasi

dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 63,0%, sedangkan 37,0% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan. (2015). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Algifari. (2010). *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page.
- Bangun, Wilson. (2011). *Intisari Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Baumann, C., & Krskova, H. (2016). *School Discipline, School Uniforms and Academic Performance*. International Journal of Educational Management. Vol. 30, No. 6. 1003-1029.
- Beni. (2016). *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta Pusat: Taushia.
- Bernardin, H. John and Russell, Joyce E.A. (2013). *Human Resource Management 6th Edition: an Experiential Approach*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Bratton, John and Gold, Jeff. (2012). *Human Resource Management: Theory and Practice*. London: Palgrave Macmillan.
- Byars, Lloyd L., dan Rue, Leslie W. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cascio, Wayne F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*.

- Edited by 10.* New York: Mc Graw Hill Education.
- Cole, D., et al. (2007). *Teaching Speaking and Listening: a Toolkit for Practitioners*. England: Portishead Press, Bristol.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Edisi Ke 32. Jakarta: Erlangga.
- De Cenzo, D.A., & Robbins, S.P. (2010). *Fundamentals Of Human Resource Management (10th Edition)*. Hoboken, Nj: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Devung, Simon. (1998). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Dik, B.J., Duffy, R.D., & Eldridge, B.M. (2013). *Calling and Vocation in Career Counseling: Recommendations for Promoting Meaningful Work*. Professional Psychology: Research and Practice. Vol. 40, No. 6. 625.
- Drucker, Peter F. (1967). *The Effective Executives*. London: William Heineman Ltd.
- Dubrin, Andrew J. (2006). *The Complete Idiot's Guides to Leadership 2<sup>nd</sup> Edition*. Jakarta: Prenada.
- Faslah, R., dan Savitri, M. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT KABELINDO MURNI, TBK*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB). Vol. 1, No. 2.
- Gie, The Liang. (1980). *Dasar-Dasar Administrasi, Suatu Kumpulan Karangan Di Daerah*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hall, Edward T. (1966). *The Hidden Dimension*. New York: Doubleday and Company, Inc.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Aryadi. 2020. *Pengaruh Bantuan Dana UMKM terhadap Peningkatan Pendapatan UMKM di Sinjai Utara*. Skripsi: Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.
- Huda, S. (2016). *Pengaruh Penerapan Restrukturisasi Organisasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi serta Penyempurnaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Universitas Merdeka Malang. Vol. 4, No. 2.
- Jaenudin, Enjang. (2018). *Makna Kerja Bagi Guru Khidmah Di Pondok Pesantren Al Luqmaniyah Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Juran, Joseph M. (1962). *Quality Control Handbook*. New York: McGraw-Hill.
- Kaufmann, D., Kraay, A., and Mastruzzi, M. (2010). *The Worldwide Governance Indicators Methodology and Analytical Issues*. The World

- Bank Development Research Group Macroeconomics and Growth Team. Vol. 3, No. 2. 220-246.
- Komarudin. (2014). *Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Jakarta: Genesindo.
- Makmur, Syarif. (2013). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. (2015). *Effect of Training, Competence and Discipline an Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. Procedia-Social and Behavioral Sciences 211. 1240-1251.
- Mardiasmo. (2017). *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Andi.
- Mintzberg, Henry. (2012). *Tracking Strategies*. New York: Oxford University Press Inc.
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management and Organisational Behaviour. Seventh Editon*. USA: Prentice Hall.
- Newstrom, John W. (2015). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work. Fourteenth*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nirmala, Dyah Arum Janie. (2017). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan di Kementerian dan Lembaga.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*.
- Peters, Tom J. and Waterman, Robert H. (1982). *In Search of Excellence - Lessons from America's Best-Run Companies*. London: Harper Collins Publishers.
- Porter, Michael E. (1985). *Competitive Advantage-Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Pratama, Arie dkk. (2022). *Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Lingkup Bps Se-Provinsi Maluku Utara (Studi Tentang Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional)*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol. 8, No. 23.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan*

- Aplikasi.* Alih Bahasa: Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2011). *Manajemen Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Reformasi Administrasi Publik Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik).* Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Irfan dkk. (2022). *Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.* Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau Vol. 2, No. 1.
- Shannon, Claude E. (1948). *A Mathematical Theory of Communication.* Reprinted With Corrections from The Bell System Technical Journal. Vol. 27. pp. 379-423, 623-656.
- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeardi, E.K. (2019). *Analisis Restrukturisasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.* Decision: Jurnal Administrasi Publik. Vol. 1, No. 01.
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku (Alih Bahasa Magdalena).* Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulastini. (2011). *Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Provinsi Kalimantan Selatan.* Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 8, No. 1. 6-19.
- Supranto, J. (2011). *Statistik Teori Aplikasi.* Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Suryono. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Etika dan Standar Profesional Sektor Publik).* Jakarta: UB Press.
- Susiawati, Maria. (2021). *Penyederhanaan Struktur Organisasi Perangkat Daerah Untuk Mewujudkan Birokrasi Profesional (Studi Kasus Perampingan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo).* Jurnal Widya Praja. Vol. 1, No. 2.
- Sutarto. (2013). *Dasar-Dasar Organisasi.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2012). *Manajemen Publik.* Jakarta: Grasindo.
- Taylor, Frederick Winslow. (1911). *The Principles of Scientific Management.* New York and London: Harper & Brother.
- Transparency International. (2020). *Corruption Perceptions Index 2019.*
- Turner, M., Prasojo, E., & Sumarwono, R. (2019). *The Challenge of Reforming Big Bureaucracy in Indonesia.* Policy Studies. 1-19.
- Ulfah, F. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda.* Journal of Chemical