

PENGARUH PENYEDERHANAAN BIROKRASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN APARATUR SIPIL NEGARA UPN “VETERAN” JAKARTA

Taufik M, Yudi Nur Supriadi

UPN Veteran Jakarta, Indonesia

Email: taufikmuhi@gmail.com, yudinursupriadi@upnvj.ac.id

Abstrak

Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 392 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi menyebutkan bahwa Presiden RI telah menyampaikan arahan tentang perlunya dilakukan penyederhanaan birokrasi menjadi hanya 2 (dua) level dan mengganti/mengalihkan jabatan struktural tersebut dengan jabatan fungsional yang berbasis pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu. Penelitian ini ingin mengkaji apakah terdapat hubungan yang signifikan dengan adanya peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga sesuai dengan harapan pemerintah dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada publik. Data pada penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh pejabat eselon III dan IV di UPN “Veteran” Jakarta yang mengalami peralihan jabatan dan juga hasil wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rencana penelitian akan menggunakan uji F untuk membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel X1 (penyederhanaan birokrasi), variabel X2 (motivasi kerja), dan variabel X3 (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya akan menguji pengaruh masing-masing variabel dengan melaksanakan uji t (secara parsial) untuk menguji apakah ada pengaruh variabel X1 (penyederhanaan birokrasi) terhadap kinerja pegawai, variabel X2 (motivasi kerja), dan variabel X3 (kepuasan kerja) terhadap kinerja pegawai UPN “Veteran” Jakarta.

Kata Kunci: Penyederhanaan birokrasi, Peralihan jabatan, Kinerja pegawai.

Abstract

Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Circular Letter Number 392 of 2019 concerning Strategic and Concrete Steps to Simplify Bureaucracy states that the President of the Republic of Indonesia has conveyed

How to cite:	Taufik M, Yudi Nur Supriadi (2022) Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara UPN “Veteran” Jakarta, (7) 10. Doi: 10.36418/syntax-literate.v7i10.13131
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

directions regarding the need to simplify the bureaucracy to only 2 (two) levels and replace/transfer these structural positions to functional positions that are based on certain skills/skills and competencies. This study wants to examine whether there is a significant relationship with the transition from structural positions to functional positions, motivation, and job satisfaction on employee performance so that in line with the government's expectations it can provide better service to the public. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to all echelon III and IV officials at UPN "Veteran" Jakarta who had transitioned positions and also the results of interviews. The data analysis method used is multiple linear regression to determine the effect of the independent variables on the dependent variable. The research plan will use the F test to prove that together (simultaneously) variable X1 (bureaucratic simplification), variable X2 (work motivation), and variable X3 (job satisfaction) have an effect on employee performance. Furthermore, it will test the effect of each variable by carrying out the t test (partially) to test whether there is an effect of variable X1 (bureaucratic simplification) on employee performance, variable X2 (work motivation), and variable X3 (job satisfaction) on UPN employee performance "Veterans" Jakarta.

Keywords: *Simplification of the bureaucracy, Transfer of positions, Employee performance.*

Pendahuluan

Penyederhanaan birokrasi bukanlah isu baru dalam administrasi publik. Penyederhanaan birokrasi merupakan bagian dari reformasi tata kelola sektor publik yang lebih luas secara global mengacu pada empat bidang tematik yaitu reformasi perencanaan negara, reformasi fungsi sentral pemerintahan, reformasi terhadap akuntabilitas dan mekanisme pengawasan, serta reformasi birokrasi dan manajemen layanan publik. Penghapusan jabatan eselon III dan IV telah diserukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) dan mulai dijalankan pada tahun 2012.

Penghapusan ini bertujuan untuk memindahkan orientasi pegawai dari jabatan struktural ke jabatan fungsional, sehingga dapat mengurangi biaya yang tidak diperlukan seperti fasilitas dinas pada jabatan pegawai eselon III dan IV. Selain itu, alasan penghapusan ini juga dikarenakan banyak tugas dilingkungan Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah yang seharusnya dikerjakan satu (1) orang tetapi justru dikerjakan sepuluh (10) orang, hal ini tentu menimbulkan pemborosan biaya dan kinerja pegawai jadi tidak efektif.

Penyederhanaan birokrasi dilakukan melalui tiga tahapan yaitu penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan dan penyesuaian sistem kerja, yang meliputi mekanisme kerja dan proses bisnis. Kebijakan penyederhanaan birokrasi kembali muncul pertama kali dalam pidato Pelantikan Presiden pada akhir tahun 2019, dengan tujuan mewujudkan tata kelola birokrasi yang semakin efektif dan efisien melalui penghargaan

terhadap keahlian dan kompetensi ASN. Sesuai arahan Presiden Joko Widodo terkait penyederhanaan birokrasi tersebut, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) menerbitkan peraturan Nomor 28/2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional.

Peraturan menteri ini menjelaskan tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Eselonisasi struktural akan disederhanakan dari 4 level menjadi 2 level (eselon I dan II) Pejabat struktural eselon III dan IV akan diganti menjadi pejabat fungsional. Permen ini dikeluarkan dengan pertimbangan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional. Sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

Jabatan fungsional diharapkan menjadi solusi dan jawaban pemerintah atas tuntutan masyarakat yang terus meningkat dalam rangka good government di Indonesia. Di samping itu cara kerja seorang pejabat fungsional nantinya diharapkan sangat relevan dengan bentuk organisasi yang lincah dan dinamis.

Menurut Mukhlisin (2020) penyederhanaan struktur birokrasi secara teoritis diperlukan karena karakteristik yang terlalu birokratis sudah tidak sejalan dengan paradigma administrasi publik terkini, di samping karena desentralisasi. Secara empiris, penyederhanaan struktur birokrasi diperlukan karena menghambat peningkatan profesionalitas aparatur yang terlihat dari gejala bluffocracy dan consultocracy.

Melalui restrukturisasi, sebagai bagian dari reformasi yang komprehensif terhadap birokrasi Indonesia. Maka harapan agar tugas birokrasi dalam *making program benefit delivered*, sehingga masyarakat menikmati pelayanan dan hasil pembangunan.

Di UPN “Veteran” Jakarta menyisahkan Kepala Biro saja. Sedangkan Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian disetarakan menjadi jabatan fungsional ahli madya dan ahli muda. Terkait fungsi manajerial yang melekat pada jabatan administrasi sebelumnya, pejabat administrasi yang mengalami penyetaraan jabatan diberikan tugas dan fungsi koordinasi dan pengelolaan kegiatan sesuai dengan bidang tugasnya. Pemberian tugas dan fungsi koordinasi tersebut diberikan dalam bentuk tugas tambahan sebagai koordinator (ahli madya) dan sub koordinator (ahli muda). Tugas dan fungsi koordinasi tidak bersifat menetap dan didasarkan pada kebutuhan pelaksanaan tugas pada masing-masing unit kerja instansi pemerintah.

Dari sisi kinerja ASN berdasarkan PP nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN disebutkan kewajiban untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan jenis dan kajian kebijakan perencanaan karir ASN, jenjang jabatan yang dimiliki oleh ASN. Belum adanya peraturan teknis baik dari Kemen PAN-RB dan BKN, menyebabkan pejabat fungsional yang hasil penyetaraan belum membuat SKP sesuai dengan jabatan hasil dari penyetaraan.

Selain terkait administratif belum dibuatnya SKP yang sesuai dengan jabatan penyetaraan, hal ini berakibat akan adanya kesulitan dalam pengukuran kinerja di akhir tahun. Masalah kinerja ASN juga terkait dengan kemampuan untuk mencapai target SKP yang telah masuk dalam perjajian kinerja.

Dari sisi kinerja organisasi penyetaraan jabatan juga menimbulkan kebingungan dalam menurunkan indikator kinerja organisasi ke dalam perjanjian kinerja hingga ke level pegawai. Status abu – abu dalam memimpin fungsi dan bukan unit kerja menciptakan kebingungan apakah pejabat coordinator dan sub coordinator bertanggung jawab secara langsung pada pencapaian indikator kinerja utama atau hanya bertanggung jawab sebagaimana fungsional lainnya.

Dari Segi kompensasi dan pendapatan pejabat struktural yang beralih menjadi pejabat fungsional juga berubah. Selain itu pegawai juga merasa bahwa dengan beralih menjadi pejabat fungsional mereka menjadi lebih susah dalam memenuhi angka kredit yang telah disyaratkan. Pegawai masih banyak yang merasa belum percaya diri dan kebingungan, karena pegawai banyak yang beranggapan bahwa pejabat fungsional itu identik dengan keahlian. Peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, membuat pegawai merasa bahwa jabatan fungsional yang mereka jabatan sekarang ini belum sesuai dengan kompetensi mereka. Masih adanya tugas tambahan diluar tugas pokok yang seharusnya mereka kerjakan juga membuat pegawai tidak dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal, sehingga pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerja pokok yang mereka kerjakan.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penelitian ini, kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai bahan pertimbangan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya. Pada penelitian ini akan menganalisa dampak penyederhanaan birokrasi, pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional terhadap kinerja pegawai di lingkungan UPN "Veteran Jakarta.

Penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai bahan rujukan diantaranya adalah hasil dari penelitian Tumanggor dan Wibowo (2021) melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai Negeri Sipil pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional di pemerintahan pusat dan daerah. Metode yang digunakan adalah kualitatif, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa faktor kinerja pegawai lebih dominan terimbang dari adanya implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, pada dimensi individu faktor kinerja pegawai sangat di pengaruhi oleh kemampuan dan keahlian pegawai.

Sukamtono et al. (2022) melakukan penelitian tentang perubahan jabatan: dampaknya pada kinerja dan kesejahteraan pegawai. Metode penelitian adalah kuantitatif dan analisa data menggunakan PLS. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa prosedur birokrasi sudah dilaksanakan dengan baik sehingga, dengan adanya perubahan jabatan struktural ke jabatan fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wahyuningsih et al. (2021) melakukan penelitian Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga

Kependidikan Aparatur Sipil Negara UPN “Veteran” Jakarta. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (Simultan) variabel X1 (penyederhanaan birokrasi) dan variabel X2 (motivasi kerja) dan Variabel X3 (Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel X1 (penyederhanaan birokrasi) tidak berpengaruh secara signifikan (hipotesis ditolak) terhadap kinerja pegawai dan variabel X2 (motivasi kerja) dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN UPN “Veteran” Jakarta

Marthalina (2021) dalam penelitian Analisis dampak perkembangan karir pegawai negeri sipil pasca pelaksanaan pemindahan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pemindahan jabatan struktural ke jabatan fungsional tidak berdampak secara langsung terhadap perkembangan karir pegawai.

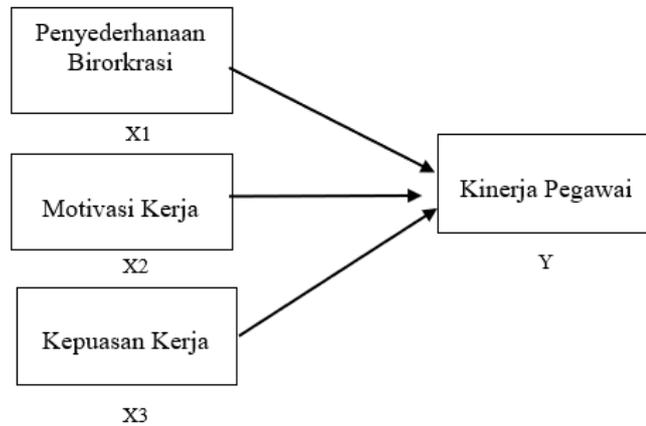
Aulia (2020) dalam penelitian Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional : Suatu Analisa Kompensasi Atas Penghapusan Jabatan Eselon III Dan IV Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan yang diterima pegawai struktural eselon III lebih besar dari pada pegawai dalam jabatan fungsional tertentu setara yang relevan di UPN “Veteran” Jakarta, sementara untuk jabatan struktural eselon IV akan mengalami peningkatan penghasilan jika beralih ke jabatan jabatan fungsional tertentu setara yang relevan di UPN “Veteran” Jakarta.

Nurhestitunggal dan Muhlisin (2020) dalam penelitian Penyederhanaan Struktur Birokrasi: Sebuah Tinjauan Perspektif Teoretis Dan Empiris Pasa Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV. Dengan Hasil temuan yang menyatakan bahwa penyederhanaan struktur birokrasi, secara teroretis, diperlukan karena karakteristik yang terlalu birokratis sudah tidak sejalan dengan paradigm administrasi public dan periode reformasi tata kelola sector terkini, di samping karena desentralisasi. Secara empiris, penyederhanaan struktur birokrasi diperlukan karena menghambat peningkatan professional aparaturnya yang terlihat dari gejala bluffocracy dan consultoracy.

Damai et.al. (2016) dalam penelitian Analisis Pengaruh Reformasi Birokrasi Kinerja Pemerintah Daerah (Studio Kasus Pemerintah Provinsi Jawa Barat), Hasil Menunjukkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada komponen proses mencapai tingkat keberhasilan 74 persen. Namun pada komponen hasilnya mencapai skor 53,93 pada skala 1-100. Selain itu reformasi birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat namun tidak berpengaruh terhadap kinerja ekonomi. Strategi yang menjadi prioritas utama dalam peningkatan keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah meningkatkan kompetensi SDM aparaturnya.

Sesuai dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikembangkan sebelumnya, maka peneliti menggambarkan kerangka pikir penelitian ini adalah :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Birokrasi

Pengertian Birokrasi Birokrasi berasal dari kata “bureau” yang berarti meja atau kantor; dan kata “kratia” (cratein) yang berarti pemerintah. Sehingga secara harfiah, birokrasi dapat dimaknai sebagai orang yang bekerja di meja dengan aturan yang ketat. Sementara itu, Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, Birokrasi diartikan sebagai sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah yang berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan.

Birokrasi berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah suatu sistem kontrol dalam organisasi yang dirancang berdasarkan aturan-aturan yang rasional dan sistematis, dan bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja individu dalam rangka penyelesaian tugastugas administrasi berskala besar. Terdapat 4 (empat) fungsi birokrasi di dalam suatu pemerintahan modern yaitu administrasi, pelayanan, pengaturan, dan pengumpulan informasi.

Menurut Riyadini (2013) bahwa birokrasi adalah praktik teknis dalam bidang administrasi. Birokrasi merupakan alat untuk menjalankan otoritas Negara lewat kekuasaan dalam menjalankan perintah, semakin tinggi hirarkinya maka otoritas yang dimiliki juga semakin tinggi. Birokrasi juga merupakan sebuah organisasi yang memiliki aturan yang jelas, kekuasaan yang tegas dan fungsi yang pasti.

Menurut Roskin et al. (2005) menyatakan bahwa birokrasi sebagai setiap organisasi yang berskala besar yang terdiri dari para pejabat yang diangkat, dimana fungsi utamanya adalah melaksanakan kebijakan-kebjakan yang telah diambil oleh para pengambil keputusan. Sementara menurut kamus besar bahasa Indonesia, birokrasi adalah system pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintahan karena telah berpegang pada hirarki dan jenjang jabatan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa birokrasi adalah organisasi yang memiliki hirarki, aturan, kekuasaan dan fungsi yang pasti, terdiri dari para pejabat yang telah diangkat untuk melaksanakan kebijakan dan administrasi di bidang pemerintahan. Irawati (2007) menyatakan tanpa

adanya peran birokrasi, pembangunan dapat mengalami stagnasi dan akan kehilangan arah.

Ciri birokrasi menurut Weber : Pertama, berbagai aktifitas regular yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang didistribusikan dengan suatu cara baku sebagai kewajiban-kewajiban resmi; Kedua, organisasi kantorkantor mengikuti prinsip hirarki, yaitu setiap kantor yang lebih rendah berada di bawah control dan pengawasan kantor yang lebih tinggi; Ketiga, operasi-operasi birokrasi diselenggarakan melalui suatu system kaidah-kaidah abstrak yang konsisten dan terdiri atas penerapan kaidah ini terhadap kasus-kasus spesifik; Keempat, pejabat yang ideal menjalankan kantornya secara formal tanpa kebencian atau keagresifan dan karenanya tanpa antusiasme dan afeksi. Birokrasi pemerintahan sering kali diartikan sebagai kerajaan pejabat (*official dom*) yaitu kerajaan yang raja-rajanya adalah jabatan dimana setiap pejabat memiliki *official duties* dan bekerja pada tatanan hirarki dengan kompetensi masing-masing (Irawati, 2007).

Penyederhanaan Birokrasi

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan percepatan pencapaian transformasi jabatan fungsional, telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagai Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional yang merupakan pendukung penyederhanaan birokrasi dari aspek SDM Aparatur. Dengan demikian, Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional adalah instrumen untuk memberikan peluang pengembangan karier guna mendukung penyederhanaan birokrasi agar organisasi tetap dapat berjalan dengan sistem karier berbasis fungsional.

Pemerintah Telah Menetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang “Grand Design Reformasi Birokrasi” yang menguraikan mengenai visi, misi, tujuan, sasaran, dan area-area perubahan yang menyangkut seluruh aspek manajemen pemerintahan. Sasaran perubahan dalam reformasi birokrasi adalah perubahan mindset dan budaya kerja menjadi Lebih efektif dan efisien yang menasar pada pencapaian kinerja. Perubahan budaya kerja ini di dukung dengan perubahan sistem manajemen atau tata kelola pemerintahan menjadi sistem manajemen berbasis kinerja. Beberapa metode yang dapat digunakan dalam mereformasi birokrasi Adalah: restrukturisasi organisasi, simplifikasi dan otomatisasi, serta penerapan nilai atau budaya kerja yang berbasis kinerja.

Penyederhanaan birokrasi adalah kebijakan yang memangkas struktur organisasi yang dianggap dapat menyebabkan pengambilan keputusan dan pelayanan menjadi kurang efisien dan efektif. Kebijakan penyederhanaan birokrasi muncul pertama kali dalam pidato pelantikan Presiden tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan ini kemudian diterjemahkan secara teknis melalui PERMENPAN No 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Kajian Kebijakan Perencanaan Karir PNS.

Kinerja Pegawai Dalam bahasa Inggris kinerja disebut job performance atau actual performance artinya tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Menurut Priansa (2017) bahwa kinerja merupakan pewujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasinya.

Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam satu periode waktu tertentu. Sedangkan Robbins et.al (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:87) menyatakan bahwa penelitian pegawai adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk meentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Menurut Kasmir (2016) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikais efektif atara pimpinan dan bawahan, budaya kerja dan menerapkan sanksi.

Berdasarkan beberapa pengertian ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan organisasi, dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi yang sesuai dengan kriteria dan standar yang telah diterapkan oleh organisasi.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja masing-masing individu berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang yang menggambarkan perasaannya pada saat senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Besar kecilnya kepuasan seseorang dalam bekerja dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja seseorang bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sebaliknya jika tingkat kepuasan rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi baik secara cepat maupun perlahan-lahan.

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa uraian pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap semua pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi.

Hipotesis

Ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan T-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Analisis PLS yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan program smartPLS versi 3.0. yang dijalankan dengan program media komputer.

Berdasarkan uraian kerangka pikir penelitian di atas, maka peneliti dapat menyampaikan bahwa dalam penelitian tentang kinerja pegawai (Y2) pada UPN “Veteran” Jakarta dengan variabel kepuasan kerja (Y1) dan variabel penyederhanaan birokrasi (X) dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut : 1. Penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPN “Veteran Jakarta. 2. Penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPN “Veteran Jakarta. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPN “Veteran Jakarta. 4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh Penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) terhadap kinerja pegawai pada UPN “Veteran Jakarta.

Metode Penelitian

Desain Penelitian Menurut Sugiyono (2018) desain penelitian merupakan seperangkat pilihan pengambilan keputusan secara rasional. Desain penelitian ini adalah

deskriptif verifikatif dengan tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat serta menguji hipotesa secara empirik. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh kejelasan mengenai ciri-ciri variabel yang diteliti untuk menggambarkan perilaku variabel yang diamati berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, sedangkan verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesa dengan analisis statistik. Penelitian ini menggunakan metode survei. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan Sampel Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi, yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di lingkup UPN "Veteran Jakarta yang mengalami penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional), yang berjumlah 215 pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode proporsiv sampling. Peneliti menentukan kriteria responden yang mengalami pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Ukuran sampel secara keseluruhan dapat ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin.

Tabel 1
Jumlah Populasi dan Sample

No	Jabatan	Tahun 2021	Jabatan Dialihkan Ke JFT (Penyederhanaan Birokrasi)	Tahun 2021 sd Saat Ini
1	Kepala Bagian	10	Jabatan fungsional tertentu ahli madya	8
2	Kepala Sub Bagian	30	Jabatan fungsional tertentu ahli muda	9
3	Pelaksana/Fungsional umum	175	Jabatan fungsional tertentu/penyelia/pranata	119
4			Belum disetarakan ke JFT	79
5	Jumlah	215	Jumlah	215

Metode Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan Smart PLS karena penelitian ini menggunakan teknik statistika multivarian dengan melakukan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Dengan model PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang di desaiun untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi

permasalahan spesifik data. dapat kecil (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaanya (Ghozali, 2005).

Keunggulan-keunggulan PLS mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks), mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen, hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang, menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis cross-product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi, dapat di gunakan pada kontruk reflektif dan formatif, dapat digunakan pada sampel kecil, tidak mensyaratkan data berdistribusi normal dan dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu : nominal, ordinal, dan kontinu.

Hasil dan Pembahasan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPN "Veteran" Jakarta. Diskusi dapat difokuskan pada penjelasan mengapa penyederhanaan birokrasi diharapkan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Salah satu argumen yang mungkin adalah bahwa dengan menyederhanakan struktur birokrasi dan mengganti jabatan struktural dengan jabatan fungsional yang berbasis pada keahlian dan keterampilan, pegawai akan merasa lebih relevan dengan tugas-tugas yang mereka lakukan, meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPN "Veteran" Jakarta. Diskusi dapat difokuskan pada pemahaman tentang bagaimana penyederhanaan birokrasi diharapkan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah bahwa dengan mengurangi tingkat hierarki dan memfokuskan pada tugas yang relevan, pegawai dapat berfokus pada pekerjaan yang lebih efisien dan efektif, meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPN "Veteran" Jakarta. Diskusi dapat melibatkan penjelasan mengenai hubungan yang mungkin terjadi antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Beberapa penjelasan yang mungkin adalah bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mengurangi tingkat kelelahan dan meningkatkan keterlibatan pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) terhadap kinerja pegawai di UPN "Veteran" Jakarta. Diskusi dapat difokuskan pada konsep mediasi ini, yaitu bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan penyederhanaan birokrasi dengan kinerja pegawai. Penjelasan yang mungkin adalah

bahwa perubahan dalam struktur birokrasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat menjadi faktor perantara yang menjelaskan bagaimana penyederhanaan birokrasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) sebagai variabel independent (X), variabel kepuasan kerja pegawai (Y1) sebagai variabel intervening dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y2).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang kinerja pegawai di UPN "Veteran" Jakarta dengan memperhatikan variabel kepuasan kerja dan penyederhanaan birokrasi, dapat disimpulkan bahwa penyederhanaan birokrasi yang melibatkan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penyederhanaan birokrasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kepuasan kerja pegawai juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dalam konteks ini, kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor perantara antara penyederhanaan birokrasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang penting tentang pentingnya penyederhanaan birokrasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPN "Veteran" Jakarta, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada publik.

BIBLIOGRAFI

- Aulia Rakhman, Fahmi. (2020). “Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional : Suatu Analisa Kompensasi Atas Penghapusan Jabatan Eselon III Dan IV Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.” *Jurnal Aparatur* 4(2):53–66.
- Budi Fernando Tumanggor, Eddy Kusponco Wibowo. (2021). Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Implementasi Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural Eselon III, IV dan V ke Jabatan Fungsional di Pemerintah Pusat dan Daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol. 3 No. 1 Mei 2021. <https://www.researchgate.net/publication/358735188>.
- Donny Juni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, CV. Pusata Setia, Bandung.
- Handoko, Toni H. (2001). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE –Yogyakarta.
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 9–16.
- Irawati. (2007). *Pembaruan Administrasi dan Birokrasi (Sebuah Era Perubahan)*. *Jurnal Madani* Edisi I/Mei 2007
- Imam Ghozali.(2008). *Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square(PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Istib Saroh.(2019). Pengaruh Pemberdayaan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian Kota Ternate).
- Kasmir.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Marthalina. 2021. “Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* Vol 9, No. 1, pp. 42-55. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/> DOI 10.33701/jmsda.v9i1.1716.
- Mudeng, D. S., Tumbel, A., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpknl Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 2859–2867. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17178>.
- Mochamad Nurhestitunggal dan Muhlisin. (2020). *Penyederhanaan Struktur Birokrasi: Sebuah Tinjauan Perspektif Teoretis Dan Empiris Pada Kebijakan Penghapusan*

Eselon III Dan IV. Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah, Vol.4, No.1, Juni 2020, Hal. 1 – 20 p-ISSN: 2597-4971, e-ISSN: 2685-0079. <https://www.researchgate.net/publication/346191102>.

Riyadini B.(2013).Responsibilitas Pelaksanaan Reformasi Borikrasi Melalui Penelitian Evaluasi. Jakarta: Banyu Nusa Atmanakarya Ria,Mai Damai siregar,Hermanto Bratakusuma dan Dedy S.(2016).

Analisis Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Studi Kasus Pemerintah Provinsi Jawa Barat.<https://repostory.ipb.ac.id/handle/123456789/82595>
Roskin M.G. (2005). Political Science: An Introduction. Prentice Hall.

Sukamtono, Desti Ranihusna, and Rini Widyastuti. (2022). “Perubahan Jabatan: Dampaknya Pada Kinerja Dan Kesejahteraan.” JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika) 18(3):197–216.

Robbins (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2016), Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung. Alfabeta Bandung.

Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta.Raja Grafindo Persada.

Wahyuningsih, S., Suswati, W., Y.S., Santoso, D., & Ekowati, S.(2021). Pengaruh Peralihan Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Universitas Jenderal Soedirman. Prosiding Seminar Nasional dan Call Fpr Papers, 120-129.

Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Gtafindo Persada.

Copyright holder:

Taufik M, Yudi Nur Supriadi (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

