

ANALISIS PENGARUH PENATAAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANJAR

Oleh:
Yedi Risdiana *)

Abstract

This research based on main problem, that is the low of Employee Performace. This conditions is predicted because of has not yet implemented of Organizational Structuring Categories at Department of Health of Banjar City. Approach in this research about Organizational Structuring and Employee Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Organizational Structuring (X) as independent variable to Employee Performace (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis and Path Analysis as a Method to know value of influence of Organizational Structuring to Employee Performace at Department of Health of Banjar City either through simultan and also by parsial. Conclusion of this research that Organizational Structuring influential in positive and significance to Employee Performace at Department of Health of Banjar City. That accross the board Organizational Structuring has been executed and implemented according to Employee Performace factors.

Keywords: *public administration, organizational structuring, employee performace.*

A. Latar Belakang Penelitian

Kebijakan penataan kelembagaan pemerintah saat ini banyak diarahkan pada upaya *rightsizing*, yaitu upaya penyederhanaan birokrasi pemerintah yang diarahkan untuk mengembangkan organisasi yang lebih proporsional dan transparan, sehingga diharapkan organisasi tidak terlalu besar tetapi sesuai dengan semangat pembaharuan fungsi-fungsi pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Perubahan pada era reformasi menuju Indonesia Baru yang diharapkan lebih baik dari masa lalu dituntut untuk terbuka terhadap segala aspek perubahan, dengan menerapkan asas bahwa yang baik terus dilanjutkan, sedangkan yang kurang baik perlu direformasi (*continuity and reform*) menuju kesempurnaan. Perkembangan lingkungan strategis di era globalisasi menuntut dilaksanakannya restrukturisasi atau reorganisasi kelembagaan, termasuk birokrasinya dengan memperhatikan adanya paradigma baru, yaitu pemerintah yang

mempunyai keberpihakan kepada kepentingan masyarakat yang bebas dari monopoli kekuasaan.

Sumber daya yang dapat menjadi modal penting dalam suatu organisasi selain manusia dan informasi adalah organisasi itu sendiri. Organisasi sebagai suatu entitas, dengan kemampuan adaptasi dan komunikasi yang tinggi dalam mengintegrasikan visi, misi, nilai-nilai dan strategi membentuk satu kekuatan dalam satu kultur kinerja (*performance culture*), sehingga energi seluruh komponen dapat terfokus pada pencapaian tujuan strategis yang telah digariskan. Hal ini merupakan modal penting dalam proses manajemen sumber daya. Fleksibilitas tiap-tiap komponen organisasi untuk mengarahkan fokus strateginya ke sasaran utama organisasi perlu terus dikembangkan sebagai modal atau kemampuan internal organisasi yang sangat penting (*organization capital*).

Organisasi dituntut untuk senantiasa melakukan langkah penyesuaian dan perubahan serta meningkatkan kemampuan

agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal, hal ini diperlukan guna mengantisipasi terhadap kondisi masa yang akan datang. Jika penyesuaian atau perubahan tidak dilakukan maka kelangsungan organisasi akan terancam dan bahkan menjadi punah.

Perubahan organisasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk antara lain melalui reorganisasi atau penataan organisasi baik yang berskala besar maupun kecil. Dalam skala besar penataan organisasi dapat berupa perombakan struktur sebuah unit organisasi, pengembangan maupun pengurangan pejabat atau pegawai melalui rasionalisasi kebutuhan pada berbagai sektor.

Penataan organisasi adalah salah satu wujud perubahan organisasi dengan cara menata kembali organisasinya, baik orang-orang yang terlihat di dalamnya maupun struktur organisasinya, baik secara vertikal maupun horizontal agar lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan. Penataan organisasi vertikal diartikan memperpanjang atau memperpendek tingkatan suatu organisasi, sedangkan penataan organisasi horizontal diartikan sebagai perubahan struktur organisasi dengan cara menambah atau mengurangi jumlah bagian atau departemennya. French and Bell (1981: 472) mengemukakan mengenai pengertian penataan organisasi sebagai berikut: *“A planned systemic process in which applied behavioral science principle and practice are introduced into an on going organization toward the goals of affecting organizational improvement, greater organizational competence and greater organizational performance”*.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa penataan organisasi merupakan proses perencanaan sistematis yang menerapkan prinsip dan praktek dari keilmuan perilaku yang dikenalkan dalam kegiatan organisasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan penyempurnaan organisasi, kompetensi organisasi yang lebih baik dan kinerja organisasi yang lebih baik.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu

pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Jamari dalam Rivai (2009: 633), kinerja pegawai: *“sebagai perwujudan wewenang, tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi”*. Pemahaman kinerja pegawai dimaksud, termasuk kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 6 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjar, Dinas Kesehatan Kota Banjar sebagai unsur pelaksana otonomi daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan. Berdasarkan Peraturan Walikota Banjar Nomor 28 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjar, Dinas Kesehatan Kota Banjar dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas Kesehatan Kota Banjar membawahi 4 unit organisasi sebagai berikut: Sekretariat, Bidang Bina Kesehatan Masyarakat, Bidang Bina Pelayanan Kesehatan serta Bidang Bina Pengendalian Penyakit dan Lingkungan.

Merujuk tugas pokok dan fungsi di atas, terlihat bahwa tugas yang diemban oleh Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaannya. Proses pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan semakin lancar, apabila kinerja pegawai berjalan dengan tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Kinerja pegawai yang kurang menunjang atau kurang tepat akan menghambat pencapaian pelaksanaan fasilitasi pelayanan kesehatan. Dalam kenyataannya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar tidak berjalan sesuai dengan aturan yang menyebabkan tidak lancarnya pelaksanaan kerja secara memadai.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas pada Dinas Kesehatan Kota Banjar ditemukan masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai

rendah. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya pada Bidang Bina Pelayanan Kesehatan, dalam pelaksanaan penyusunan program kerja pelayanan kesehatan sering terjadi ketidaksesuaian dengan Juklak dan Juknis, sehingga diperlukan perbaikan hingga berkali-kali dalam penyelesaiannya. Penyusunan program kerja pelayanan kesehatan yang seharusnya dapat diselesaikan tanpa adanya perbaikan, pada kenyataannya selalu melalui tahap perbaikan yang berulang hingga 4-6 kali. Hal ini disebabkan karena ketepatan, ketelitian dan mutu kerja pegawai masih rendah.
2. Keandalan kerja pegawai masih rendah, indikasinya terlihat pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dalam pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian masih tidak sesuai dengan aturan yang ada, yang disebabkan karena pegawai tidak terampil dalam mengelola data program kepegawaian. Data kepegawaian yang seharusnya disimpan dalam 1 berkas, pada kenyataannya disimpan dalam 5 berkas, hal ini mengakibatkan sering terjadi kesulitan dalam menemukan data pegawai karena tidak tersusunnya data dengan baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu Kinerja Pegawai rendah yang diduga disebabkan oleh belum dijalkannya Kategori-kategori Penataan Organisasi secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Penataan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
2. Berapa besar pengaruh Penataan Organisasi yang ditentukan Kategori-kategori Penataan Organisasi yang meliputi: Kategori Penataan Struktur, Kategori Penataan Teknologi, Kategori Penataan Setting Fisik serta Kategori

Penataan Orang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Penataan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
2. Mengembangkan konsep teori Kategori-kategori Penataan Organisasi dan Dimensi-dimensi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
3. Menerapkan secara teoritis Penataan Organisasi dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

D. Kerangka Berpikir

Salah satu wujud perubahan organisasi harus dilakukan dengan cara menata kembali organisasi dan merubah struktur organisasi. Hasibuan (2003: 171) memberikan pengertian penataan organisasi sebagai berikut: "Penataan organisasi adalah perubahan struktur organisasi baik secara vertikal maupun horizontal, agar lebih efektif membantu tercapainya tujuan. Penataan organisasi vertikal diartikan memperpanjang atau memperpendek tingkatan suatu organisasi, sedangkan penataan organisasi horizontal diartikan sebagai perubahan struktur organisasi dengan cara menambah atau mengurangi jumlah bagian atau departemennya".

Pendapat di atas menjelaskan, bahwa penataan organisasi adalah perubahan struktur, baik secara vertikal maupun horizontal dengan tujuan mencapai hasil kerja yang efektif dan akurat. Penataan organisasi menurut Robbin terjemahan Udaya (1996: 326) dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu:

1. Penataan struktur, mencakup perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancang ulang pekerjaan atau variabel struktural serupa.
2. Penataan teknologi, meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dalam metode serta peralatan yang digunakan.

3. Penataan setting fisik, meliputi perubahan ruang dan pengaturan tata letak dan tempat kerja.
4. Penataan orang, mengacu pada perubahan sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi dan perilaku karyawan.

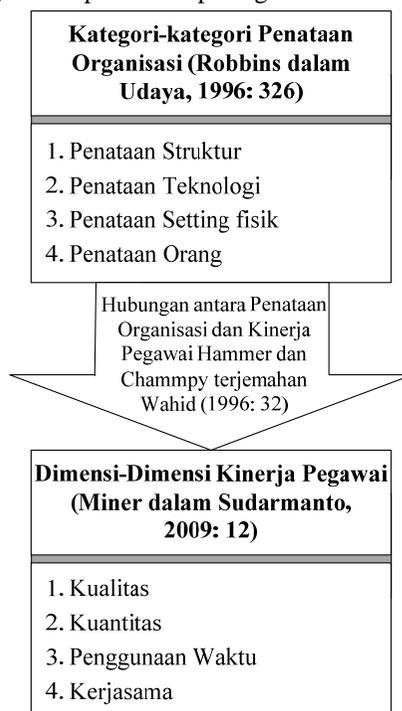
Pendapat di atas, menjelaskan bahwa ke empat penataan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan lebih baik dari sebelumnya untuk mencapai kinerja pegawai yang tepat. Pemahaman kinerja pegawai, antara lain dikemukakan Mangkunegara (2004: 75), yaitu: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dimensi di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan hal lainnya terkait dengan aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Penataan Organisasi dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Hammer dan Champpy terjemahan Wahid (1996: 32) mengemukakan bahwa: “penataan organisasi

dalam bentuk pemikiran ulang secara fundamental dan perancangan ulang secara radikal atas proses-proses kerja dimaksudkan untuk mendapatkan perbaikan terhadap kinerja”. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Penataan Organisasi dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang Penataan Organisasi dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Penataan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
2. Besarnya Penataan Organisasi yang ditentukan oleh: Kategori Penataan Struktur, Kategori Penataan Teknologi, Kategori Penataan Setting Fisik serta Kategori Penataan Orang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan jumlah responden 44 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Dinas Sejarah Angkatan Darat; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan teknik sensus yang diajukan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar.

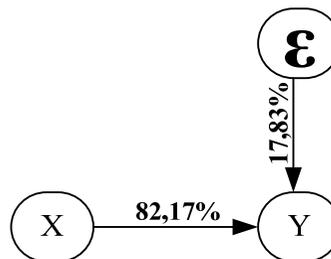
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_4 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis

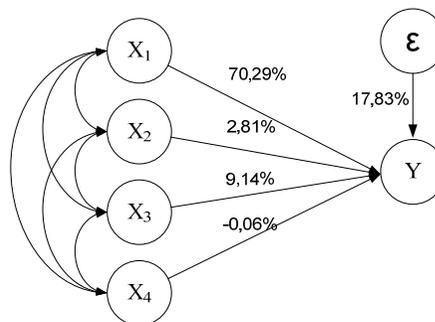
penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 82,17%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 17,83%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_4 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_4 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_4 sebagai Kategori-kategori Penataan Organisasi terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Kesimpulan Analisis Statistik
Variabel Penataan Organisasi
terhadap Kinerja Pegawai

| Xi | t hitung | t tabel | Kesimpulan | Ket. |
|----------------|-----------------|----------------|-------------------|------------------|
| X ₁ | 7,361 | 1,671 | HO Ditolak | Signifikan |
| X ₂ | 2,191 | 1,671 | HO Ditolak | Signifikan |
| X ₃ | 2,581 | 1,671 | HO Ditolak | Signifikan |
| X ₄ | -0,559 | 1,671 | HO Diterima | Tidak Signifikan |

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2016.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Penataan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Pengaruh Simultan Penataan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Penataan Organisasi menunjukkan besaran nilai signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara optimal, yaitu 82,17%. Artinya pengaruh Penataan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Penataan Organisasi telah dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan telah memberlakukan aturan Penataan Organisasi secara konsisten dan terprogram sedemikian rupa, sehingga Kinerja Pegawai dapat diketahui dari evaluasi yang dilakukan secara rutin. Melihat kenyataan di lapangan pelaksanaan Penataan Organisasi ini telah dilakukan sesuai dengan aturan yang ada,

guna meningkatkan Kinerja Pegawai secara menyeluruh. Atas dasar itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Penataan Organisasi cukup signifikan bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan Penataan Organisasi, semakin besar Kinerja Pegawai untuk memberi kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan Penataan Organisasi ini telah sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh Dinas Kesehatan Kota Banjar. Visi Dinas Kesehatan Kota Banjar, yaitu Terwujudnya Masyarakat Kota Banjar yang Sehat Secara Mandiri tahun 2018. Atas dasar Visi tersebut, maka Misi yang diembannya yaitu: (1) Meningkatkan kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan dan kemitraan untuk Hidup Sehat dalam Lingkungan Sehat, (2) Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Masyarakat yang Berkualitas, Merata dan berkeadilan, (3) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya dan Profesionalisme Tenaga Kesehatan, (4) Meningkatkan Manajemen Kesehatan yang dukung sistem informasi berbasis Teknologi Informasi.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan visi dan misi tersebut telah dicapai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, hal ini telah sesuai dengan tujuan strategis dari misi yang telah ditentukan oleh Dinas Kesehatan Kota Banjar, antara lain: (1) Meningkatkan Partisipasi dan kemandirian masyarakat dalam pembangunan kesehatan. (2) Meningkatkan status kesehatan masyarakat melalui peningkatan upaya kesehatan. (3) Meningkatkan ketersediaan pelayanan kesehatan yang paripurna, berkualitas dan berkeadilan. (4) Meningkatkan kecukupan Tenaga Kesehatan yang Profesional. (5) Meningkatkan ketersediaan obat dan perbekalan kesehatan. (6) Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pelayanan kesehatan. (7) Meningkatkan kualitas manajemen program pembangunan kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, makna dari pelaksanaan Penataan Organisasi tersebut menunjukkan bahwa Penataan Organisasi memiliki peran penting bagi peningkatan

Kinerja Pegawai. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 17,83%.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan institusi publik.

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Penataan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Pengaruh Penataan Organisasi melalui Kategori Penataan Struktur terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 70,29%. Hal ini menunjukkan bahwa Kategori Penataan Struktur telah dijalankan secara optimal oleh Pimpinan Dinas Kesehatan Kota Banjar. Tingginya pengaruh Kategori Penataan Struktur terhadap Kinerja Pegawai, karena Penataan Struktur telah dijalankan dan terlihat dalam peraturan Dinas Kesehatan.

Pengaruh Penataan Organisasi melalui Kategori Penataan Teknologi terhadap Kinerja

Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 2,81%. Hal ini menunjukkan bahwa Kategori Penataan Teknologi telah memberi makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjar. Tingginya pengaruh Kategori Penataan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah memahami tentang tata cara penggunaan teknologi yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Pengaruh Penataan Organisasi melalui Kategori Penataan Setting fisik terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 9,14%. Hal ini menunjukkan bahwa Kategori Penataan Setting fisik telah memberi makna positif pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Tingginya pengaruh Kategori Penataan Setting fisik terhadap Kinerja Pegawai, karena Kepala Dinas telah memiliki wawasan dan para pegawainya mampu melakukan setting fisik berkaitan dengan tugas tata ruang di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Pengaruh Penataan Organisasi melalui Kategori Penataan Orang terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -0,06%. Hal ini menunjukkan bahwa Kategori Penataan Orang belum memberi makna positif pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Kategori Penataan Orang terhadap Kinerja Pegawai, karena Kepala Dinas belum sepenuhnya menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Penataan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Penataan Organisasi telah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, dalam hal ini variabel Penataan Organisasi tersebut merupakan variabel yang sangat penting

- untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Kategori-kategori Penataan Organisasi yang terdiri dari kategori Penataan Struktur, Penataan Teknologi, Penataan Setting fisik dan Penataan Orang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara kategori-kategori tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu kategori Penataan Organisasi yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu kategori Penataan Orang. Kategori ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, karena Kepala Dinas belum sepenuhnya melakukan penempatan pegawai berdasarkan keahlian setiap pegawai. Sedangkan tiga kategori lainnya yaitu: kategori Penataan Struktur, Penataan Teknologi dan Penataan Setting fisik telah menunjukkan pengaruh yang signifikan, karena Kepala Dinas telah melakukan penataan struktur kerja, tata ruang kerja dan teknologi dengan ketentuan yang sesuai kebutuhan pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Penataan Organisasi dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel Penataan Organisasi.

- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

2. Saran Praktis:

- 1) Mengoptimalkan kinerja pegawai melalui Penataan Organisasi khususnya ditinjau dari kategori-kategori yang belum memberikan pengaruh yang positif, yaitu kategori Penataan Orang.
- 2) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan kategori Penataan Orang, mengingat kategori ini belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh pimpinan, karena masih adanya pegawai yang ditempatkan belum sesuai dengan keahliannya, sehingga kategori ini perlu mendapat perhatian Kepala Dinas Kesehatan Kota Banjar.

3. Saran Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Dinas Kesehatan Kota Banjar memiliki pedoman kerja tersendiri yang berkaitan dengan teknis dan metode Penataan Struktur pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- French, Wendell L. and Cecil H. Bell. 1981. *Dimensions of Organizational Behavior*. New York: Mac. Millan Publishing Co. Inc.
- Hammaer, Michael and James Cahammpy. 1995. **Rekayasa Ulang Perusahaan (Reengineering The Corporation)**. Terjemahan: Djeorban Wahid. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nazir, Mohammad. 1985. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbin, Stephen P. 1994. **Teori Organisasi**.
Terjemahan: Jusuf Udaya. Jakarta:
Arcan.
- _____. 1996. **Perilaku
Organisasi**. Terjemahan: Jusuf Udaya.
Jakarta: Prehallindo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982.
Metode Penelitian Survei. Jakarta:
LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi SDM**.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian
Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

Dokumen

Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 6
Tahun 2010 tentang Perubahan atas
Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11
Tahun 2008 tentang Organisasi
Perangkat Daerah Kota Banjar.

**) Mahasiswa Program Magister Ilmu
Administrasi Program Pascasarjana
Universitas Pasundan Bandung.*