

**EFEKTIVITAS PENYEDERHANAAN BIROKRASI
PEMERINTAH PADA MASA NEW NORMAL****Dr. Nizamuddin, SE., M.Si**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji tiga faktor yang diduga berpengaruh secara kausalitas terhadap kinerja ASN. Sehingga tujuan penelitian ini ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif Struktur Organisasi, Renumerasi, dan Budaya organisasi terhadap kinerja ASN. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Kabupaten dan Kota di Wilayah Provinsi Sumatera Utara yang merupakan Instansi Vertikal berjumlah 854 orang dan ditetapkan sampel dengan rumus Slovin menjadi 283 orang. Instrumen pengumpul data menggunakan kuisioner yang disusun atas 120 pertanyaan yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitas instrumen. Metode analisis data menggunakan part analisis (analisis jalur) yang sebelumnya disyaratkan uji persyaratan analisis, seperti uji normalitas, linearitas, homogenitas dan uji korelasi antar variabel. Hasil penelitian ditemukan bahwa Struktur Organisasi, Renumerasi, Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN.

Kata Kunci: Efektivitas, Penyederhanaan, Birokrasi Pemerintah, New Normal**PENDAHULUAN**

Secara komprehensif manajemen mengartikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang melebihi dari target yang telah ditentukan (prestasi) dalam melakukan beban kerja yang telah ditetapkan. *Coulquitt* (2009:75-80) mengatakan bahwa secara tidak langsung motivasi mempengaruhi kinerja disisi lain secara langsung kinerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, struktur organisasi.

Pidato Presiden RI, tanggal 20 oktober 2019 didepan Anggota DPR RI di saat pelantikan Presiden RI, salah satu indikator isi pidato tersebut adalah penekanan pada struktur organisasi birokrasi yang simpel, sederhana, dan tidak saling tumpang tindih, tentu bukan tanpa dasar yang kuat, Presiden Jokowi merasakan berbelit-belitnya Birokrasi Pemerintah yang dirasakanya pada masa bakti presiden yang pertama. Dalam pidatonya Presiden menitik beratkan Birokrasi harus disederhanakan dengan cara memangkas struktur eselon, dari lima tingkat menjadi dua tingkat saja.

Tabel 1. Jumlah Eselon III-IV dan Tunjangan Kinerja

Eselon	Jumlah (Orang)	Renumerasi/Thn (Rp. Juta)	Jumlah Reumerasi/Thn (Rp. Triliun)
III	98.658	37,2 - 46,4	3,67 - 4,57
IV	327.058	22,9 - 28,7	7,48 - 9,38

Sumber : Data diolah dari Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Tabel 1 menggambarkan Jumlah Eselon III sebesar 98.658 orang dengan asumsi Renumerasi 37,2-46,4 juta per tahun maka selama setahun pemerintah akan menghemat keuangan pemerintah khusus untuk gaji para ASN sebesar 3,67-4,57 Triliun, Untuk Eselon IV sebesar 327.058 orang dengan asumsi Renumerasi 7,48-9,38 Triliun.

Tabel 2. Jumlah Eselon III-IV dan Tunjangan Jabatan

Eselon	Jumlah (Orang)	Tunjangan Jabatan /Thn (Rp. Juta)	Jumlah Tunjangan Jabatan/Thn (Rp. Triliun)
III	98.658	11,60-14,93	1,92-2,11
IV	327.058	11,76-15,12	5,88-6,48

Sumber : Data diolah dari data Primer

Tabel 2 memperlihatkan Tunjangan Jabatan eselon III pertahun berkisar antara 1,92-2,11 triliun sedangkan eselon IV berkisar antara 5,88-6,48 triliun pertahun. Penghematan yang besar untuk belanja ASN dapat diminimalkan disatu sisi dan disisi lain Birokrasi yang besar dan gemuk akan cenderung statistis dan minim inovasi sehingga akan menimbulkan gesekan-gesekan dalam suatu organisasi yang diakibatkan benturan kewenangan dalam hal ini kewenangan yang saling tumpang tindih dan tidak mempunyai gap kewenangan yang jelas.

Menurut *Weber* (2015:29-34) karakter birokrasi yakni: 1.Semua Jabatan administrasi tersusun dalam struktur organisasi dan dikontrol secara berjenjang 2. Kompetensi dari jabatan yang dalam struktur organisasi berjenis-jenis dan saling mempunyai perbedaan 3.Dalam penerapan kariyawan pemerintah ditunjukan dengan kompetensi melalui ijazah atau ujian yang dilaksanakan oleh organisasi. 4.Pegawai pemerintah dalam suatu organisasi yang memiliki kompetensi diberikan kompensasi sesuai dengan jabatan dn kedudukanya dalam suatu organisasi 5. Dalam suatu organisasi kebutuhan jenjang karir dari suatu struktur organisasi sangat terbatas 6.Dalam suatu organisasi semua pejabat di dalam organisasi tidak disediakan oleh organisasi kantor atau tempat individu bekerja. 7.Pimpinan dari suatu bidang atau sub bidang akan dikontrol oleh bawahan dan pimpinan di atasnya, 8.Pemberlakuan penghargaan dan hukuman bagi para anggota organisasi yang diberikan oleh organisasi

Menurut *Surya* (200:116) remunerasi atau tunjangan kinerja adalah sesuatu yang diberikan oleh organisasi atas balas jasa pekerja dalam organisasi atas kelebihan beban kerja dari inidvidu. Remunerasi dalam hal hubunganyaodengan birokrasi pemerintah masih dapat dikatakan belum menjunjung tinggi azas keadilan, dan belum memperlihatkan bahwa remunerasi merupakan reward dari pekerja dengan kata lain pekerja yang mempunyai kelebihan kerja diperlakukan sama dengan pekerja yang mempunyai beban kerja yang lebih sedikit penerimaanremunerasi sebagai reward dalam bekerja masih tidak ada ada perbedaan yang siqnificant.

Organisasi yang mulai tumbuh dan eksis akan semakin cepat berkembang baik secara eksternal dan internal organisasi dalam mencapai misi dan visi organisasi yang tidak terlepas dari budaya organisasi, budaya organisasi adalah suatu model yang berkembang didalam suatu organisasi yang yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang tersendiri dan terbentuk dari dalam organisasi, yang mempunyai ciri-ciri khas dan hal ini membedakan antar organisasi

Menurut *Cahyono* (2012:283-298) memberikan batasan dalam budaya organisasi yakni suatu akidah, atau pandangan dari organisasi secara internal, yang dimiliki oleh organisasi tumbuh, berkembang dan besar secara masif di dalam organisasi yang memiliki khas tersendiri yang diikuti dan dipercaya serta diikuti oleh semua individu dalam organisasi.

Budaya organisasi yang timbul dalam organisasi birokrasi Pemerintah belum dapat dikatakan solid seperti organisasi yang dibangun oleh organisasi Swasta, sehingga organisasi Pemerintah belum memiliki profesionalisme yang tinggi,, profesionalisme yang ditunjukkan oleh aparatur negara masih terkesan apa adanya dan hanya sebatas lepas dari tanggung jawab sebagai aparatur negara, aparatur sipil negara hanya berkutat dalam zona nyaman dan menghindar dari masalah-masalah yang timbul dalam tatanan pekerjaanya.

Sejak wabah covid-19 mewabah dunia dan tak terkecuali Indonesia maka kebiasaan lama (Normal) harus ditinggalkan dan wajib mengadaptasi kebiasaan baru (*new Normal*), dalam kaitanya dengan *new normal* ini.

Adisasmita (Kompas 31 May 2020) yang merupakan ketua Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 menginstruksikan dalam perilaku *new normal*, kegiatan aktivitas masyarakat tetap menerapkan protokol kesehatan

Salah satu Protokol kesehatan yang wajib diikuti adalah dalam *new normal* adalah *Physical distancing*/mengatur jarak keberadaan kita dengan orang lain, untuk hal tersebut berakibat pekerja atau ASN diberlakukan *Work From Home (WFH)* dimana Pemerintah mengatur para pegawai negara sebahagian bekerja dari rumah dan tidak diwajibkan untuk masuk kantor sesuai dengan peraturan disiplin disaat norma

Hubungannya dengan kebijakan pemerintah yang disosialisasikan dimasa normal yang akan menyederhanakan birokrasi pemerintah perlu sebuah kajian dan penelitian sehingga kebijakan dieksekusi dengan cepat dan tidak jalan ditempat dan penuh dengan kegamangan

TINJAUAN PUSTAKA

Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terdapat didalam sebuah organisasi harus mengikuti perkembangan zaman, agar organisasi tersebut tidak tergilas oleh organisasi lain ataupun tidak dianggap organisasi yang moderen. Menurut Robbins (1990:118) yang menyatakan bahwa organisasi merupakan ketunggalan dari aksi sosial yang diperbuat secara waras yang terdapat deskripsi yang telah diakui dan secara harfiah sama-sama bekerja untuk tujuan (goal) dari organisasi. Senada dengan Siagian (1998:117) yang berpendapat bahwa setiap aliran kolaborasi diantara 2 individu atau lebih yang berkolaborasi dan terjalin secara solid di internal organisasi untuk tujuan visi dan misi dari organisasi dimana setiap divisi mempunyai leader dan anak buah.

Renumerasi

Secara generalisasi renumerasi atau tunjangan kinerja adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada individu didalam organisasi atas pekerjaan yang dilakukan secara suka rela dan melebihi beban tugas yang diberikan oleh organisasi kepada individu. Menurut Martini (2011:61-66), definisi dari renumerasi yakni sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada individu di internal organisasi yang merupakan motif ganjaran dari organisasi.

Menurut Samsudin (2006:188) yang merupakan Deputi SDM Menteri Pendayaan Aparatur Negara menyatakan pendapatnya bahwa eksistensi dari imbalan renumerasi atau tunjangan kinerja yaitu: 1. Pemuasan hajat ekonomi bagi pekerja di dalam organisasi sebagai balas jasa atas kerelaan pekerja dalam bekerja yang diberikan organisasi dalam nilai kompensasi adalah salah satu kebutuhan ekonomi dari para pekerja, 2. Pemuasan hajat ekonomi bagi pekerja di dalam organisasi sebagai balas jasa atas kerelaan pekerja dalam bekerja akan membangkitkan gairah pekerja dalam mengerjakan beban tugasnya untuk lebih produktif 3. Memajukan organisasi semakin tinggi, iremunerasi yang diberikan terhadap karyawan, diharapkan akan membangun kinerja yang tinggi dari pegawai sehingga akan memajukan organisasi tersebut.

Kearifan imbalan dari tunjangan kinerja atau renumerasi yang berhubungan dengan eskalasi kinerja individu dalam organisasi adalah komponen kegiatan reformasi birokrasi pemerintah melalui kementerian Pendayaangunaan aparatur Negara adalah: 1. Pengenaan model renumerasi yang merupakan balas jasa bertitik tolak dari beban kerja individu di internal organisasi, 2. ekspansi dari model balas jasa tersebut adalah menganut azas keadilan dan keterbukaan yang sesuai dengan kuantum beban kerja dari individu di internal organisasi, 3. penyempurnaan sistem pengembangan hari tua.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menyandang fungsi utama di dalam *prolog individu* dalam organisasi, Sebagai satu kesatuan sistem dan value dan pandangan sikap yang berkembang dan tumbuh dalam organisasi dan diyakini kebenarannya oleh anggota organisasi di internal organisasi yang menjadi basic atas sikap-sikap individu dalam bekerja di internal organisasi.

Budaya organisasi salah satu indikator *basic filosofi* organisasi yang menggambarkan keyakinan kaidah-kaidah, dan Value atau nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi Tintami, (2013:96).

Kinerja

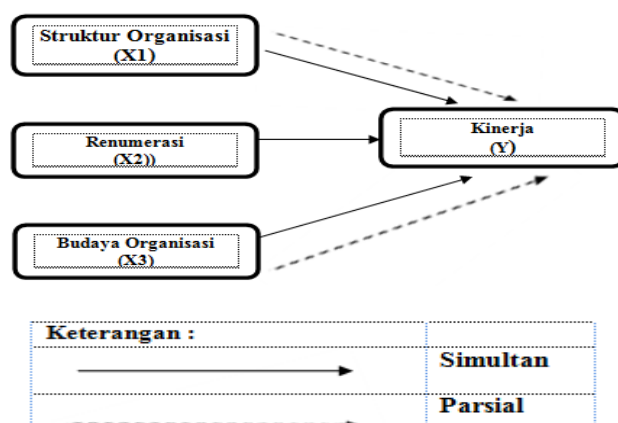
Lawler III (1967) berpendapat bahwa kinerja adalah produktivitas kerja yang dilakukan oleh individu di internal organisasi. Sejalan dengan Sentono (1999:173), menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan prestasi individu atau sekumpulan individu dalam mengerjakan beban kerja yang diberikan kepada individu oleh internal organisasi dengan tujuan untuk menggapai misi dan visi organisasi. Definisi Kinerja menurut Pasolong (2007:221) prestasi individu dalam bekerja pada satu satuan organisasi.

Hersey and Blanchard (1993:170) berpendapat bahwa kinerja merupakan tanggungjawab dari apa yang keluar dari hati sanubari yang paling dalam individu dan kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam bekerja yang mempunyai produktivitas yang tinggi serta memahami deskriptif dari pekerjaan.

Sejalan dengan *Griffin*, (2004:109) menyatakan bahwa kinerja adalah konsekuensi dari satu-satuan peubah yang antara lain kepemimpinan, identitas pekerjaan, kemahiran, motivasi dan team kerja. Model Kinerja yang dikemukakan oleh *Mullins* (2005:183) yaitu kinerja berefek secara langsung dengan imbalan.

Senada dengan *Jackson* (2002:217) ciri-ciri dari kinerja: 1. produktivitas yang tinggi dalam pekerjaan menyiapkan hasil produksi dan layanan yang bermutu tinggi yang merupakan syarat yang utama bagi sebuah organisasi yang ingin maju dan modren, 2. produktivitas yang tinggi dari individu internal organisasi menggambarkan suatu organisasi mempunyai kapasitas yang tinggi dalam mengelola SDM, 3. Jumlah jam kerja dari suatu organisasi yang telah ditetapkan yang merupakan efisiensi dari waktu kerja akan diikuti oleh semua jenjang manajemen dalam produktivitas hasil dan jasa, 4. Kerja sama dalam kelompok team untuk memajukan organisasi dari visi dan misi

Kerangka Konseptual



Hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Terdapat pengaruh langsung dan positif struktur organisasi, renumerasi, budaya organisasi dan Kinerja ASN
2. Terdapat pengaruh langsung dan positif struktur organisasi, dan Kinerja ASN
3. Terdapat pengaruh langsung dan positif Renumerasi, dan Kinerja ASN
4. Terdapat pengaruh langsung dan positif Budaya organisasi, dan Kinerja ASN

METODE PENELITIAN

Populasi yakni: seluruh jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai ciri-ciri atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Kriyantono (2008) Populasi yaitu seluruh objek dan fenomena yang diteliti. Objek penelitian adalah para ASN yang merupakan salah satu Lembaga Vertikal yang tersebar di Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Para ASN yang tersebar di Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Sumut yang dijadikan sampel, teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *random proporsional sampling*, artinya, pengambilan sampel diperoleh secara acak namun jumlah sampel setiap Kabupaten dan Kota mewakili secara *proporsional*. Untuk menghitung jumlah sampel secara *proporsional* maka peneliti menggunakan teknik *cluster random sampling* yang dikemukakan oleh *Cohran* (2010:96) agar keterwakilan sampel dari karakteristik dapat mewakili secara proporsional. Sebagaimana teknik yang dikemukakan *Cohran* dalam *Sudarmanto* (2008:77) Hal ini dapat dijelaskan bahwa dari 854 jumlah pegawai yang ada maka terdapat 283 orang sebagai sampel.

Uji Validitas Data

Model yang dieksekusi adalah model Kaiser Mayer Olkino (KMO). Model ini untuk melihat sejauh mana ke validitasan angket yang digunakan. Model ini membandingkan nilai koefisien korelasi yang diobservasi nilai Kaiser Mayer Olkin (KMO) >0,50 maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Model uji realibilitas yang juga digunakan untuk menekan tingkat bias dari hasil penelitian adalah metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha. *Arikunto* (2006:112) menjelaskan bahwa ciri-ciri pengujian adalah apabila nilai *Preliabilitas* instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada 1- 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda yakni: model analisis kontribusi yang tersebar dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut *Supranto* (2001:53), regresi berganda dirumuskan yakni:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	:	Kinerja ASN
a	:	Bilangan Konstanta
X ₁	::	Variabel Struktur Organisasi
X ₂	:	Variabel Renumerasi
X ₃	:	Variabel Budaya Organisasi
b _{1,3,.....,n}	:	Koefisien Regresi
e	:	Residu

Uji Hipotesis**Uji F**

Analisis Uji FO Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengujian variabel bebas secara Osimultan Supranto (2004:70), Penolakannya ohipotesa yg signifikasi pada taraf nyata 5% (1- α) yakni:

- Jika Sig. Fhitung > 0,05 (5%), berarti ada dampak secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika Sig. Fhitung \leq 0,05 (5%), berarti tidak ada dampak secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Uji t Analisis uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta uji t mempunyai kriteria sebagai berikut: 1. Jika Sig. t hitung > 0,05 (5%), berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. 2. Jika Sig. t hitung < 0,05 (5%) berarti ada pengaruh antara peubah *independent* terhadap peubah *dependent*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian**

Produksi pengumpulan data yang telah dilakukan maka dapat disajikan hasil analisis regresi linier berganda yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	-8,135
Struktur Organisasi	0,333
Renumerasi	0,400
Budaya Organisasi	0,375

Sumber : Data Primer diolah

Hasil estimasi regresi yang tergambar pada tabel 3 di atas, di analisis sebagai berikut :

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = -0,8135 + 0,333X_1 + 0,400X_2 + 0,375X_3$$

Persamaan diatas memuat pengertian yakni:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam hal ini kinerja ASN

a = -8,135 Nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja ASN hasil tersebut menggambarkan kinerja ASN sebesar -8,135 dengan deskripsi apabila Struktur Organisasi, Renumerasi dan budaya organisasi memiliki = 0

b₁ = 0,333 Slope/koefisien arah variabel Struktur Organisasi (X₁) yang mempengaruhi kinerja ASN (Y). Koefisien regresi (b₁) sebesar 0,333 dengan tanda (+) maka disimpulkan bahwa apabila variabel Struktur Organisasi berubah (naik) dalam satu satuan maka kinerja ASN akan naik sebesar 0,333 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

b₂ = 0,400 Slope/koefisien arah variabel Renumerasi (X₂) yang mempengaruhi kinerja ASN (Y). Koefisien regresi (b₂) sebesar 0,400 dengan (+). dapat diskripsi dari angka ini adalah Renumerasi berubah (naik) dalam satu satuan maka kinerja ASN naik sebesar 0,400 asumsi variabel yang lain mempunyai nilai = 0

b₃ = 0,375 Slope/koefisien arah variabel Budaya organisasi (X₃) mempengaruhi

kinerja ASN (Y). Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,375 dengan tanda (+). Deskripsinya adalah peubah budaya organisasi naik/berubah (naik) dalam satu satuan maka ASN akan naik sebesar 0,37 dengan asumsi variabel yanglain mempunyai nilai = 0

$e = 0,342$ Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi peubah

Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Hasil uji F yakni:

Tabel 4. Hasil Uji F

Nilai Fhitung	Nilai Ftabel	Sig	Keterangan
468,066	2,490	0,000	signifikan

Sumber : Data Primer diolah

Regresi yang didapatkan F hitung sebesar 468,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 2,490, yang nilainya lebih kecil daripada F hitung. Hal ini berarti Struktur Organisasi, Remunerasi, Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN (Y).

Nilai R^2 sebesar 0,834 menunjukkan bahwa 83,4% kinerja ASN (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Struktur Organisasi, Remunerasi, dan Budaya Organisasi sisanya yaitu sebesar 16,6% oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil uji t secara parsial dengan menggunakan uji t dapat disajikan berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Sig	Keterangan
Struktur Organisasi	8,586	1,989	0,000	Signifikan
Remunerasi	7,283	1,989	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi	6,514	1,989	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah

Analisis dapat diperoleh nilai t hitung untuk variabel Struktur Organisasi sebesar 8,586 berarti lebih besar dari pada t tabel 1,989. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Struktur Organisasi terhadap kinerja ASN.

Nilai t hitung untuk Remunerasi sebesar 7,283 berarti lebih besar daripada t tabel 1,989. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Remunerasi terhadap kinerja ASN. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 6,514 berarti lebih besar daripada t tabel 1,989. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya organisasi terhadap kinerja ASN.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Struktur Organisasi, Remunerasi, Budaya Organisasi terhadap kinerja kinerja ASN

Hasil analisis mendeskripsikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Struktur Organisasi, Remunerasi, Budaya Organisasi terhadap kinerja ASN. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin efektifnya kebijakan penyederhaan eselonisasi Birokrasi Pemerintah dimasa new normal dan sejalan dengan Gaebler (1999) berpendapat bahwa audit efisiensi terhadap beberapa program dan proses, yang merancang merampingkan operasi dan menghilangkan pemborosan.

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja ASN

Deskripsi analisis dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Struktur Organisasi terhadap kinerja ASN. Deskripsi analisis menggambarkan bahwa dengan semakin idealnya Struktur Organisasi maka kinerja ASN akan mengalami peningkatan. Hasil tersebut dapat diperkuat dari hasil distribusi jawaban responden dimana untuk indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi yaitu tumpang tindih

pekerjaan. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan atau mempengaruhi dari beban kerja, struktur organisasi yang ideal dan lincah serta beban kerja yang tidak saling tumpang tindih, sejalan dengan penelitian Kuswardani (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa struktur organisasi berjalan dengan efektif dan efisien perlu berada dalam waktu tertentu untuk melakukan perubahan, yang akhirnya meningkatkan kinerja hanya struktur organisasi yang bisa melakukan perubahan yang dapat bertahan.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN

Remunerasi bagian/subset dari gaji yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja atas balas jasa dari suatu pekerjaan. Remunerasi merupakan hadiah (reward) bagi ASN atas prestasi kerja dari ASN, dalam hal ini remunerasi sudah ditetapkan terlebih dahulu teknis dari pemberian remunerasi bagi ASN. Sejalan dengan penelitian Lamidi (2008.) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pegawai Hasil analisis diperoleh probabilitas value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan remunerasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y2) pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: "Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta", diterima atau terbukti kebenarannya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja ASN

Budaya Organisasi adalah suatu model yang telah berjalan dalam suatu organisasi yang memiliki peran utama dalam membentuk karakter perilaku ASN, budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku ASN sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini ASN sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap ASN ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman ASN untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini.

Deskripsi analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Budaya organisasi terhadap kinerja ASN dan menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya budaya organisasi dalam hal ini mengenai *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil tersebut dapat ditunjukkan dari distribusi jawaban responden yang menunjukkan bahwa nilai rerata tertinggi yaitu pada item model budaya organisasi yang berlaku dan telah berjalan akan mengakibatkan sangat berat ASN untuk meninggalkan organisasi dan nilai rerata terendah yaitu pada merasa tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi ketika terjadi masalah didalam organisasi. Senada dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Rosyidah, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Struktur Organisasi, Remunerasi, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN.
2. Struktur Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.
3. Remunerasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

Saran

Saran yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memaksimalkan kinerja ASN diharapkan organisasi dapat membuat perubahan struktur organisasi yang tidak terlalu gemuk dan ideal dalam pendistribusian wewenang organisasi.
2. Diharapkan pihak organisasi selalu berusaha untuk memperbaiki Remunerasi di organisasi dengan menganut sistem azas keadilan dimana para ASN yang mempunyai

beban kerja yang banyak akan mendapatkan renumerasi yang lebih dibanding ASN yang mempunyai beban kerja yang lebih sedikit. Sehingga dalam bekerja para ASN selalu tepat waktu dalam bekerja dan para ASN selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, N., & Pradana, SE, M.SC, M. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Holyshoes. *e-Proceeding of Management*, 4(3), 2930-2938.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Handphone Samsung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 68-81.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Erlangga.
- Lovelock, C., Wirtz, J., & Mussry, J. (2010). *Pemasaran Jasa Manusia, Teknologi, Strategi*. New Jersey: Erlangga.
- M.Z. MEngSc, P. Y., & MEngSc, D. N. (2013). *TQM Manajemen Kualitas Total dalam Perspektif Teknik Industri*. Jakarta Barat: Indeks.
- Maramis, F. S., Sepang, J. L., & Soegoto, A. S. (2018). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1658 – 1667.
- Muharam, W., & Soliha, E. (2017). Kualitas Produk, Citra Merek, Persepsi Harga Dan Keputusan Pembelian Konsumen Honda Mobilio. 755-762.
- Oktaviani, W. (2014). Pengaruh Kualitas Layanan, Emosional Pelanggan, Dan Kemudahan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 140-152.
- Safrizal. (2015). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Restoran Ayam Penyet Pak Ulis di Kota Langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 4(1), 214-224.
- Sugiarto, M.Sc., P. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, A. P., & Khasanah, I. (2015). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Hotel Pondok Tingal Di Kabupaten Magelang. *Diponegoro Journal Of Management*, 4(3), 1-13.
- Tjiptono, Ph.D., F. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.