

## **Dampak Restrukturisasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Informasi Dan Komunikasi Kota Makassar**

**M. Ramli Supu**

**Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat  
(Kabupaten Majene - Sulawesi Barat - Indonesia)**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai setelah Restrukturisasi organisasi dan sebelum restrukturisasi organisasi pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui interview, koesioner, observasi dan dokumentasi. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif dan analisis Uji t untuk melihat dampak restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar.

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis dan penelitian yang dilaksanakan yang perlu mendapat perhatian oleh Dinas dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah meliputi kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antar kinerja pegawai setelah restrukturisasi organisasi dan kinerja pegawai sebelum restrukturisasi organisasi dimana t hitung diperoleh sebesar 3,774 dan t tabel sebesar 1,683. Adapun strategi pengembangan pegawai yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pendidikan yang terencana dan terkoordinasi, pelatihan yang terprogram, motivasi kerja yang tinggi dan Penempatan pegawai yang didasarkan pada kemampuan atau keahlian yang dimiliki, strategi tersebut merupakan upaya menciptakan kinerja akuntabilitas pemerintah daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah.

*Kata Kunci : Dampak Restrukturisasi Organisasi, Kinerja Pegawai*

### **I. PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perubahan yang terjadi sebagai akibat perkembangan teknologi saat ini berlangsung demikian cepat, tidak hanya menyentuh piranti-piranti bisnis namun juga Pemerintah. Banyak hal terjadi pada waktu sekarang ini sama sekali tidak pernah terbayangkan oleh manusia Era Globalisasi merupakan suatu keadaan yang penuh dengan persaingan dan menjadi tantangan bagi siapa saja. Untuk dapat mengubah tantangan tersebut menjadi suatu peluang dibutuhkan kemampuan yang memadai dari setiap pelaku organisasi yang ditujukan dengan kemampuan kerja yang lebih efektif dan efisien di segala bidang.

Kemampuan Sumber Daya Manusia merujuk salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan berbagai sumber daya lainnya. Peranan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang diambil oleh suatu

lembaga/organisasi. Dengan demikian Sumber Daya Manusia setiap saat harus dikembangkan, dikelola dan direncanakan semaksimal mungkin guna mewujudkan visi dan misi organisasi.

Dengan diberlakukannya Otonomi Daerah yang praktis mengalami perubahan dan pengisian jabatan setiap unit mengalami perubahan pula. Pengaruhnya berdampak pada kinerja pegawai dimana pegawai dalam secara organisasi baru dengan paradigma baru sangat mengharapkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas rutin yang sesuai Job Description yang telah bergulir oleh pimpinan unit kerja masing-masing. Hal ini menjadi fokus perhatian yang sangat mendasar pada saat ini.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 f yang diamandemen menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyapa, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran.

Keputusan Walikota Makassar Nomor 128 Tahun 2000 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Informasi dan Komunikasi. Selanjutnya diperkuat dengan Peraturan Daerah Nomor 37 Tahun 2000 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar. Dengan dihapuskannya Departemen Penerangan, maka penyelenggaraan kegiatan pelayanan informasi dan komunikasi di Kabupaten/ Kota menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan ketentuan Pasal 68 ayat 1 (Satu) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, Susunan Organisasi Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah sesuai dengan Pedoman yang ditetapkan Pemerintah sehingga untuk membentuk Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Informasi dan Komunikasi sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan informasi dan komunikasi Kota Makassar, juga dalam Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatus Negara Republik Indonesia Nomor 56/M.PAN/2/2000 Tanggal 4 Februari Tahun 2000 Perihal Pembentukan/ Pengintegrasian Instansi Vertikal Departemen menjadi Dinas.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan dalam persiapan memasuki pelaksanaan Otonomi Daerah serta Departemen Penerangan diharapkan berintegrasi dengan Pemerintah Daerah sebagai Dinas Pemerintah Kota, maka penggalan potensi partisipasi masyarakat dari sektor penerangan, informasi dan komunikasi yang dapat memberikan kontribusi PAD kepada Pemerintah untuk membiayai pelaksanaan pembangunan dan layanan kepada masyarakat. Dalam manajemen organisasi apapun bentuknya sangat diperlukan keberadaan Sumber Daya Manusia yang aktif dan produktif, Sumber Daya Manusia yang aktif dan produktif tidak hanya semata-mata melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas yang telah dibebankan kepadanya, melainkan mereka harus pula mampu bertindak untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi diri.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis mengangkat judul: Dampak Restrukturisasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kotamadya Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah ada perbedaan yang signifikan kinerja pegawai setelah restrukturisasi organisasi dan sebelum restrukturisasi organisasi pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kotamadya Makassar”?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kinerja pegawai setelah restrukturisasi organisasi dan sebelum restrukturisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kotamadya Makassar.
2. Untuk memperoleh bentuk formulasi organisasi yang ideal dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai yang bekerja secara optimal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kotamadya Makassar yang berlokasi di jalan Andi Pangeran Pettarani No. 62 Makassar dan waktu penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik yaitu:

1. Angket yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden.
2. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
3. Wawancara yaitu cara pengumpulan melalui percakapan secara langsung
4. Dokumen yaitu cara pengumpulan data dengan data tertulis berupa dokumen yang tersedia pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar.

Jenis dan sumber data terdiri dari:

1. Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari responden dengan melakukan wawancara dan diberikan angket untuk diisi.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kajian pustaka berupa buku teks, jurnal dan hasil laporan dari data dari Dinas INKOM Kota Makassar.

Populasi yang diteliti adalah jumlah seluruh pegawai Dinas Informasi dan komunikasi Kotamadya Makassar yang berjumlah 130 Orang. Sampel yang diambil mewakili populasi adalah 49 orang dari 130 orang pegawai dan untuk mengambil sampel yang representatif digunakan teknik *stratified Random Sapling*.

Metode analisis yang digunakan untuk membahas permasalahan yang telah dikemukakan adalah oleh Sugiono (1994), yaitu dengan Uji t (Separated Varians) untuk mengetahui perbedan kinerja pegawai pada saat sebelum restrukturisasi dan setelah restrukturisasi organisasi pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kotamadya Makassar.

Hasil kuisisioner dinilai dengan mengklasifikasikan jawaban ke dalam lima kategori yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, ragu-ragu dan sangat tidak setuju. Jika alternatif jawaban sangat

setuju dan setuju maka cenderung positif untuk meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan jika jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju maka kecenderungannya negatif dan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model analisis Uji t (Separated Varians), analisis ini digunakan untuk mengetahui perbedaan signifikan kinerja pegawai setelah restrukturisasi dan sebelum restrukturisasi organisasi.

Untuk menghindari interpretasi yang berbeda dalam penelitian ini, maka penulis perlu menguraikan pengertian dari variabel yang diteliti, yaitu:

1. Penataan struktur organisasi adalah proses penataan atau pengaturan kembali yang menyangkut struktur organisasi, budaya organisasi dan motivasi.
2. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan yang dihasilkan dengan standar penilaian menyangkut mutu pekerjaan, kehadiran, kerjasama, pemanfaatan waktu, dan tanggung jawab.

Indikatornya:

- a. Memahami tugas yang diberikan dan sangat sesuai dengan kebutuhan serta sangat mengetahui pekerjaan yang dilaksanakan di beri skor 5.
- b. Memahami tugas yang diberikan, sesuai dengan kebutuhan kerja dan mengetahui pekerjaan dengan baik dan diberi skor 4.
- c. Cukup memahami tugas yang diberikan dan cukup memenuhi kebutuhan kerja diberi skor 3.
- d. Kurang memahami tugas yang diberikan dan kurang memenuhi kebutuhan kerja diberi skor 2.
- e. Tidak memahami tugas yang diberikan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan kerja serta tidak dengan baik mengetahui pekerjaan yang dilaksanakan diberi skor 1.
- f. Melaksanakan petunjuk atasan dengan semangat bekerja seperti menganggap organisasi adalah kepunyaannya dan sangat maksimal mematuhi tata tertib organisasi diberi skor 5.
- g. Dapat melaksanakan petunjuk atasan bekerja secara spontan dan maksimal mematuhi tata tertib diberi skor 4.
- h. Cukup melaksanakan petunjuk atasan, bekerja kalau hanya diperintah diberi skor 3.
- i. Kurang melaksanakan petunjuk atasan, semangat kerja kurang dan kurang mematuhi tata tertib diberi skor 2.
- j. Tidak dapat melaksanakan petunjuk atasan, tidak bekerja walaupun diperintah tidak mematuhi tata tertib organisasi diberi skor 1.

### **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Keadaan Pegawai Setelah Restrukturisasi**

Untuk memperjelas keadaan pegawai setelah restrukturisasi pada Kantor Dinas informasi komunikasi Kota Makassar, maka dikemukakan mengenai penyebaran pegawai, kepangkatan/golongan, jabatan dan eselon pegawai.

##### **a. Penyebaran Pegawai**

Penyebaran pegawai setelah Restrukturasasi Organisasi pada kantor Dinas Informasi Komunikasi Kota Makassar dikemukakan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Frekuensi Penyebaran Pegawai Setelah Restrukturasasi Organisasi pada Kantor Dinas Informasi Komunikasi Kota Makassar

No.	Unit Kerja	Ferkwensi
1	Bagian Tata Usaha	22
2	Sub Din Program & Pengembangan INKOM	20
3	Sub Din Pendayagunaan Media INKOM	21
4	Sub Din Pemberdayaan Kelembagaan	19
5	Sub Din Radio Siaran Pemerintah Kota	48
<b>Jumlah</b>		<b>130</b>

Sumber : Kantor Dinas Inkom Kota Makassar.

Tabel 1 tersebut memperlihatkan bahwa pegawai Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar pada Bagian Tata Usaha sebanyak 22 orang, Bidang Program dan Pengembangan Informasi Komunikasi sebanyak 22 orang. Bidang Pemberdayaan Kelembagaan sebanyak 19 orang, dan Bidang Siaran Pemerintah Kota sebanyak 48 orang. Secara keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Informasi dan Komunikasi sebanyak 130 orang.

#### b. Kepangkatan dan Golongan

Kepangkatan/golongan pegawai setelah Restrukturasasi terdiri dai Golongan I sampai dengan Golongan IV yang dikemukakan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Frekuensi Kepangkatan/Golongan Pegawai setelah Restrukturasasi Organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar

No.	Golongan	Ferkwensi
1.	I/a sampai dengan I/d	0
2.	II/a sampai dengan II/d	37
3.	III/a sampai dengan III/d	69
4.	IV/a sampai dengan IV/d	5
<b>Jumlah</b>		<b>130</b>

Sumber : Kantor Dina Informasi dan Komunikasi.

Tabel 2 tersebut memperlihatkan bahwa golongan kepangkatan yang tertinggi pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Makassar adalah golongan IV dengan jumlah 5 orang pegawai dan golongan kepangkatan terendah adalah golongan I sebanyak 0 orang, sedangkan, golongan kepangkatan terbanyak adalah golongan III dengan jumlah 69 pegawai dan golongan II dengan jumlah 37 orang pegawai.

#### c. Jabatan dan Eselon

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan adalah untuk mempersiapkan pegawai dalam menduduki suatu jabatan dan eselon. Jabatan Kepala Bagian atau Kepala Sub Dinas (Kasubdin) dengan Eselon III/a sebanyak 6 orang dan jabatan Kepala Seksi (Kasi dengan Eselon IV/a) sebanyak 15 orang. Jabatan Fungsional sebanyak 1 orang dan jatan non struktural 107 orang.

Prosentase jabatan dan eselon pada Kantor Dinas Informasi dan Komunikasi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Frekuensi dan Presentase Jabatan dan Eselon setelah Restrukturisasi Organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar

No.	Unit Kerja	Eselon	Ferkwensi	Porsentase
1.	Kepala Dinas	II/b	1	0.76
2.	Kabag Kasubdin	III/a	6	4.46
3.	Kasubag/Kasie	IV/a	15	11.45
4.	Pejabat Fungsional	-	1	0.76
5.	Pejabat Non Struktural	-	107	81.06
<b>Jumlah</b>			<b>130</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Kantor Dina Informasi dan Komunikasi.

## 2. Kinerja Pegawai Setelah Restrukturisasi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor kinerja pegawai setelah restrukturisasi organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kotamadya Makassar ada 32 responden yang memilih kategori sangat setuju, 10 responden memilih kategori setuju, 7 responden memilih kategori kurang setuju.

Berdasarkan hasil prosentase tersebut dapat dikatakan bahwa ada 65.30 persen mengatakan sangat setuju dan 20.41 persen mengatakan setuju dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar setelah Restrukturisasi Organisasi dapat dikatakan dalam kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Prosentase Responden setelah Restrukturisasi Organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar

Unit Kerja	Eselon	Ferkwensi	Porsentase
Sangat setuju	5,0	29	59,18
Setuju	,6	18	36,73
Kurang Setujuh	4,3	3	6,12
Ragu-ragu	4,0	-	-
Sangat Tidak Setujuh	3,6	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah.

## 3. Keadaan Pegawai Sebelum Restrukturisasi Organisasi

Untuk memperjelas keadaan pegawai pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, akan dikemukakan mengenai penyebaran pegawai, kepangkatan/golongan, jabatan dan eselon.

### a. Penyebaran Pegawai

Penyebaran pegawai sebelum Restrukturisasi Organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, dikemukakan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Frekuensi Penyebaran Pegawai Sebelum Restrukturisasi Organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar

No.	Unit Kerja	Frekwensi
1.	Sub Bagian Tata Usaha	28
2.	Seksi Penyusunan Program Kegiatan	13
3.	Seksi Pembinaan Penerangan Mobil	11
4.	Seksi Penerbitan dan Pembinaan Pameran	14
5.	Seksi penerangan Masyarakat	87
<b>Jumlah Pegawai Deppen KMUP</b>		<b>153</b>

Sumber : Kantor Dinas Informasi dan Komunikasi.

Tabel 5 tersebut di atas memperlihatkan bahwa pegawai sebelum Restrukturisasi Organisasi terdiri dari Bagian Tata Usaha sebanyak 28 orang. Bidang Penyusunan Program Kegiatan sebanyak 13 orang, Bidang Pembinaan Penerangan Mobil sebanyak 11 orang, Bidang Penertiban dan Pembinaan Pameran sebanyak 14, Bidang Penerangan Masyarakat sebanyak 87 orang. Secara keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas informasi dan Komunikasi Kota Makassar sebanyak 153 orang.

#### b. Kepangkatan dan Golongan Sebelum Restrukturisasi Organisasi

Kepangkatan/golongan pegawai sebelum restrukturisasi organisasi pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar terdiri dari Golongan II sampai dengan Golongan IV yang dikemukakan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Frekuensi Kepangkatan/Golongan Pegawai Sebelum Restrukturisasi Organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar

No.	Golongan	Frekwensi
1.	I/a sampai dengan I/d	-
2.	II/a sampai dengan II/d	79
3.	III/a sampai dengan III/d	73
4.	IV/a sampai dengan IV/d	1
<b>Jumlah</b>		<b>153</b>

Sumber : Kantor Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar.

Tabel 6 tersebut memperlihatkan bahwa golongan kepangkatan yang tertinggi pada Dinas Informasi dan komunikasi adalah golongan IV dengan jumlah 1 orang pegawai kepangkatan terendah adalah golongan I sebanyak 0 orang, sedangkan golongan kepangkatan terbanyak adalah golongan II dengan jumlah 79 orang pegawai dan golongan III dengan jumlah 73 orang pegawai.

#### c. Jabatan dan Eselon Sebelum Restrukturisasi Organisasi

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan adalah untuk mempersiapkan pegawai dalam menduduki suatu jabatan dan eselon. Jabatan Kepala Dinas dengan Eselon II/b terdiri dari 1 orang, jabatan Eselon II/a sebanyak 0 orang, jabatan Kepala Bagian dengan Eselon IV/a sebanyak 5 orang dan jabatan Kepala Sub Seksi (Kasub) dengan Eselon V/a sebanyak 15 orang.

Prosentase jabatan dan eselon pada kantor dinas informasi dan komunikasi Kotamadya Makassar dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Frekuensi dan Presentase Jabatan dan Eselon Sebelum Restrukturisasi Organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Madya Makassar

No.	Jabatan	Eselon	Ferkwensi	Porsentase
1.	Kepala Dinas	II/b	1	0,49
2.	Kabag Kasubdin	III/a	5	1,95
3.	Kasubag/Kasie	IV/a	15	6,34
4.	Pejabat Fungsional	-	50	24,39
5.	Pejabat Non Struktural	-	137	66,83
<b>Jumlah</b>			<b>130</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Diolah dari data Dinas Inkom Kota Makassar.

#### 4. Kinerja Pegawai Sebelum Restrukturisasi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor kinerja pegawai sebelum restrukturisasi organisasi ada 4 responden yang memilih kategori sangat setuju, 2 responden memilih kategori setuju, 3 memilih kategori setuju, 15 responden memilih kategori ragu-ragu dan 25 responden yang memilih kategori sangat baik setuju.

Berdasarkan hasil prosentase tersebut dapat dikatakan bahwa ada 57,57 persen mengatakan sangat tidak setuju dan 18,18 persen mengatakan ragu-ragu dan hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Informasi dan Komunikasi sebelum restrukturisasi organisasi dapat dikatakan dalam kategori rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Frekwensi Prosentasi Responden terhadap Kinerja Pegawai sebelum Restrukturisasi Organisasi Dinas Inkom Kotamadya Makassar

Unit Kerja	Eselon	Ferkwensi	Porsentase
Sangat setuju	5,0	4	8,16
Setuju	4,6	2	4,08
Kurang Setuju	4,3	3	6,12
Ragu-ragu	4,0	20	40,82
Sangat Tidak Setuju	3,6	25	51,02
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah.

#### 5. Dampak Restrukturisasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Ada perbedaan yang signifikan antar kinerja pegawai setelah penataan struktur organisasi dan sebelum penataan struktur organisasi hal dapat dilihat prosentase responden. Dari 49 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian diperoleh 65,91 persen mengatakan sangat setuju dan 27,27 persen mengatakan setuju. Jika ditambahkan, maka diperoleh sebesar 93,18 persen.

##### a. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah bahwa ada perbedaan secara signifikan setelah penataan struktur organisasi dan sebelum penataan struktur organisasi. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan t-test model *pooled varians*. Rata-rata scoring setelah restrukturisasi dimasukkan pada  $X_1$  dan rata-rata scoring sebelum restrukturisasi dimasukkan pada  $X_2$ , varians setelah restrukturisasi dimasukkan pada  $S_1^2$  jumlah sampel  $n_1 = 49$  dan  $n_2 = 49$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,774 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2,021 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai Dinas Informasi dan Komunikasi setelah restrukturisasi organisasi dan sebelum restrukturisasi organisasi.

## **B. Pembahasan**

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Bahwa ada perbedaan kinerja pegawai pada saat restrukturisasi organisasi dan sebelum restrukturisasi organisasi.

Restrukturisasi organisasi dimaksudkan sebagai usaha restrukturisasi dan memperkecil laju tingkat perbedaan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, terciptanya pola tindak yang sama antara unit dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Restrukturisasi organisasi dilaksanakan guna mengevaluasi organisasi yang dibentuk dalam memenuhi undang-undang no 22 tahun 1999, tentang pemerintah daerah. Sebagai tindak lanjut dari undang-undang no 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah yang secara efektif berlaku sejak tanggal 1 januari 2001 dibentuk perangkat daerah kota sesuai peraturan pemerintah no. 84 tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah.

Restrukturisasi organisasi dinas informasi dan komunikasi dimaksudkan untuk mengakomodir kewenangan yang ada pada kota/kabupaten disesuaikan dengan kebutuhan daerah dengan mengacu pada peraturan pemerintah no 25 tahun 2000, tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan kota sebagai daerah otonom.

Dinas informasi dan komunikasi Kota Makassar secara kelembagaan sangat penting karena Dinas Informasi dan Komunikasi mempunyai peran yang sangat penting dan sangat menentukan dalam perencanaan sistem informasi dan komunikasi Kota Makassar. Dengan demikian aparat Dinas INKOM Kota Makassar mempunyai peran memperlancar jalannya roda pemerintah. Untuk itulah diperlukan sumberdaya manusia yang kreatif, inovatif dan berkualitas serta integritas yang tinggi. Dalam restrukturisasi organisasi menuntut strategi manajemen sumberdaya manusia perlu dirumuskan manusia yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja aparatur/pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungahn dan hasil tanggapan responden bawah kinerja pegawai setelah restrukturisasi organisasi meningkat hal ini disebabkan karena faktor kehadiran yang tinggi, tidak adanya pegawai yang kerja lembur dan pekerjaan yang selesai pada waktunya artinya kinerja pegawai meningkat karena pada aspek kepemimpinan yang mantap, budaya kerja dengan tingkat kehadiran yang tinggi dan motivasi kerja yang sangat besar dengan adanya perampingan eselon yang menekan pada aspek kaya fungsi dan miskin struktur.

Kinerja pegawai sebelum restrukturisasi organisasi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

kesimpulan bahwa kinerja pegawai rendah hal ini disebabkan karena prosentase kehadiran yang kurang, banyaknya pegawai yang kerja lembur dan penyelesaiannya pekerjaan sering terlambat hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dan beban kerja serta tugas dan fungsi antar unit organisasi yang kurang jelas serta tumpang tindih.

Restrukturisasi organisasi ditandai dengan adanya perubahan struktur, tugas pokok dan fungsi yang merupakan akibat lahirnya undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-undang nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan desa, sebagai aturan pelaksanaan dari undang-undang no 22 tahun 1999 lahirlah peraturan pemerintah nomor 25 tahun 1999 yang mengatur kewenangan pemerintah kota, karena kewenangan yang diatur secara tegas dalam undang-undang dimaksud hanya wewenang pusat yaitu meliputi, pertahanan dan keamanan, luar negeri, keuangan, kehakiman, dan sesudah itu di tambah pula dengan tugas lain meliputi kebijakan tentang perencanaan nasional secara makro, dan perimbangan keuangan, sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara, pembinaan dan pemberdayaan sumberdaya manusia, pendayagunaan sumberdaya alam dan teknologi tinggi yang strategis, konservasi dan standarisasi nasional.

#### **IV. PENUTUP**

##### **A. Kesimpulan**

1. Hasil estimasi data dengan organisasi uji t diperoleh bahwa kinerja pegawai restrukturisasi organisasi kinerjanya tinggi dan kinerja pegawai sebelum restrukturisasi organisasi kinerjanya rendah.
2. Ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai setelah restrukturisasi organisasi dan sebelum restrukturisasi organisasi dengan membandingkan hasil perhitungan t diperoleh nilai sebesar 3,774 dan t tabel diperoleh nilai sebesar 2,021.
3. Jumlah eselonisasi restrukturisasi organisasi bertambah yang sebelumnya jumlah eselonisasi sebesar 21 orang dan setelah restrukturisasi organisasi menjadi 22 orang.
4. Dinas informasi dan Komunikasi Kota Makassar sebagai aparat pemerintah daerah Kota Makassar dalam merealisasikan restrukturisasi organisasi secara profesional karena dibarengi dengan pelaksanaan analisis jabatan terhadap efektivitas pelaksanaan kerja pada unit-unit organisasi.

##### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang perlu disampaikan berkenaan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam restrukturisasi organisasi Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar adalah sebagai berikut:

1. Restrukturisasi organisasi besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hanya saja identifikasi potensi sumberdaya manusia sebagai pelaku dan pengendali organisasi belum terkoordinasi secara sistematis karenanya organisasi perlu merekomendasikan untuk peningkatan sumberdaya manusia melalui pendidikan formal dan pelatihan secara terprogram dan koordinator.

2. Perlu adanya analisis evaluasi berkaitan dengan analisis jabatan dan beban kerja pada unit-unit operasional sehingga restrukturisasi organisasi yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Pimpinan organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif berkenaan dengan proses perubahan eselonisasi sehingga tidak terjadi kontradiksi berkenaan dengan perubahan eselon tersebut.
4. Dinas informasi dan Komunikasi Kota Makassar perlu meningkatkan motivasi kerja pada pegawai agar persaingan kerja dapat berjalan secara sehat berdasarkan prestasi dan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi. 1992. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi II. Jakarta: Rineka Cipta
- Algifari. 1997. *Regresi Linier*. Cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Argyris, Chris. 1993. *Single Loop and Double Loop Models in Research in decision Making*. San Fransisco.
- Bryant, Carlie And White Louis. 1998. *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*. Jakarta: LP3ES.
- Cusway, Bary. 1999. *Humas Resource Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Cook, Sarah and Stave Macaulay. 1997. *How to improve your Customer Service*. Terjemahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Cooper, R. Donald dan Emory William, C. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid II. Jakarta: Airlangga.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jilid 1 dan 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- , 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes R, Luis et-al. 2001. *Managing Human Resources*. Edisi ke 3. New Jersey: Printiq Hall.
- Hadari, Nawawi. 1985. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hadari, Nawawi. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Komprehensif*. Yogyakarta: Gaja Mada University.
- Hasibun, S.P. Malayu. 1996. *Manajemen Dasar*. Edisi Kedua. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Jalaluddin, 1997. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajabora Prindo Persada.
- Hasibuan, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- LAN. 1999. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Mitrani, Alain et. al. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Terjemahan. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Mangku, Prawira Syafari. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Edisi I. Bogor: PPS IPB.
- Moessanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

- Moekijat. 1991. *Manajemen Personalia*. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Nainggolan. 1987. *Pembinaan PNS*. Cetakan ke Sebelas. Jakarta: Pencha.
- Nitasemita, Alex. 1986. *Manajemen Personalia*. Cetakan III. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Riant. 2000. *Otonomi Daerah Desentralisasi Tanpa Revaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Prefferm. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prehelindo.
- Raymond, E. Miles. 1987. *Theoris Of Management Implication for Organisational Behavior and Devolepment*. New York: Mc Graw. Inc.
- Suryadinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*. Bandung: Roman.
- Sarundajang. 1999. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Schuler, R.S. dan Jacson, E. Susan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jilid I. Jakarta: Airlangga.
- Siagian, S.P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.