

**PENGARUH RESTRUKTURISASI
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
TATA RUANG PEMERINTAH KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)
Pada
Program Studi Magister Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**

**NURUL MUCHLISA
NIM. 07012082125037**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap
Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas
Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah
Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Nurul Muchlisa
NIM : 07012082125037
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Bidang Kajian Utama : Kebijakan Publik

Menyetujui,



Dr. Yoyok Hendarso, M.A.
Pembimbing Pertama



Dr. Ir. Abdul Najib, M.M.
Pembimbing Kedua

Mengetahui,

Koordinator Program Studi
Magister Administrasi Publik



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si.
NIP.19780512 200212 1 003



Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP.19660122 199003 1 004

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama : Nurul Muchlisa

NIM : 07012082125037


Program Studi : Magister Administrasi Publik

Bidang Kajian Utama : Kebijakan Publik

Tanggal Ujian : 15 Desember 2022

No	Nama Dosen	Tim Penguji	Tanda Tangan
1	Dr. Yoyok Hendarso, M.A.	Ketua	1. 
2	Dr. Ir.H.Abdul Najib, M.M.	Sekretaris	2. 
3	Dr. Nurhannis, M.Si.	Anggota	3. 
4	Prof.Dr.Sriati, MS	Anggota	4. 
5	Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., M.PA	Anggota	5. 
6	Dr.Raniasa Putra, S.IP, M.Si.	Anggota	6. 

Palembang, Januari 2023
Menyetujui
Koordinator Program Studi
Magister Administrasi Publik


Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP.197805122002121003

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Muchlisa
NIM : 07012082125037
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 15 Mei 1993
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Bidang Kajian Utama : Kebijakan Publik
Judul Tesis : Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran tersebut di atas maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, Januari 2023

Yang menyatakan



Nurul Muchlisa
NIM.07012082125037

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Muchlisa
NIM : 07012082125037
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Sriwijaya dan/atau Program Studi Magister Administrasi Publik. **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar”** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas non eksklusif ini, Universitas Sriwijaya dan/atau Program Studi Magister Admanistrasi Publik berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Palembang
Pada tanggal : Januari 2023
Yang menyatakan,



Nurul Muchlisa
NIM. 07012082125037

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL RESTRUCTURING ON JOB SATISFACTION AND THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OFFICE OF THE SELAYAR ISLANDS REGENCY GOVERNMENT

Scientific writing in the form of a thesis,

*Nurul Muchlisa; supervised by Yoyok Hendarso and Abdul Najib
xxii + 114 pages, 19 tables, 12 figures, 6 appendices*

This study aims to analyze the effect of organizational restructuring on job satisfaction and employee performance of the Department of Public Works and Spatial Planning of the Selayar Islands Regency Government. This research is quantitative research. The sampling technique in this study used total sampling, the entire population was sampled with a total of 170 people. Statistical tool used in this research is the Structural Equation Modelling Partial Least Square (PLS-SEM). The results showed that organizational restructuring had a significant effect on employee job satisfaction at the Department of Public Works and Spatial Planning of the Selayar Islands Regency Government by 68.4%. The organizational restructuring also has a significant effect on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning of the Selayar Islands Regency Government by 20.5%. However, the effect of organizational restructuring on employee performance will be better when together with job satisfaction. Job satisfaction mediates organizational restructuring on performance by 42.6%. This study confirms that better organizational restructuring automatically boosts employee performance. However, it should be noted that job satisfaction is a predictor that leads to better employee performance. The higher the level of job satisfaction, the better the performance shown by employees. This research examines the human and technological aspects that play a role in organizational restructuring, whereas previous studies only examined it from a structural perspective.

*Keywords : organizational restructuring, job satisfaction, employee performance
Citations:81 (1966-2021)*

ABSTRAK

PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis,

Nurul Muchlisa; dibimbing oleh Yoyok Hendarso dan Abdul Najib

xxii + 114 halaman, 19 tabel, 12 gambar , 6 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, seluruh populasi dijadikan sampel dengan total 170 orang. Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 68,4%. Restrukturisasi organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 20,5%. Namun, pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja pegawai akan lebih baik jika dibarengi dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi restrukturisasi organisasi terhadap kinerja sebesar 42,6%. Studi ini menegaskan bahwa restrukturisasi organisasi yang lebih baik secara otomatis meningkatkan kinerja pegawai. Namun, perlu dicatat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Penelitian ini mengkaji aspek manusia dan teknologi yang berperan dalam restrukturisasi organisasi, sedangkan penelitian sebelumnya hanya mengkajinya dari perspektif struktur.

Kata Kunci : restrukturisasi organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai,

Kepustakaan : 81 (1966-2021)

SUMMARY

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL RESTRUCTURING ON JOB SATISFACTION AND THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OFFICE OF THE SELAYAR ISLANDS REGENCY GOVERNMENT

Scientific writing in the form of a thesis,

Nurul Muchlisa; supervised by Yoyok Hendarso and Abdul Najib

xxii + 114 pages, 19 tables, 12 figures, 6 appendices

Restructuring according to (Gouillart & Kelly., 1995) is one part of organizational change, which is commonly referred to as The Four's Transformation. The purpose of organizational change is to improve and maximize performance. A good structure will also create job satisfaction for employees. The Department of Public Works and Spatial Planning is one of the agencies in the Selayar Islands Regency Government that carries out organizational restructuring through institutional arrangement through Regent Regulation Number 25 of 2020 concerning Position, Organizational Structure, Duties and Functions, and Work Procedures of the Archipelago Regency Public Works and Spatial Planning Office. Selayar to improve performance and optimize organizational structure and institutional work procedures related to effectiveness, efficiency, a span of control, and clear work order. However, empirically based on the results of the Agency Performance Accountability Evaluation, the performance achievement of the Public Works Spatial Planning Office of the Selayar Islands Regency Government in the last 4 years has only once achieved the performance of more than 50% of the expected target. Therefore, this study aims to identify the factors that influence the increase in job satisfaction and employee performance through organizational restructuring. However, empirically based on the results of the Agency Performance Accountability Evaluation, the performance achievement of the Public Works Spatial Planning Office of the Selayar Islands Regency Government in the last 4 years has only once achieved the performance of more than 50% of the expected target. Therefore, this study aims to identify the factors that influence the increase in job satisfaction and employee performance through organizational restructuring. However, empirically based on the results of the Agency Performance Accountability Evaluation, the performance achievement of the Public Works Spatial Planning Office of the Selayar Islands Regency Government in the last 4 years has only once achieved the performance of more than 50% of the expected target. Therefore, this study aims to identify the factors that influence the increase in job satisfaction and employee performance through organizational restructuring.

This research is quantitative research with a research instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were all employees in the work unit of the Public Works and Spatial Planning Office, amounting to 170 people. The sampling technique in this study used total sampling. While the method used in

analyzing the data using Structural Equation Modeling Partial Least Square (PLS-SEM).

Based on model compatibility test results, the whole model is a specified fit. The validity and reliability tests of the structure provide information that the indicators in this study are capable of explaining each structure. Research has shown that the restructuring of the organization has a positive and significant impact on the satisfaction of officials at the General Labour Office and the Government of the Isle of Man's Cabinet of 68.4%. The restructuring of the organization also has a positive and significant impact on the performance of officials at the General Employment Centre and the Government of the Channel Islands Capital Room 20.5%. However, the impact of the organization's restructuring on the performance of the staff would be better if combined with job satisfaction. Labour satisfaction provides organization restructuring against 42.6% performance. This study confirms that better restructuring of the organization automatically encourages the performance of the staff. But it should be noted that job satisfaction is a predictor that triggers staff performance to improve. The higher the level of satisfaction the better the performance shown by the staff. So this research recommends improving the organization's restructuring through the development of human resources based on competence. and the results of this research indicate that satisfaction with the work of the Public Works Officers is very affected by the application of appropriate compensation in line with the workload. So the things that can be done are to give rewards for money or other rewards to officials who have a high workload so that they can motivate other officials so that they can also resign from their work.

Keywords : organizational restructuring, job satisfaction, employee performance

PLS-SEM

Citations: 81 (1966-2021)

RINGKASAN

PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis,

Nurul Muchlisa; dibimbing oleh Yoyok Hendarso dan Abdul Najib

xxii+ 114 halaman, 19 tabel, 12 gambar, 6 lampiran

Restrukturisasi menurut (Gouillart & Kelly., 1995) adalah salah satu bagian dari perubahan organisasi, yang biasa disebut dengan istilah *The Four's Transformation*. Tujuan dari perubahan organisasi adalah memperbaiki dan memaksimalkan kinerja. Adanya Struktur yang baik juga akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang merupakan salah satu instansi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang melaksanakan restrukturisasi organisasi melalui penataan kelembagaan melalui Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar dengan tujuan untuk peningkatan kinerja dan mengoptimalkan susunan organisasi dan tata kerja kelembagaan yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, rentang kendali, dan tata kerja yang jelas. Namun secara empiris berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 4 tahun terakhir hanya sekali capaian kinerja lebih dari 50% target yang diharapkan selain itu tingkat kepuasan kerja pegawai belum cukup puas setelah restrukturisasi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui restrukturisasi organisasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada satuan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang berjumlah 170 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling total. Sedangkan metode yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan *Structural Equation Modelling Partial Least Square (PLS-SEM)*.

Berdasarkan hasil uji kesesuaian model, seluruh model dinyatakan fit. Dari uji validitas dan reliabilitas konstruk dapat diperoleh informasi bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini mampu menjelaskan masing-masing konstruk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 68,4 %. Restrukturisasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas

Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 20,5 %. Namun pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja pegawai akan lebih baik bila bersama-sama dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi restrukturisasi organisasi terhadap kinerja sebesar 42,6%. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin baik restrukturisasi organisasi secara otomatis mendorong kinerja pegawai. Namun patut menjadi perhatian bahwa kepuasan kerja adalah *predictor* yang memunculkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Dengan demikian maka penelitian ini merekomendasikan perbaikan restrukturisasi organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi .Lalu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang maka penelitian ini merekomendasikan pembinaan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan melalui kegiatan *family gathering* ataupun kegiatan *team bulding* serta hasil penelitian ini mengindikasikan kepuasan kerja dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum sangat dipengaruhi penerapan kompensasi yang tepat sesuai dengan beban kerja. Maka hal-hal yang dapat dilakukan adalah memberikan memberikan *reward* berupa uang ataupun penghargaan lainnya kepada pegawai yang memiliki beban kerja tinggi sehingga dapat memotivasi pegawai yang lain agar dapat berprestasi juga dalam pekerjaannya.

Kata Kunci : restrukturisasi organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai,
(PLS-SEM)

Kepustakaan : 81 (1966-2021)

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya kepada saya sehingga penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat terselesaikan tepat waktu. Tujuan penyusunan tesis ini adalah sebagai prasyarat untuk mendapat gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Adapun Penulis sangat berterima kasih kepada Bapak Dr. Yoyok Hendarso, M.A. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Ir. Abdul Najib, M.M. selaku pembimbing II atas segala arahan, dukungan moril, saran dan bimbingannya kepada penulis agar dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan sebaik-baiknya. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan guna kelancaran perkuliahan ini. Oleh karena itu, tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pusbindiklatren Bappenas yang telah mengikuti memberikan ruang dan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan di Universitas Sriwijaya jurusan Magister Administrasi Publik.
2. Bapak Muhammad Ramli, ST selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah memberikan izin dan dukungan untuk mengikuti seleksi Beasiswa Bappenas
3. Seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian ini demi kelancaran penyusunan tesis.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si. selaku Koordinator Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.

6. Seluruh dosen penguji yang menyempatkan hadir dan memberikan saran perbaikan guna kesempurnaan tesis ini
7. Seluruh dosen pengajar di Magister Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang banyak memberikan ilmu dan pengalamannya.
8. Mbak Mareta, Staf Administrasi Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang banyak memberikan waktu dan perhatiannya selama perkuliahan.
9. Keluargaku tercinta yang sangat mendukung untuk menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu.
10. Seluruh teman angkatan karyasiswa Magister Administrasi Publik Bappenas Angkatan 2021 yang saling mendukung dalam menjalani masa studi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca sekalian, taklupa saran dan masukan sangat berarti bagi penulis agar kedepannya tesis ini menjadi lebih baik.

Palembang, Januari 2023

Penulis

HALAMAN PERSEMBAHAN

وَالْبَصِيرُ الْأَعْمَى يَسْتَوِي وَمَا

“Dan tidaklah sama orang yang buta dengan orang yang melihat”

(QS. Fatir:19)

يُقْضَىٰ أَنْ قَبْلٍ مِنْ بِالْقُرْءَانِ تَعْجَلْ وَلَا ۖ الْحَقُّ الْمَلِكُ اللَّهُ فَتَعَلَىٰ
عِلْمًا زِدْنِي رَبِّ وَقُلْ ۖ وَحْيُهُ إِلَيْكَ

(QS. Thaha:114)

Maka Maha Tinggi Allah Raja Yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al Qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan"

*“Berbagai ujian akan datang dan pergi,
Anda perlu bertawakkal pada Allah dan ia
akan menemukan jalan terbaik untuk Anda”*

RIWAYAT HIDUP

Nurul Muchlisa, lahir di Ujung Pandang, pada tanggal 15 Mei 1993. Anak kedua dari dua bersaudara pasangan Bapak Drs.Andi Apug,M.M dan Ibu Dra. Lilis Setiana,M.M. Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat Sekolah Dasar di SD Inpres Benteng II di tahun 2004. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri1 Benteng dan lulus tahun 2007, selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan di tingkat menengah atas di SMU Negeri 1 Benteng pada tahun 2010.

Penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Indonesia Timur.Selanjutnya pada tahun 2020, penulis berkesempatan mengikuti seleksi Beasiswa Bappenas memperoleh kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Strata-2 pada Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Sriwijaya Palembang .Penulis saat ini aktif sebagai Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
SUMMARY	viii
RINGKASAN	x
KATA PENGANTAR	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.2. Organisasi	10
2.2.1. Pengertian	10
2.2.2. Tujuan Organisasi	11
2.3. Pengembangan Organisasi	12
2.4. Struktur Organisasi	13
2.5. Restrukturisasi Organisasi	14

2.5.1. Pengertian Restrukturisasi	14
2.5.2. Variabel-Variabel Pengukuran Restrukturisasi Organisasi	16
2.6. Pengertian Kinerja	19
2.7. Kinerja Pegawai	20
2.7.1. Pengertian	20
2.7.2. Variabel-Variabel Kinerja Pegawai	22
2.8. Kepuasan Kerja.....	23
2.8.1. Pengertian.....	23
2.8.2. Variabel- Variabel Kepuasan Kerja	26
2.9. Pengaruh Antar Variabel.....	29
2.9.1. Hubungan Restrukturisasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	29
2.9.2. Hubungan Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja.....	30
2.9.3. Hubungan Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.....	31
2.10. Penelitian Terdahulu	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1. Rancangan Penelitian	40
3.2. Definisi Konsep.....	40
3.2.1. Restrukturisasi Organisasi	40
3.2.2. Kepuasan Kerja.....	41
3.2.3. Kinerja Pegawai.....	42
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	43
3.4. Unit Analisis, Populasi, dan Sampel	44
3.4.1. Unit Analisis.....	44
3.4.2. Populasi.....	45
3.4.3. Sampel.....	45
3.5. Data dan Sumber Data	45
3.6. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	45
3.6.1. Uji Validitas.....	45
3.6.2. Uji Reliabilitas	49
3.7. Teknik Pengumpulan Data	50

3.8. Hipotesis Penelitian	52
3.9. Teknik Analisis Data	53
3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif	53
3.9.2. Common Method Variance (CMV)	54
3.9.3. Analisis Statistik Inferensial	55
3.9.4. Tahapan Analisis Data	56
3.10. Waktu Penelitian.....	58
BAB IV GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN.....	59
4.1. Sejarah Singkat Wilayah Penelitian.....	59
4.2. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	60
4.3. Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.....	62
4.3.1. Sekertariat.....	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	66
5.1. Statistik Deskriptif	66
5.1.1. Deskripsi Responden Penelitian	66
5.1.2. Variabel-Variabel Penelitian.....	71
5.2 Analisis Common Method Variance	82
5.3 Analisis Structural Equation Modelling Partial Least Square (PLS-SEM).....	82
5.3.1. Evaluasi Model Pengukuran (Evaluation of Measurement Model).....	82
5.3.2. Evaluasi Model Struktural (Evaluation of Structural Model).....	90
5.3.3 Evaluasi Pengaruh Tidak Langsung.....	95
5.3.4 Uji Hipotesis.....	97
5.4 Pembahasan Penelitian.....	99
5.4.1. Pembahasan Kontribusi Indikator (Loading Factor) Variabel	99
5.4.2. Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PUTR Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar	102
5.4.3. Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTR Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar.....	103
5.4.4. Pengaruh Restrukturisasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	104
5.5 Implikasi Penelitian.....	105

5.5.1. Implikasi Teoritis.....	105
5.5.2 Implikasi Praktis	106
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
6.1. Kesimpulan.....	110
6.2. Saran	111
6.2.1. Saran Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	111
6.2.1 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Evaluasi Kinerja Instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang .	3
Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Matriks Definisi Operasional.....	43
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Konstruk Restrukturisasi Organisasi.....	47
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Konstruk Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Konstruk Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner Penelitian.....	50
Tabel 5. 1. Distribusi Skor Jawaban Responden pada Variabel Restrukturisasi Organisasi.....	71
Tabel 5. 2. Tabel Distribusi Skor Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja....	75
Tabel 5. 3. Distribusi Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai.....	79
Tabel 5. 4. Nilai Loading Factor untuk Setiap Indikator pada Tahap 1.....	83
Tabel 5. 5. Nilai Loading Factor untuk Setiap Indikator pada Tahap 2.....	85
Tabel 5. 6. Nilai AVE.....	87
Tabel 5. 7. Cross Loadings.....	88
Tabel 5. 8. Uji Reabilitas.....	89
Tabel 5. 9. Nilai R-Square.....	91
Tabel 5. 10. Nilai Effect Size (f^2).....	92
Tabel 5. 11. Nilai <i>Path Coefficient</i>	93
Tabel 5. 12. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Komposisi Pegawai Dinas PUTR Tahun 2021	4
Gambar 1. 2 Presentasi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan	6
Gambar 2. 1 Konsep Manajemen.....	9
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	62
Gambar 5. 1 Responden Berdasarkan Unit Kerja	67
Gambar 5. 2 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	68
Gambar 5. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Gambar 5. 4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	70
Gambar 5. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Gambar 5. 6. Diagram Jalur	90
Gambar 5. 7. Hasil Analisis Pengelompokan Mediasi.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reabilitas Sampel
Lampiran 3	Uji <i>Common Method Variance</i> (CMV)
Lampiran 4	Hasil Kuisisioner
Lampiran 5	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Evaluation of Measurement Model</i>)
Lampiran 6	Evaluasi Model Struktural (<i>Evaluation of Structural Model</i>)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara garis besar Kelembagaan pemerintah saat ini belum optimal karena struktur birokrasi yang besar dan banyak tingkatan sehingga dipandang berbelit-belit, lamban dalam pelayanan dan pengambilan keputusan (Haning, 2018). Menurut (Haning, 2018) terdapat 2 hal yang sangat penting dilakukan reformasi yaitu: Pertama, *redesign* (penataan ulang) struktur birokrasi yang besar tadi yang menyebabkan anggaran birokrasi yang sangat besar dan dan kinerja yang lamban. Kedua, perubahan pola pikir para birokrat yang harus mengutamakan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi dalam penyelenggaraan negara.

Oleh karena itu melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 9 s/d pasal 25 menjadi dasar bagi setiap Pemerintah Kabupaten/Kota untuk melakukan penetapan kelembagaan, begitupun juga dengan Instansi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adanya Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2020 pasal 2 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dimaksudkan untuk memperbaiki, menyusun dan meningkatkan kinerja organisasi, serta untuk mengoptimalkan susunan organisasi dan tata kerja kelembagaan Perangkat Daerah agar dapat melaksanakan administrasi Pemerintah Daerah yang efektif dan efisien.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang merupakan salah satu instansi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang melaksanakan penataan kelembagaan melalui Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar. Penetapan tersebut menyebabkan dulunya terdapat 6 Bidang, 3 Subbagian dan 18 Seksi, sekarang menjadi 4 Bidang, 3

Subbagian dan 12 seksi dan bergabungnya seksi pertanahan menjadi bagian Bidang Tata Ruang sehingga nomenklatur menjadi Bidang Tata Ruang dan Pertanahan. Kemudian perubahan nomenklatur yang awalnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berubah nama menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (sumber: Dinas PUTR,2022).

Tentunya hal tersebut dimaksudkan untuk peningkatan kinerja dan mengoptimalkan susunan organisasi dan tata kerja kelembagaan yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, rentang kendali, dan tata kerja yang jelas sebagaimana dijelaskan dalam pasal 2 Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2020 tersebut diatas. Ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Benis dan Miche bahwa restrukturisasi organisasi adalah suatu proses yang menggantikan budaya organisasi dan menciptakan sistem, struktur serta cara baru untuk mengukur kinerja pegawai dalam sebuah birokrasi, adanya restrukturisasi menyebabkan terjadi peningkatan kinerja (Cahyani, 2022). Sebagaimana penelitian dari Handoko dalam (Mega Yunika, 2017) mengatakan ada pengaruh dari struktur organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Supu, 2018) terkait dampak restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar juga menemukan terdapat peningkatan kinerja karyawan setelah dilakukan restrukturisasi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan (Sunaryo, 2017), (Radhian, 2012), (Rohim & Gunawan, 2019), dan (Notanubun et al., 2019) juga mendapati jika restrukturisasi memberikan nilai positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Menurut (Ting, 2011) penataan struktur organisasi pada organisasi keperawatan Taiwan juga memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Namun secara empiris berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 4 tahun terakhir hanya sekali capaian kinerja lebih dari 50% target yang diharapkan(wawancara dengan Kasubag Perencanaan,2022) bahkan pada Tahun 2021 mengalami penurunan. Seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1. Hasil Evaluasi Kinerja Instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

No.	Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Restrukturisasi			
			Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Perencanaan Kinerja	30	12,48	18,35	20,98	16,70
2.	Pengukuran Kinerja	25	5,63	9,38	14,06	13,75
3.	Pelaporan Kinerja	15	6,35	8,60	9,40	10,22
4.	Evaluasi Internal	10	1,72	3,25	4,68	3,53
5.	Pencapaian Kinerja	20	5,38	9,83	11,83	12,60
Jumlah		100	31,55	49,40	60,95	56,80
			Kategori Kurang (C)	Kategori Kurang (C)	Kategori Baik (B)	(Kategori Cukup (CC)

Sumber : Inspektorat Kab.Kep. Selayar, Tahun 2022

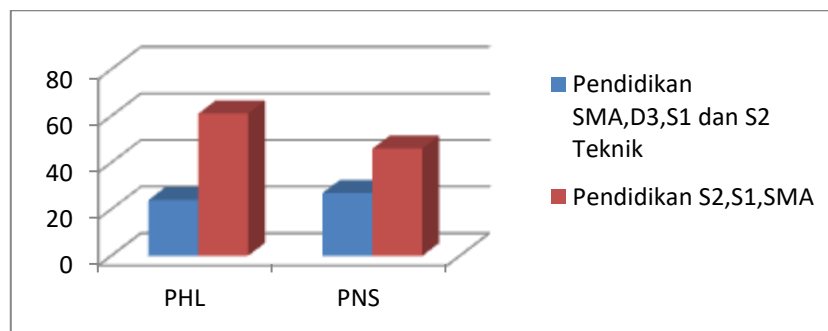
Penilaian diatas merupakan komponen dari seluruh manajemen kinerja yang dievaluasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Evaluasi Atas Impelementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar (Sumber : Inspektorat,2022). Dalam evaluasi tersebut terjadi penurunan kinerja pada tahun 2021 sebesar 4,15 %.

Terindikasi dari hasil penilaian Inspektorat Kabupaten Kepulauan Selayar disebabkan karena :

1. Pemantauan Rencana Aksi belum dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja;
2. Pemantauan Rencana Aksi belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan;
3. Hasil evaluasi Rencana Aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui mengapa hal tersebut terjadi. Berdasarkan hasil wawancara kepada 4 orang pegawai yang mewakili disetiap bidang ini disebabkan karena:

1. Pembagian tugas belum berjalan dengan baik disebabkan karena :
 - a. Tidak semua Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang memiliki kesempatan untuk memahami tugas, dan fungsi karena sedikitnya pegawai yang berlatar belakang pendidikan teknik, sedangkan banyaknya beban kerja di Dinas Pekerjaan Umum yang membutuhkan keahlian. Sebagaimana disajikan dibawah ini gambar komposisi tingkat pendidikan pegawai Dinas PUTR Tahun 2022 dimana jumlah pendidikan lulusan sarjana teknik sebesar 51 orang sedangkan lulusan bukan sarjana teknik 124 orang (Sumber:Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PUTR, 2022)



Gambar 1. 1 Komposisi Pegawai Dinas PUTR Tahun 2021

- b. Kewenangan Fornal, dimana yang dominan bekerja terkait tugas inti adalah Pegawai Negeri Sipil, tapi yang mempunyai pengalaman atau pengetahuan sedangkan Pelaksana Harian Lepas tidak dilibatkan secara spesifik walaupun tingkat pendidikan mereka banyak dari S1.

Restrukturisasi menurut Steers dalam Yuwalliatin dalam (Nulipata, 2019) juga diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena struktur tersebut adalah dasar dari pembagian tugas, penerapan kebijakan praktek manajemen serta pembentuk karakteristik lingkungan organisasi. Restrukturisasi dengan menciptakan desain kembali organisasi, desentralisasi, serta perubahan arah kerja di dalam organisasi akan meningkatkan prestasi kerja, karena penataan kembali organisasi tentunya berdampak pada peningkatan produktivitas, semangat kerja dan kepuasan kerja yang tinggi Laevitt dalam (Langingi et al., n.d.).

Hal ini sesuai dengan penelitian (Nulipata et al., 2019) dan (Mega Yunika, 2017) tentang pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan menghasilkan nilai yang positif. Namun penelitian mengenai restrukturisasi organisasi dan kepuasan kerja belum menunjukkan hasil yang konklusif. Sebagian dari penelitian yang dilakukan oleh (Purdiaswari et al., 2016) dan (Setyorini, 2020) menemukan bahwa restrukturisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu Perbedaan ini membuat studi mengenai restrukturisasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja menarik untuk diteliti.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja (Yanindrawati et al., 2012). Menurut Teori yang dikemukakan oleh Invacevich, Konopaske, Mattesson dalam (Fatta, 2017:23) menjabarkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan hubungan kepuasan kerja dan kinerja terdapat variable moderat yaitu penghargaan. Jadi terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja.

Dengan demikian dilakukan pra survey terhadap pegawai Dinas PUTR, yang mengisi kuisisioner sebanyak 13 Orang (7 PNS dan 6 PHL) untuk mengetahui kepuasan kerja setelah dilakukan restrukturisasi, mengingat kinerja berkaitan dengan

kepuasan kerja karyawan. Pra Survey kepuasan kerja dilakukan dengan pembagian kuisioner yang berisi tentang dimensi kepuasan kerja menurut Luthan (2008), penilaian terdiri : Pekerjaan itu sendiri, Gaji/kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dengan hasil penilaian seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. 2 Presentasi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan

Gambar diatas adalah Presentase tingkat kepuasan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Dimensi rekan kerja menjadi dimensi paling rendah yakni hanya sebesar 20 %. Nampaknya pegawai tidak puas terhadap dimensi rekan kerja. Menurut informasi dari pegawai bahwa pembagian tugas belum jelas dan beban kerja masih tinggi. Ini terjadi karena setelah restrukturisasi spesialisasi pekerjaan belum dapat dilaksanakan maksimal karena mereka tetap mengerjakan tugas yang lebih banyak dari rekan kerja yang lain (Wawancara kepada pegawai, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Maka dengan demikian penelitian ini berjudul “ **Pengaruh**

Restrukturisasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Apakah terdapat pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Apakah terdapat pengaruh restrukturisasi organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Untuk menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

3. Untuk menganalisis pengaruh pengaruh restrukturisasi organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun pada tataran praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilaksanakan penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam ilmu Administrasi publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, agar penelitian ini dapat menjadi sumber referensi pengetahuan dalam praktik penelitian;
- b. Kepala Daerah, baik pada pemerintahan Kabupaten/Kota, khususnya Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar diharapkan dapat menjadi dasar dalam mengambil keputusan berkaitan dengan resktrukturisasi organisasi;
- c. Dan untuk program studi Magister Administrasi Publik Universitas Sriwijaya, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperkaya literatur dan bahan bacaan serta pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang restrukturisasi organisasi, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal dan Tesis

- Aneta, Y. (2015). Restrukturisasi Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di PT.PLN Area Gorontalo. *Repository.Ung.Ac.Id*, c, 1–14.
<https://repository.ung.ac.id/riset/show/1/1361/restrukturisasi-organisasi-dalam-meningkatkan-pelayanan-publik-di-pt-pln-area-gorontalo.html#>
- Bagus Dhermawan, N. A. A., Sudibya, I. G. A., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.
- Cahyani, A. P. S. (2022). *Pengaruh Rekstrukturisasi Organisasi dan Motivasi Kerja di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur*.
- Efendi, N. (2015). Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 1. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.839>
- Fahrie, A., & Erwin. (2018). *pengaruh restrukturisasi pegawai dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bangka* Fahrie, A., & Erwin. (2018). *pengaruh restrukturisasi pegawai dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dinas Pariwisata*.
- Faulin, Y. (2019). *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan*. Universitas Sriwijaya.
- Feri, N., & Fithriana, N. (2019). Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Puskesmas Kendalsari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(2), 152–159. www.publikasi.unitri.ac.id 152
- Fleming, M. (2017). *The Effects of Organizational Restructuring and Acceptance of Change on Employees' Motivation*.
- Fornell, C., & Larcker, D. . (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(39–50).
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 25–37.

- Huang, C.-C., Wang, Y.-M., Wu, T.-W., & Wang, P.-A. (2013). An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217–221. <https://doi.org/10.7763/ijiet.2013.v3.267>
- Ida, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi (Ida Suryani Wijaya) KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115–126.
- Ikhwan, Eliyusnadi, & Masnon. (2020). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Adminitrasi Nusantara Mahasiswa*, 2(9), 10–16.
- Ingow, A. U., & Opuodho, G. (2020). *Effect of Corporate Restructuring on Financial*. 7(4), 176–181.
- Janet, N. B., & Deya, J. (2018). Effect of Institutional Restructuring on Perfomance of The Public Service Sector in Kenya : A Case of The Directorate of Public Service Managemen. *Internasional Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 4, 23–34.
- Jillyta, Sendow, G., & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja SULUT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4917–4926.
- Juneman. (2013). Common Method Variance dan Bias Dalam Penelitian Psikologis. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 364–381.
- Kadir, K., Mahfudnurnajamuddin, Zakaria, J., Suriyanti, & ... (2021). The Effect of Restructuring, Commitment and Communication Through Job Satisfaction on Employee Performance in Parepare City Government. *International Journal of ...*, 508–525.
<https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/2531%0Ahttps://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/download/2531/2111>
- Kaseger, J. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2488–2497.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21023>
- Kesuma, M. A. (2019). *PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA UTARA*. Universitas Sumatera Utara.
- Kinyua, F., & Kihara, A. (2021). Influence of organization restructuring on

- performance of selected media firms in Kenya. *Journal of Business and Strategic Management*, 6(3), 82–101.
- Langingi, F., Posumah, J. H., & Rares, J. J. (n.d.). *Penataan Struktur Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. 62–69.
- Marta, Marta, M. S., & Budi, B. (2018). Lingkungan Kerja, Mungkinkah tidak berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. *Manajerial*, 18((1)), 18–30.
- Mega Yunika, R. M. (2017). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 14–26.
- Mithe, P., Nurasa, H., & Utami, S. B. (2019). Restrukturisasi Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Public Policy*, 4(2), 129–135. <https://doi.org/10.35308/jpp.v4i2.1044>
- Notanubun, Z., Ririhena, R. L., & Batlolona, J. R. (2019). The effect of organization restructuring on organization performance viewed from employee performance and leadership effectiveness at maluku provincial education office. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(1), 118–124. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i1.11222>
- Nulipata, M. (2019). *ENGARUH RESTRUKTURISASI BIROKRASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UP. PERPARKIRAN DKI JAKARTA*.
- Nulipata, M., Sahrah, A., & Yuniasanti, R. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Birokrasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 8(2), 116. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v8i2.2751>
- Purdiaswari, C., Rahardjo, S., & Idris. (2016). Analisis Restrukturisasi: Penerapan Debirokratisasi PT PLN (Persero) Jawa Tengah dan di Yogyakarta (Studi pada PT PLN (Persero) Area Magelang dan UL Salatiga. *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1).
- Radhian, W. F. (2012). *Analisis Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kebun Berangir PT. Perkebunan Nusantara IV Sumatera Utara*.
- Rahwani, R., Murtani, A., & Hutagalung, M. A. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Loyalitas Karyawan 212 Mart Kota Medan. *Jurnal FEB, Vol.1, N0.(X)*, 113–125.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Raymond, C. P. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat dan Kepuasan

- Masyarakat (Studi Kasus : Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(1), 1–8.
- Rohim, & Gunawan, D. R. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 5–24.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–41). *Springer International Publishing*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Setyorini, M. (2020). Analisis Restrukturisasi Organisasi dan Penerapan E System terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak. *Journal of Aquaculture Science*, 5(2), 44–49. <https://doi.org/10.31093/joas.v5i2.133>
- Soegiono, S. L., & Eddy Madiono Sutanto. (2013). *Sutanto Restrukturisasi Organisasi di PT Samudra Alam Raya Surabaya*.
- Sulastini. (2011). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 6–19.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal FEB UNMUL*, 14(2), 61–69.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Supu, M. R. (2018). *Dampak Restrukturisasi Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas informasi dan komunikasi kota makassar*. 8(1), 75383.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Ting, K.-S. (2011). Research on the Influence of Organizational Culture and Organizational Restructuring on Organizational Performance: Taking Old Folks Nursing Organization in Taiwan as an Example. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 7(2), 96.
- Yanindrawati, K., Susilaningsih, S., & Somantri, I. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi. *Students E-Journal*, 1(1), 32.
- Yunus, R. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi, Rentang Kendali Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Kendari. *Ekonomi*, 53(9), 1689–1699.
www.journal.uta45jakarta.ac.id

ZEWDU, K. (2020). *Effects of Organisational Restructuring on Job Satisfaction: in the Case of Bank of Abyssinia Head Office*.
<http://197.156.93.91/handle/123456789/5532>

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

Buku

Azhari. (2011). *Mereformasi Birokrasi Publik*. Pustaka Pelajar.

Cascio, W. ., & Aguinis, H. (2005). *Applied Psychology in Human Resource Management* (Sixth Edit). Pearson Education, Inc.

Djohanputro, B. (2004). *Restrukturisasi Perusahaan Berbasis Nilai Strategi Menuju Keunggulan Bersaing*. PPM.

Eichhorn, B, R. (2014). Common Method Variance Techniques. *Midwest SAS Users Group*, 1–11.

Fathoni, A. F. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Rineka Cipta.

Fatta, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (R. Wardarita (ed.); Pertama). Elmatara.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling – Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Kedua). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson. (1987). *Organisasi Jilid 1*. Binarupa Aksara Publisher.

Gouillart, F. J., & Kelly., J. N. (1995). *Transforming The Organization*. Mc Graw Hill, Inc.

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc.

Mukarom, Z., & Laksana, M. W. (2016). *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*.

CV.Pustaka Setia.

- Reksohadiprojo, S. (1992). *Perencanaan dan Organisasi Perusahaan*. BPFE.
- Rinamurti. (2006). *Metode Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan dengan Metode Radiestesi pada PT Kereta Api Indonesia DAOP VIII Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi; Struktur, Desain & Aplikasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta.
- Rohim. (2020). *Organisasi : Restrukturisasi dan Kinerja Pegawai* (Abdul (ed.); Pertama). CV.Adanu Abimata.
- Sedarmayanti. (2014). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi* (Cetakan Pe). PT.Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi* (Pertama). Graha Ilmu.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Stoner, J. A. F. F., R, E., & Gilbert, D. R. (1996). *Manajemen*. PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan 30). Alfabeta.
- Suyasa, P. T. (2007). Job Satisfaction Measurement: The Alternative Method. *Biennial International Conference on I/O Psychology 2007*.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., & Said, L. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In GCAINDO (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Cetakan Pe, Issue August). Diandra Kreatif.
- Terry, G. R. (1966). *Officce Management and Control*. Allen Lane The Penguin Press.
- Torang, S. (2016). *Organisasi dan Manajemen* (Ketiga). Alfabeta. q
- Trisliatanto, D. A. (2020). *Metodologi Penelitian* (A. Narasari (ed.)). CV.Andi Offset.
- Wibowo. (2011). *Manajemen perubahan*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT.Rajagrafindo Perkasa.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011a). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling Aplikasi dengan Software XLSTAT*,

SmartPLS, dan Visual PLS. Salemba Infotek.

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011b). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling Aplikasi Dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan VisualPLS*. Salemba.