

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA BAPEDA DAN
RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN DAERAH (BAPEDA)
DI KABUPATEN MAJALENGKA**

ABSTRAK

Oleh
SRI MULYATI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) di Kabupaten Majalengka. Subjek penelitian ini adalah pegawai Bapeda Kabupaten Majalengka. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling*, dengan demikian sampel pada penelitian ini sebanyak 45 orang.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, hal ini diperoleh dari hasil pengolahan data nilai F hitung sebesar, 307.575 sedangkan besarnya F tabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 42 pada α (0,05) sebesar 3.1504. Dengan demikian nilai F hitung $>$ F tabel, sehingga hipotesis yang diambil H_0 ditolak, H_1 diterima.

Kepemimpinan Kepala Bapeda memiliki pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, hal ini berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung sebesar 16.909, sedangkan besarnya t tabel dengan derajat bebas (df) 42 pada α (0,025) sebesar 2.000. Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis yang diambil H_0 ditolak, H_1 diterima.

Restrukturisasi Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, hal ini berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung sebesar 12.893, sedangkan besarnya t tabel dengan derajat bebas (df) 42 pada α (0,025) sebesar 2.000 ; Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 ditolak, H_1 diterima.

Diperoleh Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.936, artinya bahwa sebesar 93.6% keragaman Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka disebabkan oleh keragaman Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi, sedangkan sisanya 6.4% disebabkan oleh faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut.

ABSTRACT

THE IMPACT OF BAPEDA HEAD OFFICE LEADERSHIPMENT AND ORGANIZATION RESTRUCTURE TOWARD WORK EFFECTIVITIES AT BAPEDA OF MAJALENGKA REGENCY

By

SRI MULYATI

The objective of this research is to examine the impact of Bapeda Head Office Leadershipment and Organization Restructure toward Work Effectivities at Bapeda of Majalengka Regency. The subject of this research are employee's at Bapeda of Majalengka Regency. The technique sampling for this research is a Total Sampling. Sample of this research are 45 peoples as respondents.

The result of this research proved that as together the Bapeda Head Office Leadershipment and Organization Restructure toward Work Effectivities at Bapeda of Majalengka Regency, its proved from the values of F_{stat} 307.575 and F_{tab} 3.1504, $F_{stat} > F_{tab}$ its mind that H_0 refused and H_1 accept.

The Bapeda Head Office Leadershipment have positive impact toward Work Effectivities at Bapeda of Majalengka Regency, its proved from the values of t_{stat} 16.909 and t_{tab} 2.000, $t_{stat} > t_{tab}$, its mind that H_0 refused and H_1 accept

The Organization Restructure have positive impact toward Work Effectivities at Bapeda of Majalengka Regency, its proved from the values of t_{stat} 12.893 t_{tab} 2.000, $t_{stat} > t_{tab}$, its mind that H_0 refused and H_1 accept.

The values of Koefisien Determination (R^2) 0.936 its mind that 93.6% varian of Work Effectivities at Bapeda of Majalengka Regency cause of Bapeda Head Office Leadershipment and Organization Restructure varians, and 6.4 % its cause of any other factor.

PENDAHULUAN

Otonomi daerah yang dilaksanakan di Indonesia berdampak pada penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan dimana menyangkut perubahan yang sangat krusial dan juga telah memberikan wahana baru bagi penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia dari paradigma lama yang bersifat sentralistik kepada paradigma baru yang bersifat desentralisasi, yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan yang selama ini kita kenal.

Dengan adanya paradigma baru tersebut, maka aparat pemerintah yang merupakan kelompok pelaksana kegiatan pemerintahan dalam rangka pelaksanaan program-program pemerintah dituntut untuk lebih tanggap serta profesional dibidangnya dan mempunyai kemampuan untuk dapat mengimplementasikan keinginan yang dimaksud menjadi kenyataan. Tugas berat ini harus dipikul oleh aparat pemerintah karena memang sudah menjadi tugas utama aparatur pemerintahan yaitu sebagai pelayan masyarakat.

Dengan adanya paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan, dimana dengan diberlakukannya Otonomi Daerah terjadi perombakan-perombakan pada metode-metode kerja serta pendekatan-pendekatan yang dilakukan dalam menunjang prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan.

Berkaitan dengan kewenangan tersebut, secara jelas mempunyai konsekuensi didalam menjalankan tugas dan fungsi-fungsi pemerintahan, yang menuntut tanggungjawab lebih besar dan kesiapan para penyelenggara pemerintahan di daerah, agar mampu mewujudkan pembangunan di berbagai bidang/sector serta memberikan pelayanan terhadap publik secara prima. Peran yang dimainkan Pemerintah Daerah dalam menyusun suatu kebijakan haruslah dilakukan secara ekonomis, efisien dan efektif, dengan memperhatikan prinsip demokratis, transparan dan akuntabel, dengan melibatkan partisipasi masyarakat daerah baik pada tahap perencanaan maupun pelaksanaan, sehingga terwujud suatu kerangka kebijakan yang dapat menyentuh tuntutan dan kebutuhan daerah dan masyarakat dan terimplementasikan secara sinergis. Substansi kunci keberhasilan semua itu terletak pada sejauhmana kinerja instansi pemerintah sebagai pemeran utama dalam pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan di daerah.

Berkaitan dengan pemaparan di atas, Badan Perencanaan Daerah sebagai salah satu Lembaga Teknis Daerah di Kabupaten Majalengka juga dituntut untuk menjawab semua tantangan yang dihadapi, sebagai suatu konsekuensi logis dengan diberlakukannya Asas Desentralisasi ini. Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majalengka berdasarkan Perda Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan tugas di bidang perencanaan daerah. Dalam menyelenggaraan tugas pokok Badan Perencanaan Daerah mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan daerah yang meliputi ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana wilayah dan pariwisata;
- b. Pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan perencanaan daerah yang meliputi ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana wilayah dan pariwisata;
- c. Pelaksanaan fasilitas dan mediasi perencanaan daerah yang meliputi ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana wilayah dan pariwisata;
- d. Perumusan dan penyusunan dokumen perencanaan daerah yang meliputi ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana wilayah dan pariwisata;
- e. Penelitian dan pengembangan perencanaan daerah yang meliputi ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana wilayah dan pariwisata;
- f. Pembinaan terhadap jabatan fungsional dalam lingkup tugasnya;
- g. Penyelenggaraan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan

Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasikan dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun sebagai kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi. Jadi berhasil dan tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi

tergantung kepada kemampuan pegawainya dalam mengimplementasikan pengetahuan akan kepemimpinan ke dalam segala bentuk kegiatan yang dilakukannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang untuk bertindak sama dengan apa diinginkannya. Dengan demikian sangatlah beragam cara-cara dalam mengapresiasi model-model kepemimpinan yang diterapkan dalam praktek dilapangan

Restrukturisasi adalah perubahan struktur suatu organisasi baik secara vertikal maupun horizontal, agar lebih efektif membantu tercapainya tujuan. Restrukturisasi vertikal diartikan dengan memperpanjang tingkatan-tingkatan suatu organisasi, misalnya direksi, kepala bagian dan karyawan operasional diubah menjadi direksi, kepala urusan, kepala bagian, kepala seksi dan pelaksana atau sebaliknya

Faktor Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi menjadi unsur utama dalam Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) di Kabupaten Majalengka, berdasarkan hal tersebut diatas, penulis mengajukan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka

Kajian Pustaka

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi dalam suatu organisasi sangat bergantung pada faktor kepemimpinan. Untuk itu, dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan orang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik

Pemimpin yang demokratis diperlukan dalam setiap instansi pemerintah, di mana pemimpin tersebut dapat mengkoordinasikan pekerjaan anggotanya dengan menekankan rasa tanggung jawab bersama dan menganggap organisasi bukan milik pribadi atau kelompok. Pemimpin demokratis selalu mendengarkan nasehat dan saran setiap anggotanya. Pemimpin yang demokratis biasanya berfungsi sebagai katalisator dalam proses pencapaian tujuan. Pemimpin yang demokratis dalam melakukan aktivitas selalu berpegang teguh pada asas atau ideologi negaranya. Hal ini penting agar setiap kebijakan yang dibuat searah dengan ideologi negaranya. Begitu juga dengan para birokrat Indonesia tentunya dalam menjalankan kepemimpinan demokratis harus berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila. Pengertian Kepemimpinan Pancasila adalah sebagai berikut ini: "Kepemimpinan Pancasila adalah bentuk kepemimpinan yang selalu menyebarkan diri pada nilai-nilai dan norma-norma pancasila. Semangat Kepemimpinan Pancasila dapat terwujudkan apabila nilai-nilai luhur dan warisan nenek moyang dapat dipadukan dengan nilai-nilai modernisasi yang positif antara lain ciri-ciri demokrasi, rasional, efisien, dan efektif".

Restrukturisasi diartikan oleh Hammer dan Champy (dalam Sedarmayanti, 1999 : 61) sebagai : *“Reengineering is the fundamental rethinking and radical redesign of business to achive dramatical, contemporary of performance, such as cost, quality, service and speed”*. Dari definisi tersebut terdapat 4 (empat) dimensi

penting yang menyangkut restrukturisasi, yaitu fundamental, radikal, dramatis dan proses.

Efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan

Kinerja dalam pengertian umum dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan. Sedangkan ukuran kinerja pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran (barang atau jasa) terhadap satu atau lebih masukan (tenaga kerja, modal dan energi) yang menghasilkan keluaran tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian verifikatif. Arikunto (2009:7) menjelaskan sebagai berikut: "Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan". Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui.

Populasi dari penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka di lingkungan kantor Badan Perencanaan Daerah sebanyak 45 Orang

Sampel sebagai responden ditentukan dengan teknik *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana dari anggota populasi seluruhnya dijadikan sampel penelitian dengan pengambilan sampel secara acak. Dengan keterbatasan waktu dan biaya maka besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang responden dengan asumsi bahwa sampel sudah cukup mewakili dan data cukup heterogen, sehingga dengan pengambilan sampel sebanyak ini dapat dianggap telah memenuhi persyaratan dan mewakili populasi dari penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda (X_1)

Variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda yang diteliti pada penelitian ini, dari hasil perhitungan komputer didapat:

- *Mean* : 62.09
- *Median* : 63
- *Mode* : 63
- *Standar Deviasi* : 4.106
- *Range* : 16
- *Minimum* : 54
- *Maximum* : 70

2. Variabel Restrukturisasi Organisasi (X_2)

Variabel Restrukturisasi Organisasi yang diteliti pada penelitian ini, dari hasil perhitungan komputer didapat:

- *Mean* : 61.22
- *Median* : 60
- *Mode* : 58
- *Standar Deviasi* : 4.912
- *Range* : 19
- *Minimum* : 52
- *Maximum* : 71

Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel Efektivitas Kerja Pegawai yang diteliti pada penelitian ini, dari hasil perhitungan komputer didapat:

- *Mean* : 62.67
- *Median* : 63
- *Mode* : 64
- *Standar Deviasi* : 2.440
- *Range* : 10
- *Minimum* : 58
- *Maximum* : 68

Persamaan regresi berganda merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda (X1) dan Restrukturisasi Organisasi (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Dari hasil pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\
 &= 21.494 + 0.407 X_1 + 0.260 X_2
 \end{aligned}$$

Persamaan ini berarti bahwa :

1. Setiap peningkatan 1 skor Variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda berpengaruh terhadap peningkatan variabel Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0.407 skor dengan asumsi Variabel Restrukturisasi Organisasi nilainya konstan.
2. Setiap peningkatan 1 skor Variabel Restrukturisasi Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan variabel Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0.260 skor dengan asumsi Variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda nilainya konstan.

Analisis Sensitivitas

Analisis sensitivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variabel terikat terhadap perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Untuk keperluan analisis ini dilakukan dengan cara menghitung Beta Coefficients. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Hasil dari perhitungan komputer (terlampir) dapat dijabarkan sebagai berikut ini :

- (1) Setiap kenaikan 1 standard deviasi variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda (X₁) akan meningkatkan 0.685 standard deviasi dari Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)
- (2) Setiap kenaikan 1 standard deviasi variabel Restrukturisasi Organisasi (X₂) akan meningkatkan 0.522 standard deviasi dari Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Pembahasan

Merujuk pada hasil analisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 307.575, sedangkan besarnya F tabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 42 pada α (0,05) sebesar 3.1504. Dengan demikian nilai F hitung $>$ F tabel, sehingga hipotesis yang diambil :

- Ho : ditolak
- H1 : diterima

Dari hasil perhitungan statistik dimana F hitung $>$ F tabel, dapat dinyatakan bahwa faktor Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, dengan kata lain semakin baik tingkat Kepemimpinan Kepala Bapeda yang dilakukan dan semakin baik tingkat Restrukturisasi Organisasi yang dilakukan, maka akan semakin meningkat pula Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka.

Dua faktor penting, yaitu Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi menunjukkan pengaruh yang cukup positif dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka. Selain itu, dilihat dari koefisien determinasi terlihat bahwa, ternyata tingkat keragaman sebesar 93.6%, Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka disebabkan oleh keragaman dari faktor Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi. Hal ini jelas menunjukkan, bahwa baik faktor Kepemimpinan Kepala Bapeda maupun Restrukturisasi Organisasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai, dimana 6.4% Efektivitas Kerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut seperti misalnya pengawasan, koordinasi, budaya kerja, disiplin dan pelatihan serta pendidikan, dan banyak lagi faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai yang pada penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut.

Dengan semakin baiknya variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi dalam Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam menerima limpahan sebagian tugas-tugas pemerintahan dari Bupati serta menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta melaksanakan sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan wewenang.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Bapeda terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 16.909, sedangkan besarnya t tabel dengan derajat bebas (df) 42 pada α (0,025) sebesar 2.000. Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis yang diambil :

Ho : ditolak,
H1 : diterima.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Bapeda yang dilakukan Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, dengan kata lain semakin baik tingkat pemahaman akan Kepemimpinan Kepala Bapeda, maka akan semakin meningkatkan pula Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Bapeda Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka terhadap Efektivitas Kerja Pegawai cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Bapeda yang dilakukan dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka masih belum maksimal, perlu ditempuh langkah-langkah inovatif dan konstruktif dalam rangka meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka melalui berbagai pendekatan untuk mencari alternatif yang terbaik dari sekian banyak alternatif yang ada dan disesuaikan dengan situasi, kondisi, waktu dan tempat, karena Kepemimpinan Kepala Bapeda adalah seni mengkoordinasikan dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun sebagai kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dalam hal ini agar mau dan mampu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mengimplementasikan pelayanan di bidang pemerintahan yang menjadi tugas utama Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka.

3. Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 12.893, sedangkan besarnya t tabel dengan derajat bebas (df) 42 pada α (0,025) sebesar 2.000; Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis yang diambil adalah :

Ho : ditolak
H1 : diterima.

Dengan hasil perhitungan statistik demikian dimana t hitung $>$ t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa Restrukturisasi Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka.

Seperti diketahui aspek lain yang dominan dalam upaya untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) selain aspek Kepemimpinan Kepala Bapeda, adalah Restrukturisasi Organisasi yang dilakukan dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagai abdi negara dan juga sebagai pelayan masyarakat.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai yang cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa Restrukturisasi Organisasi yang dilakukan masih belum maksimal, perlu ditempuh langkah-langkah konkrit dalam menangani Restrukturisasi Organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, dengan kata lain semakin baik Kepemimpinan Kepala Bapeda dan semakin baik Restrukturisasi Organisasi yang dilakukan, maka akan semakin baik Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, hal ini diperoleh dari hasil pengolahan data nilai F hitung sebesar, 307.575 sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 42 pada α (0,05) sebesar 3.1504. Dengan demikian nilai F hitung $>$ F tabel, sehingga hipotesis yang diambil H_0 ditolak, H_1 diterima.
2. Kepemimpinan Kepala Bapeda memiliki pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, dengan kata lain semakin baik Kepemimpinan Kepala Bapeda dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, maka semakin baik Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, hal ini berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung sebesar 16.909, sedangkan besarnya ttabel dengan derajat bebas (df) 42 pada α (0,025) sebesar 2.000. Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis yang diambil H_0 ditolak, H_1 diterima.
3. Restrukturisasi Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, dengan kata lain semakin baik Restrukturisasi Organisasi dalam mengakomodasi tuntutan pekerjaan, maka akan semakin baik Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka, hal ini berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung sebesar 12.893, sedangkan besarnya t tabel dengan derajat bebas (df) 42 pada α (0,025) sebesar 2.000 ; Dengan demikian nilai thitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 ditolak, H_1 diterima.
4. Diperoleh Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.936, artinya bahwa sebesar 93.6% keragaman Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka disebabkan oleh keragaman Kepemimpinan Kepala Bapeda dan Restrukturisasi Organisasi, sedangkan sisanya 6.4%

disebabkan oleh faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut.

5. Hasil analisis sensitivitas menunjukkan bahwa perubahan variabel Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka mempunyai kepekaan yang paling besar terhadap perubahan variabel Kepemimpinan Kepala Bapeda dibandingkan dengan variabel Restrukturisasi Organisasi.

B. Saran-saran

Berdasarkan pada hal-hal diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Bapeda terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk taat dan patuh pada yang memerintah terlepas suka atau tidak. Faktor Kepemimpinan Kepala Bapeda ini sangatlah penting, dan diharapkan dengan Kepemimpinan Kepala Bapeda yang tepat diterapkan Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka dapat menciptakan kondisi yang kondusif sehingga berdampak terhadap pada program-program yang dicanangkan oleh pemerintah di bidang ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana wilayah dan pariwisata yang menjadi tugas pokok dari Bapeda dalam menyukseskan pembangunan di Kabupaten Majalengka.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka. Restrukturisasi Organisasi dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat diperlukan adanya suatu tertib organisasi dan administrasi yang mampu mendukung pelaksanaan jalannya roda pemerintahan. Untuk mendukung tertib administrasi dalam suatu organisasi ini diperlukan adanya suatu sistem atau mekanisme penyelenggaraan administrasi yang jelas, tegas dan baik. Ini semua dilakukan untuk membentuk suatu keseragaman pola dalam bertindak dan perlakuan terhadap pekerjaan pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam bidang perencanaan daerah yang menjadi tugas utama Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majalengka.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok dan Suroso, 2008. Psikologi Islam, Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Anoraga, 2010. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press

- Irmayani, 2006. Persepsi Mahasiswa Terhadap Pegawai Negeri. Suatu Karya Ilmiah (tidak diterbitkan). Medan: FISIP USU
- Madjid, Nurcholis, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Paramadina, Jakarta:2005
- Mahmud, Said, 2005. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Mardiatmadja. 2008, Hubungan Nilai dengan Kebaikan. Jakarta: Sinar Harapan
- Mubarok, Zaki. 2003, Geneologi Islam Radikal di Indonesia, Gerakan, Pemikiran dan Prospek Demokrasi. Jakarta: LP3ES.
- Muchlas, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen 2008. Perilaku Organisasi, PT Prenhallindo, Jakarta
- Rohilah, Elah. 2010. Nilai-Nilai Islam dalam Sumber Daya Manusia. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Santoso, 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sarwono, Eko. 2006. Psikologi Umum. Pustaka Pelajar Jakarta.
- Sinamo, J. 2008. Ethos 21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global. Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika
- Soekidjan, 2009. Komitmen Organisasi, Seminar Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Sudrajat, Jajat. 2010. Nilai-Nilai Islam Sebagai Nilai Fundamental Sumber Daya Manusia. Makalah. Bandung
- Sugiono, 2009, " Metode Penelitian Bisnis ", CV. Alfa Beta, Bandung
- Sulaiman, Munandar. 2008. Ilmu Budaya Dasar Suatu Pengantar. Bandung: Refika Aditama
- Syukur, Suparman, 2004. *Etika Religius*” cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar
- Tasmara, Toto 2008. Etos Kerja Pribadi Muslim, Dana Bhakti Wakaf: Jakarta
- Tjiptono, Fandy, 2008. Service Management, Mewujudkan Layanan Prima. Penerbit Andi Jakarta

Triwuyono, Iwan 2010. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah* cetakan pertama LKis
Yogyakarta

Wirawan Sarwono, Sarlito, Pengantar Umum Psikologi, PT. bulan bintang, Jakarta

Yoana, 2004. Gambaran Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan
Pemerintahan Propinsi Sumatera Utara (studi deskriptif di BKKBN,
Badan Diklat, Satpol PP, dan BKD Prop. Sumut). Program Studi
Psikologi USU.Tesis

Zuhaily, 2008. Nilai Religi dalam Budaya Organisasi, Makalah SDM, Bandung