

**PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN
FUNGSI DINAS PERTANIAN, TANAMAN PANGAN DAN
HORTIKULTURA, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-2**

Oleh

ANDIN Niantima PRIMASARI

NO. BP: 09 21 20 20 45



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS
2011**

**PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI
DINAS PERTANIAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA,
PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN PESISIR SELATAN**

RINGKASAN

Andin Niantima Primasari, Program Pascasarjana Universitas Andalas, 2011.
Pembimbing Satu Dr. Asrinaldi, M.Si dan Pembimbing Dua Drs. Wahyu Pramono, M.Si

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh birokrasi pemerintahan daerah yang belum mampu memberikan perubahan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Sampai saat ini, penyelenggaraan pemerintahan belum menunjukkan kemajuan yang berarti dalam rangka menjalankan tugas maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu penyebabnya adalah struktur organisasi yang terlalu besar. Hal ini tentu memberikan pengaruh terhadap jalannya birokrasi pemerintahan mengingat organisasi merupakan bagian dari birokrasi.

Organisasi yang terlalu besar berdampak pada kewenangan, tugas dan fungsi yang berjalan tumpah tindih antar organisasi yang berbeda dan menjadi tidak efektif. Hal ini menimbulkan ketidakefektifan organisasi terutama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu pemerintah daerah memilih cara melakukan restrukturisasi organisasi pemerintahan dengan harapan agar melalui restrukturisasi yang dilakukan, penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi yang dilakukan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan; 2) Tidak terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi yang dilakukan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang, mereka adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja minimal 2 (dua) tahun dengan pendidikan minimal SLTA. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner dan kepustakaan. Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan yakni tahap uji coba instrument dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, pengujian persyaratan yang terdiri dari uji normalitas dan linieritas dan uji hipotesis yang diawali dengan uji determinasi, uji F, Uji T dan uji regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan

Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 6,90%. Sedangkan 93,10 % lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, diantaranya adalah motivasi, kemampuan personil dan kepemimpinan. Ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas organisasi. Namun kendatipun demikian pelaksanaan restrukturisasi organisasi yang tepat akan dapat membantu pemerintah melaksanakan tugas pokok dan fungsi menjadi lebih efektif dan efisien.

Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran bahwa pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan kecil, melihat hal tersebut maka penulis menyarankan, untuk mematangkan organisasi pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan tidak perlu dengan melakukan restrukturisasi organisasi. Dan sebaiknya pemerintah daerah lebih memprioritaskan dan mengutamakan pembinaan dan evaluasi untuk peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya melalui penilaian kinerja bidang dan bagian dari dinas tersebut dalam pelayanan publik. Dan kendatipun restrukturisasi harus tetap dilakukan maka perlu pengkajian secara seksama dengan menitikberatkan kepada kinerja organisasi dengan pertimbangan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pemerintahan dan tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama.

Judul Penelitian : **Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan**

Nama Mahasiswa : ANDIN Niantima Primasari, S.IP

Nomor Pokok : 09.212.02.045

Program Studi : POLOKDA

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan sidang panitia ujian akhir Magister Sains pada Program Pascasarjana Universitas Andalas dan dinyatakan lulus pada tanggal 26 Oktober 2011.

Menyetujui,

1. Komisi Pembimbing

Dr. Asrinaldi, M.Si
Ketua

Drs. Wahyu Pramono, M.Si
Anggota

2. Ketua Program Studi PWD
Konsentrasi Politik Lokal dan
Otonomi Daerah

3. Direktur Program Pascasarjana
Universitas Andalas

Dr. Sri Zul Chairiyah, MA
NIP. 19530820 198702 2 001

Prof. Dr. Ir. H. Novirman Jamarun, M.Sc
NIP. 19551106 198002 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Padang pada Tanggal 27 Juli 1988. Penulis adalah anak pertama dari 2 (dua) bersaudara dari pasangan Drs. Suprianto, M.Si dan Dra. Rukmini, M.Pd. Penulis menyelesaikan Pendidikan Sarjana (Strata I) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Jatinangor pada tahun 2009 di Fakultas Politik Pemerintahan. Saat ini penulis bertugas dan mengabdikan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan tepatnya di Kantor Camat IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis saya yang berjudul:

PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS PERTANIAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Adalah asli hasil karya sendiri bukan hasil menjiplak atau plagiat dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 26 Oktober 2011

Yang Menyatakan

ANDIN Niantima PRIMASARI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.

Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung, maka melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Novirman Jamarun, M.Sc selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Andalas yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.
2. Ibu Dr. Sri Zulchairiyah, MA selaku Ketua Program Studi Politik Lokal dan Otonomi Daerah Universitas Andalas yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
3. Bapak Dr. Asrinaldi, M.Si selaku Pembimbing I yang dengan sabar dan tekun telah memberikan ide, gagasan dan pemikiran serta bimbingan guna penyelesaian penulisan ini.
4. Bapak Drs. Wahyu Pramono, M.Si selaku Pembimbing II yang dengan sabar dan teliti telah memberikan arahan dan pemikiran serta bimbingan guna penyelesaian penulisan ini.
5. Bapak/Ibu dosen Program Studi Politik Lokal dan Otonomi Daerah Universitas Andalas yang dengan tulus ikhlas memberikan ilmu kepada penulis.
6. Pimpinan beserta staf Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Mama dan Papa tercinta yang selalu memberikan cinta dan kasih serta do'a yang tiada henti untuk keberhasilan penulis serta motivasi terbesar penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.

8. Adikku satu-satunya Agni Grandita Permata Sari, yang selalu memberikan cinta dan kasih serta semangat dan dukungan bagi penulis guna penyelesaian tesis ini.
9. Seseorang yang ku harapkan menjadi imam dalam setiap sholatku Aditya Reza Syahputra, yang selalu menyemangati dan menjadi motivator terbaik bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
10. Teman-teman mahasiswa Program Studi Politik Lokal dan Otonomi Daerah Universitas Andalas yang telah memberikan dorongan dan semangat guna penyelesaian tesis ini.
11. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu di sini.

Penulis menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan layaknya sebuah karya ilmiah, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Padang, 26 Oktober 2011
Penulis

ANDIN Niantima PRIMASARI

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR R TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KERANGKA KONSEPTUAL	
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.1 Konsep Birokrasi	15
2.2 Restrukturisasi Pemerintah Daerah Menuju Efektivitas Organisasi	18
2.3 Kerangka Pikir	29
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	

3.3.1 Jenis data	35
3.3.2 Sumber data.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Definis Operasional	
3.5.1 Restrukturisasi Organisasi.....	37
3.5.2 Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	39
3.6 Intrument Penelitian	40
3.7 Teknik analisis Data.....	40
3.8 Proses Penelitian	50
BAB IV DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN	
4.1 Keadaan Geografi Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	52
4.2 Gambaran Umum Pemerintahan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.....	54
4.3 Lokasi dan Tempat Penelitian.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN	
5.1 Gambaran Umum Restrukturisasi di dinas Pertanian, Tanaman- Pangan dan Hortikultura Kab. Pessel.....	59
5.2 Gambaran Umum Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peter- nakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan	60
5.3 Identitas Responden	61
5.4 Deskripsi Data.....	62
5.5 Pengujian Persyaratan	68
5.6 Pengujian Hipotesis.....	70
5.7 Pembahasan.....	74
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	80

6.2	Saran	82
-----	-------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 3.1 Pengkategorian dan Jumlah Responden.....	35
TABEL 3.2 Rangkuman Hasil analisis Butir-butir Instrumen Uji Coba.....	43
TABEL 3.3 Rangkuman Hasil Uji Realibilitas.....	44
TABEL 4.1 Keadaan Geografi Kabupaten Pesisir Selatan.....	53
TABEL 5.1 Identitas responden.....	62
TABEL 5.2 Deskripsi Data Penelitian.....	63
TABEL 5.3 Distribusi Frekuensi Skor Restrukturisasi Organisasi (X)	64
TABEL 5.4 Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	66
TABEL 5.5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap variabel X dan Y	68
TABEL 5.6 Hasil Uji Linearitas Variabel X dengan variabel Y	69
TABEL 5.7 Rangkuman Hasil Analisis.....	70
TABEL 5.8 Uji F Tingkat Keberartian Regresi.....	71
TABEL 5.9 Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X dan Y (uji T)	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran	31
GAMBAR 4.1 Bagan Susunan Organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.....	58
GAMBAR 5.1 Histogram Distribusi Data Restrukturisasi.....	65
GAMBAR 5.2 Histogram Distribusi Data Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi.....	67
GAMBAR 5.3 Pengaruh Restrukturisasi Organisasi (X) terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi (Y)	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Instrument Penelitian.....	87
2. Data Hasil Uji Coba.....	100
3. Data Hasil Penelitian.....	104
4. Hasil Analisis Uji Coba Angket.....	108
5. Deskriptif Data Penelitian.....	112
6. Klasifikasi Skor dan Sampel Penelitian.....	113
7. Hasil Uji Normalitas.....	115
8. Hasil Uji Linearitas Variabel X terhadap Y.....	116
9. Hasil Uji Hipotesis dan Regresi.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mengalami perubahan yang cukup besar sejalan runtuhnya rezim orde baru di bawah pimpinan Soeharto pada tahun 1998 lalu. Proses reformasi muncul sebagai bentuk perubahan dari sistem pemerintahan sentralistik ke sistem pemerintahan yang bercorak desentralistik. Perubahan ini juga terkait dengan aspek filosofi, teori dan prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang hendak dicapai. Namun satu yang penting, perubahan ini memberi peluang kepada daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri secara luas dan bertanggungjawab, yang dikenal dengan otonomi daerah. Otonomi daerah ini dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, yang selanjutnya direvisi dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Otonomi daerah sebagai wujud pelaksanaan asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah jawaban atas tuntutan masyarakat. Pemerintah daerah dapat melaksanakan fungsinya untuk mengatur dan mengurus kewenangan daerah berdasarkan kepentingan masyarakat daerah. Dan agar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah daerah membutuhkan organisasi perangkat daerah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang efektif dan efisien sebagai salah satu unsur/bagian dari birokrasi.

Tampilan birokrasi yang besar dan gemuk akan menghabiskan banyak sumberdaya daerah, fenomena ini telah banyak dilihat dalam praktek birokrasi selama ini baik di tingkat pusat maupun daerah. Organisasi birokrasi daerah dari Sabang sampai Merauke dibangun dan dikembangkan dengan menggunakan azas uniformitas (penyamarataan). Akibatnya nomenklatur, jenis dan jumlah lembaga (organisasi) yang dikembangkan di seluruh wilayah Indonesia hampir sama. Padahal seharusnya hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan daerah dan kebutuhan masyarakat.

Birokrasi merupakan ujung tombak pelayanan publik dalam pemerintahan. Azhari (2011:8) menyimpulkan “birokrasi di Indonesia belum menunjukkan perubahan yang signifikan.” Hal ini disebabkan karena banyak hal, salah satunya adalah besarnya pengaruh politik dan kepentingan lainnya dalam birokrasi tersebut seperti yang diungkapkan oleh Qodri (2010:4) bahwa “selama ini birokrasi hanya dijadikan bulan-bulanan yang sarat dengan sorotan politik, kepentingan, dan profesionalisme.” Perrow dalam Kausar AS (2009:7) menyatakan bahwa dalam bentuk ideal birokrasi tidak pernah dapat diwujudkan karena :

1. Ketidakmampuan memilih antara kepentingan pribadi atau golongan dan kepentingan organisasi;
2. Ketidakluwesannya birokrasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang berlangsung cepat dan terus menerus.

Sejalan dengan pandangan di atas, Agus Dwiyanto (2006:224) menjelaskan bahwa “harapan terbentuknya kinerja birokrasi yang berorientasi pada pelanggan sebagaimana birokrasi di negara maju masih sulit untuk diwujudkan.” Pada prinsipnya, birokrasi merupakan lini terdepan pelayanan terhadap masyarakat. Untuk memperbaiki kinerja pelayanan publik mengharuskan

birokrasi merumuskan misinya dengan jelas. Hal ini sekaligus juga untuk menata kembali struktur pemerintah dan birokrasi. Selain itu menurut Agus :

Struktur pemerintah dan birokrasi sangat kompleks dan tidak jelas, karena misi dan struktur tugas dan fungsi tidak pernah dirumuskan dengan jelas. Akibatnya tumpang tindih dan benturan misi, tugas dan fungsi antar departemen, lembaga nondepartemen, dan kantor menteri negara di pusat, antar dinas, kantor dan badan di provinsi dan kabupaten menjadi tontonan yang dengan mudah ditemui dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah dan pelayanan publik. (2006:266)

Dengan memperjelas misi setiap organisasi, maka budaya birokrasi yang yang melakukan kegiatan di luar misi tersebut dapat dihindari. Pengembangan birokrasi yang berorientasi pada misi ini akan berdampak optimal dalam memperbaiki pelayanan publik jika diikuti dengan restrukturisasi birokrasi.

Bromley dalam Hariyoso (2006:215) menilai bahwa :

Birokrasi dalam menggarap proses kerjanya selama ini masih belum mampu melaksanakan proses kerja yang pas dan memadai, terutama untuk memaksimalkan hasil pekerjaannya karena disebabkan oleh kendala-kendala eksogen (*exogeneous constraints*). Untuk itulah dipandang perlu mengisi kandungan normative pada institusi ini (*normative content of institution*) untuk dapat memampukan birokrasi menggarap faktor-faktor eksternal yang tidak sepenuhnya relevan bagi pengetrapan analisa "*Pareto Optimum*" yang mengurangi resiko kerugian faktor-faktor non ekonomis melalui inovasi praktika desisi sebagai pilihan inti hipotesa aksi yang menyatakan bahwa jika perubahan konsep institusi pemerintahan/ birokrasi dilakukan (*the changes in institution arrangement governing*), maka tujuan pemerintahan yang asasi dapat dicapai dan dalam suasana kekinian (*contemporary relevance*).

Menurut Sedarmayanti (2010: 324) "ditemukan fakta tentang adanya kecenderungan organisasi perangkat daerah yang terlalu besar dan kurang didasarkan pada kebutuhan nyata di daerah yang membawa implikasi pada pembengkakan organisasi perangkat daerah secara signifikan." Hal ini jelas membawa pengaruh kepada inefisiensi alokasi anggaran yang tersedia di masing – masing daerah. Misalnya, Dana Alokasi Umum (DAU) yang semestinya

untuk kepentingan belanja pegawai, pembangunan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan publik, sebagian besar digunakan membiayai birokrasi pemerintahan daerah. Lebih jauh Sedarmayanti menulis:

Selain menimbulkan efisiensi penggunaan sumberdaya, pembengkakan organisasi menimbulkan semakin melebar rentang kendali dan kurang terintegrasi pengelolaan/pengendalian karena fungsi yang seharusnya ditangani dalam suatu kesatuan unit harus dibagi ke beberapa unit organisasi yang mengarah kepada membengkaknya birokrasi. (2010:325)

Agung Kurniawan (2009:75) menjelaskan bahwa “beberapa kasus di daerah mengenai pembentukan lembaga baru atau pembengkakan organisasi publik yang acap kali dilakukan seiring peraturan kelembagaan (nomenklatur) yang berubah-ubah, sering diasumsikan masyarakat sebagai pembagian jatah kursi atau eselon, bahkan dianggap merampok uang rakyat untuk tunjangan jabatan dan operasionalnya.” Wylie dalam Agung juga mengungkapkan bahwasanya :

Selama ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam sebuah birokrasi, antara lain jenjang organisasi yang terlalu panjang, kemungkinan kembaran fungsi suatu organisasi, satuan-satuan organisasi yang berbeda tujuan ditempatkan dalam satu kelompok, pengangkatan atau pemakaian pegawai yang salah dan terlalu banyak pejabat yang melapor kepada satu pimpinan. (2009:78)

Dari pendapat di atas, Agung Kurniawan (2008:78) juga menambahkan bahwa “di samping itu, permasalahan nomenklatur atau sebutan jabatan yang tidak jelas fungsinya, satu organisasi yang tidak seimbang fungsinya ditempatkan pada jenjang yang sama, satuan organisasi dengan fungsi menyeluruh hanya ditempatkan di bawah satuan lain secara sah, penamaan suatu fungsi yang tidak jelas dan ketidaktepatan dalam menempatkan fungsi yang penting masih saja dirasakan dalam birokrasi pemerintahan.”

Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menata kembali organisasi perangkat daerah. Penataan struktur organisasi dan tata

kerja seharusnya tidak boleh lepas dari pendekatan miskin struktur kaya fungsi yang berarti bahwa suatu organisasi yang kecil namun memiliki fungsi yang besar. Menurut Ancok dalam Jurnal Pamong Praja (2008:78) “keunggulan kompetitif organisasi antara lain ditentukan oleh struktur ramping “*lean* dan *mean*” atau dengan kata lain sering disebut miskin struktur kaya fungsi.” Artinya organisasi yang besar dapat menciptakan ketidakefisienan dalam berbagai hal. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa restrukturisasi organisasi yang dilakukan merupakan salah satu bentuk harapan dan keinginan pengefektifan fungsi pemerintah dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi pemerintahan itu sendiri. Melalui restrukturisasi diharapkan fungsi pemerintahan akan semakin efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2010:323) menjelaskan bahwa “penataan kelembagaan penyelenggaraan pemerintah daerah hendaknya dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Perubahan dan penataan kelembagaan terkenal dengan istilah *reinvention* yaitu transformasi dasar sistem pemerintahan dan organisasi pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kemampuan beradaptasi dan berinovasi, sehingga tidak hanya memperbaiki efektivitas yang ada, namun juga menciptakan kelembagaan yang mampu memperbaiki efektivitas bila lingkungannya berubah.”

Dari uraian di atas, jelas menunjukkan bahwa dalam penataan kelembagaan yakni organisasi pemerintahan struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik seperti yang dijelaskan oleh Agung Kurniawan (2009:79) :

Apabila komponen-komponen struktur organisasi yang mendukung disusun dengan baik antara pembagian kerja atau spesialisasi disusun sesuai dengan kebutuhan, dapat saling menunjang, jelas wewenang tugas dan tanggung jawabnya, tidak tumpang tindih, sebaran dan tingkatan dalam organisasi memungkinkan dilakukannya pengawasan yang efektif. Dengan demikian akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian kualitas pelayanan. Akan tetapi apabila struktur organisasi tidak disusun dengan baik maka akan dapat menghambat kualitas pelayanan publik yang baik. Sedangkan ketidakjelasan visi dan misi akan memberi peluang intervensi kepentingan lain di luar organisasi, serta mengancam netralitas dan menghambat tercapainya birokrasi egalitarian yang memihak kepentingan rakyat.

Gerloff dalam Hariyoso (2006:195) juga telah menganjurkan konsep penyusunan struktur yang konsisten (*structural consistency*) sebagai prinsip atau pemandu disain organisasi agar tidak terjadi gejala disfungsional, mengingat bahwa jati diri/esensi birokrasi mempunyai tujuan yang berwawasan publik. Hal ini berarti dalam proses restrukturisasi SKPD yang dilakukan oleh pemerintah daerah, penyusunan struktur yang konsisten sangat dibutuhkan agar semua organisasi yang terbentuk dapat berfungsi dengan baik dan sempurna. Seiring dengan pendapat tersebut Azhari (2011:84) mengungkapkan bahwa :

Menurut Weber, organisasi birokrasi yang baik dapat digunakan sebagai pendekatan efektif untuk mengontrol pekerjaan manusia, sehingga sampai pada sasarannya. Organisasi yang baik mempunyai struktur yang jelas, tentang kekuasaan dan orang yang mempunyai kekuasaan mempunyai pengaruh, sehingga dapat memberikan perintah untuk mendistribusikan tugas kepada orang lain.

Pembentukan organisasi perangkat daerah yakni SKPD daerah ditetapkan dengan peraturan daerah yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Pemerintah ini pada prinsipnya memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi,

sinkronisasi dan simplikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah. Besaran organisasi perangkat daerah yang dijelaskan dalam peraturan ini sekurang-kurangnya mempertimbangkan faktor keuangan, kebutuhan daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus dicapai, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, sarana dan prasarana penunjang tugas. Dalam peraturan pemerintah ini juga dipertegas bahwa kebutuhan organisasi perangkat daerah bagi masing-masing tidak senantiasa sama dan seragam.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 ini, juga ditetapkan kriteria untuk menentukan jumlah besaran organisasi perangkat daerah masing-masing pemerintah daerah dengan variabel jumlah penduduk, luas wilayah dan jumlah APBD, yang kemudian ditetapkan pembobotan masing-masing variabel yaitu 40% (empat puluh persen) untuk variabel jumlah penduduk, 35% (tiga puluh lima persen) untuk variabel jumlah wilayah dan 25% (dua puluh lima persen) untuk variabel jumlah APBD, serta menetapkan variabel tersebut dalam beberapa kelas interval.

Oleh sebab itu, di Kabupaten Pesisir Selatan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir ini sudah melakukan restrukturisasi organisasi sebanyak 2 (dua) kali, yakni pada tahun 2008 dan terakhir pada tahun 2010 lalu, dengan alasan memaksimalkan dan mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing organisasi pemerintahan daerah yang ada dan juga dalam rangka penghematan anggaran. Pada restrukturisasi organisasi yang dilakukan pada tahun 2008 lalu, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan tersusun dari 15 Dinas Daerah,

4 Badan Daerah, 6 Kantor Daerah, Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, RSUD dan 12 Kecamatan yang membentang di sepanjang wilayah Kabupaten Pesisir Selatan, dengan rincian tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh masing-masing organisasi perangkat daerah tersebut sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Kendatipun restrukturisasi tersebut telah dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan yang hendak dicapai seperti yang telah dijeskan di atas, namun belum terlihat perubahan yang signifikan dari apa yang sebenarnya diharapkan yakni pelaksanaan tugas yang semakin efektif dan efisien dengan anggaran yang lebih sedikit. Untuk itulah restrukturisasi organisasi tersebut kembali dilakukan pada tahun 2010.

Dalam faktanya ada fenomena yang menarik sepanjang restrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2010 lalu. Yakni proses restrukturisasi ini telah menggabungkan tiga buah dinas yang dulunya berdiri sendiri menjadi satu dinas di bawah Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan. Tiga dinas yang bergabung tersebut adalah Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Peternakan dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan, sementara bidang Kehutanan bergabung dengan SKPD lain yakni Dinas Kehutanan, Energi dan Sumber Daya Mineral. Secara tidak langsung tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dari ketiga dinas yang bergabung tersebut menjadi semakin luas. Hal ini tentu mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Terkait dengan itu, penelitian ini melihat pentingnya restrukturisasi organisasi perangkat daerah dalam mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD di daerah.

1.2 Perumusan Masalah

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal tentang bagaimana suatu organisasi tersebut dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian posisi maupun orang-orang yang menunjukkan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Restrukturisasi organisasi dapat diartikan sebagai sebuah proses redesign atau penata ulangan terhadap tatanan organisasi yang telah ada. Seperti yang dijelaskan Nurmailistry Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan bahwa :

”Restrukturisasi organisasi pada hakekatnya adalah aktivitas untuk menyusun satuan organisasi daerah yang akan disertai bidang kerja, tugas atau fungsi tertentu dalam rangka beradaptasi dengan dinamika pemerintahan yang cenderung dinamis agar dapat terus *survive*.”¹

Jelas tujuan umum yang hendak dicapai dari restrukturisasi organisasi ini adalah terciptanya SKPD yang efektif dan efisien. Seperti yang dijelaskan lebih lanjut oleh Nurmailistry Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan bahwa:

”restrukturisasi organisasi yang dilakukan beberapa waktu lalu dikarenakan mengevaluasi struktur organisasi yang berjalan pada saat itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dinilai masih gemuk. Sehingga pemerintah daerah menganggap dengan kondisi organisasi yang gemuk tersebut menjadikan tidak efektif dan tidak efisiennya pelaksanaan tugas pemerintahan maupun anggaran. Untuk itu dilakukan restrukturisasi organisasi dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta penghematan anggaran atas usul dari pimpinan dan surat dari DPRD dimana Dinas, Badan daerah yang memiliki kewenangan atau urusan-urusan yang sama dapat digabung tanpa harus mengurangi tugas dan fungsinya masing-masing. Sehingga disampaikan bahwa restrukturisasi organisasi perangkat daerah

¹ Wawancara tanggal 26 April 2011 di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

tersebut perlu dilaksanakan di Kabupaten Pesisir Selatan untuk mewujudkan organisasi yang ramping namun kaya fungsi dengan catatan bahwa semua kewenangan daerah harus terbagi habis kedalam tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah.”²

Selanjutnya menurut Mawardi Roska Asisten Sekretaris Daerah Bidang Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan bahwa :

“Pelaksanaan restrukturisasi di Kabupaten Pesisir Selatan ini memang perlu dilakukan mengingat besarnya struktur organisasi yang ada pada saat itu dan masih terdapat tugas pokok dan fungsi yang tumpang tindih antar Dinas. Hal ini dicirikan banyak kewenangan dan fungsi yang hampir sama di beberapa SKPD dan menyebabkan ketidakefektifan dan tidak efisien yang berdampak kepada pelayanan terhadap masyarakat tidak maksimal.”³

Berdasarkan Perda Nomor 10-16 tahun 2011 Tentang Penataan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir selatan perlu diketahui bahwa Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan terdiri dari 13 Dinas Daerah, 5 Badan Daerah, 4 Kantor Daerah, Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, RSUD dan 12 Kecamatan. Jumlah ini jelas lebih sedikit dari sebelumnya, terjadi beberapa penggabungan SKPD yakni berkurangnya 3 (Tiga) SKPD dan bertambahnya 1 (satu) Badan Daerah yang baru. SKPD yang kewenangannya berdekatan digabungkan menjadi satu di bawah dinas atau badan yang masih memiliki rumpun urusan yang sama. Sementara bertambahnya satu badan daerah dilatarbelakangi oleh kebutuhan daerah sendiri yang merupakan kategori daerah rawan bencana, sehingga ditambahkan Badan Penanggulangan Bencana sebagai badan baru daerah.

² Wawancara tanggal 26 April 2011 di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

³ Wawancara tanggal 26 April 2011 di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Namun adanya kebijakan restrukturisasi di Kabupaten Pesisir Selatan menyebabkan beberapa dinas yang dihapus dan bergabung bersama dinas yang kewenangan serta unsur-unsur pelaksanaan tugasnya berdekatan. Misalnya Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan, dinas ini merupakan gabungan dari Dinas Pertanian tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Peternakan dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan.

Dalam wawancara dengan Afrizon Nazar Kepala Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan menyebutkan bahwasanya “ tidak ada kesulitan yang ditemui selama proses penggabungan ini, malah sebaliknya, pelaksanaan tugas semakin jelas dan terasa lebih mudah.”⁴

Yang menjadi kekhawatiran penulis adalah proses restrukturisasi organisasi perangkat daerah yang telah dilaksanakan tidak mampu mewujudkan organisasi yang benar-benar berkompeten dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, karena beban tugas yang diemban sudah melebihi kapasitas SKPD yang berujung pada ketidakefektifan, penyusunan yang kurang tepat menyebabkan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang-bidang tertentu tidak efektif dan efisien. Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang, struktur organisasi yang kompleks menyebabkan perumusan misi dan fungsi SKPD menjadi tidak jelas dan mengakibatkan tumpang tindih tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh suatu dinas. (Agus, 2006)

Hal ini tentu bertolak belakang dengan yang disampaikan oleh Kepala Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan

⁴ Wawancara tanggal 26 April 2011 di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan

Kabupaten Pesisir Selatan di atas, karena secara tidak langsung penggabungan ini menambah besar tugas pokok dan fungsi dinas tersebut dari keadaan sebelumnya. Restrukturisasi yang dilakukan ini, memang dapat mengurangi jumlah dinas yang ada, hanya saja penggabungan ketiga dinas tersebut menjadi tidak efektif lagi apabila dilihat dengan struktur dinas tersebut saat ini yang semakin padat.

Seperti yang diungkapkan oleh Agung Kurniawan (2009:76) bahwa “struktur yang dibutuhkan saat ini adalah struktur yang lebih ramping, fleksibel dalam artian dapat memberikan ruang bagi terjadinya diskresi (tidak menganut formalisasi), dan tidak sentralistis (desentralistis), yang memungkinkan terjadinya sinergi antara para manajer dengan profesional di kalangan birokrat, dan terciptanya *team work* yang solid bukan tergantung pada satu atau sekelompok individu dalam birokrasi yang saling mendukung.” Untuk itu dapat dirumuskan permasalahan yakni **adakah pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.**

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Politik Lokal dan Otonomi Daerah, karena dalam pelaksanaan otonomi daerah saat ini proses restrukturisasi yang diungkapkan dan diteliti oleh penulis, akan sering dijumpai di lapangan. Oleh karena itulah dengan penelitian ini penulis berharap dapat menambah kajian tentang fenomena otonomi daerah yang telah ada sehingga menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang Politik Lokal dan Otonomi Daerah. Dengan penelitian ini penulis juga berharap dapat memberikan pandangan tentang penyusunan organisasi pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Namun yang lebih penting kajian ini dapat dijadikan dasar pembandingan bagi pemerintah daerah dalam menyusun SOTK daerah selanjutnya.

BAB II

KERANGKA KONSEPTUAL

2.1 Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan penelitian tentang restrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh penulis, sebelumnya telah dikemukakan beberapa penelitian yang sama salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Abdul Muthalib pada tahun 2005 yang berjudul Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah terhadap kinerja aparatur dan untuk mengetahui bagaimana dampak besarnya pengaruh kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah terhadap kinerja aparatur. Teori yang digunakan adalah teori tentang kebijakan, organisasi, restrukturisasi dan kinerja. Secara spesifik dalam penelitian ini menggunakan pendapat Bernardin dan Russell, T.R Mithel dan Husen Umar. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara variabel restrukturisasi organisasi dengan kinerja aparatur yang bernilai positif dan signifikan. Artinya apabila kebijakan restrukturisasi organisasi dibuat dan diatur dengan baik, maka akan berpengaruh baik/positif terhadap aparat sekretariat daerah yang berada di daerah Kabupaten Halmahera Tengah dan besarnya hubungan antara keduanya cukup berarti.

Adapun persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Muthalib ini adalah sama-sama meneliti tentang restrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah masing-masing. Dan perbedaannya adalah, penelitian yang dilakukan oleh Abdul

Muthalib melihat pengaruh restrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah terhadap kinerja aparatur daerah, sedangkan penulis melihat tentang pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas daerah.

2.2 Konsep Birokrasi

Ditinjau dari segi bahasa, birokrasi berasal dari bahasa Yunani, *kratein* yang berarti mengatur. Dalam bahasa Prancis, kata birokrasi disinonimkan dengan kata *bureau* yang berarti kantor. Azhari (2011:59) mengungkapkan bahwa birokrasi adalah sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian yang terstruktur, dalam sistem hierarki yang jelas, dilakukan dengan aturan tertulis, dan dijalankan oleh bagian tertentu yang terpisah dengan bagian lainnya.

Menurut pandangan Thoha dalam Azhari (2011:61) "birokrasi menurut Hegel seharusnya menjadi kelompok penengah di antara kelompok partikular, dan negara berada pada posisi yang netral." Birokrasi adalah jembatan yang menjadi penghubung antara Negara (pemerintah) dan masyarakatnya. Karl Marx memiliki pandangan yang berbeda dengan Hegel. Karl Marx dalam Azhari (2011:63) mengatakan bahwa "birokrasi adalah negara atau pemerintah itu sendiri dan birokrasi merupakan instrumen yang dipergunakan oleh kelas yang dominan untuk melaksanakan kekuasaan dominasinya atas kelas-kelas sosial lainnya." Hal ini menegaskan bahwa antara pendapat Hegel dan Marx pada prinsipnya menempatkan posisi birokrasi sebagai satu kelompok kepentingan tersendiri, hanya perbedaan di antara keduanya adalah Hegel menekankan bahwa kepentingan birokrasi adalah menjadi penengah antara kepentingan particular dan kepentingan umum yang diwakili Negara, sementara Marx menekankan bahwa

birokrasi juga adalah satu kelas tersendiri yang tidak mungkin netral tetapi berpihak pada kelas yang berkuasa.

Berbeda dengan yang diuraikan oleh Hegelian dan Karl Max, Weber menunjukkan konsep birokrasi pada model struktur organisasi pemerintah yang mampu menanggapi luasnya permasalahan. Menurut Weber dalam Azhari (2011:64) “struktur birokrasi adalah struktur yang lebih unggul dari segala bentuk yang lain dalam hal ketepatan, stabilitas, keketatan dalam hal kedisiplinannya dan keandalannya.”

Birokrasi menurut Weber adalah organisasi yang dapat digunakan sebagai pendekatan efektif untuk mengontrol pekerjaan manusia, sehingga dapat mencapai sasarannya, karena organisasi birokrasi punya struktur yang jelas tentang kekuasaan dan orang yang mempunyai kekuasaan mempunyai pengaruh sehingga dapat memberi perintah untuk mendistribusikan tugas kepada orang lain

”Weber juga menjelaskan, tipe ideal birokrasi yang rasional itu dilakukan dalam cara-cara sebagai berikut :

1. Individu pejabat secara personal bebas, akan tetapi dibatasi oleh jabatannya pada saat dia menjalankan tugas atau kepentingan individual dalam jabatannya. Pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk keperluan dan kepentingan pribadinya termasuk keluarganya.
2. Jabatan-jabatan itu disusun dalam tingkatan hierarkis dari atas ke bawah dan ke samping. Konsekuensinya ada jabatan atasan dan bawahan, dan ada pula yang menyandang kekuasaan lebih besar dan ada yang kecil.
3. Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarki itu secara spesifik berbeda satu sama lainnya.
4. Setiap pejabat memiliki kontrak jabatan, yang harus dijalankan. Uraian tugas (*job description*) masing-masing pejabat merupakan domain yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan kontrak.
5. Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi personalitasnya, idealnya hal tersebut melalui ujian yang kompetitif.
6. Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pensiun sesuai dengan tingkatan hierarki jabatan yang disandangnya. Setiap pejabat bisa memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dan

jabatannya sesuai dengan keinginan dan kontraknya bisa diakhiri dalam keadaan tertentu.

7. Terdapat struktur pengembangan karir yang jelas dengan promosi berdasarkan senioritas sesuai dengan pertimbangan yang objektif.
8. Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menggunakan jabatannya dan *resources* instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarga.
9. Setiap pejabat berada di bawah suatu pengendalian dan pengawasan suatu sistem yang dijalankan secara disiplin” (Azhari 2011:66).

Weber memperhitungkan tiga elemen pokok dalam konsep birokrasinya, antara lain: Pertama, birokrasi dipandang sebagai instrumen teknis (*technical instrument*); Kedua, birokrasi dipandang sebagai kekuatan yang independen dalam masyarakat, sepanjang birokrasi mempunyai kecenderungan yang melekat (*inherent tendency*) pada penerapan instrumen teknis tersebut; Ketiga, pengembangan dari sikap ini karena para birokrat tidak mampu memisahkan perilaku mereka dari kepentingannya sebagai suatu kelompok masyarakat yang particular.

Dari berbagai pengertian birokrasi tersebut dapat disimpulkan bahwasanya birokrasi merupakan sebuah lembaga/organisasi yang legal rational, dimana dalam birokrasi harus memiliki aturan yang jelas yang mengatur hubungan kerja secara Impersonal. Birokrasi juga merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan dan urgen dalam satu organisasi untuk mewujudkan pembagian kerja dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab tertentu. Dengan kata lain bahwa birokrasi adalah pengorganisasian untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam mewujudkan kerjasama sejumlah orang yang bermaksud mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini, birokrasi yang dimaksud adalah organisasi birokrasi pemerintah yang merupakan sekumpulan tugas dan jabatan yang terorganisasi secara formal, dimana sistem pelaksanaan kerjanya berisi wewenang dan tanggung jawab, serta setiap unit satuan kerja saling berpengaruh dan

menentukan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut.

2.3 Restrukturisasi Pemerintah Daerah Menuju Efektivitas Organisasi.

Organisasi merupakan unsur penting dalam sebuah pemerintahan. Semakin kuat organisasi pemerintahan tersebut maka akan semakin maksimal tugas pokok dan fungsinya dijalankan, akan memberikan pelayanan yang maksimal juga pada masyarakat dan pembangunan. Menurut Louis A. Allen “organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan.” (Hasibuan 2007:24).

Organisasi biasanya berada dalam lingkungan yang bergolak dengan sumberdaya terbatas, lingkungan yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman, perubahan tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Dalam lingkungan demikian organisasi harus tanggap dan pandai mengantisipasi perubahan agar organisasi tersebut tetap dapat mempertahankan keberadaannya (*exist*) dan dapat berfungsi (*functional*). Agar organisasi dapat mempertahankan keberadaannya dan dapat berfungsi, maka organisasi itu haruslah efektif.

Hasibuan (2007:24) memiliki pendapat sendiri tentang organisasi, menurutnya “organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya alat dan wadah saja.” Hasibuan (2007:26) juga menjelaskan bahwa “Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur

tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.” Lebih lanjut Hasibuan (2007:26) menegaskan bahwa :

”Struktur organisasi memiliki ciri sebagai berikut :

1. Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai
2. Adanya sistem kerjasama yang terstruktur dari sekelompok orang
3. Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan
4. Adanya penetapan dan pengelompokan pekerjaan yang terintegrasi
5. Adanya keterikatan formal dan tata tertib yang harus dipatuhi
6. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas.
7. Adanya unsur-unsur dan alat-alat organisasi
8. Adanya penempatan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan.”

Dari penjelasan sarjana di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui tindakan yang dilakukan secara bersama, dimana dalam melakukan tindakan itu ada pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun yang menjadi pertanyaannya sekarang adalah bagaimana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya? Apa yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi tersebut? Weisbord dalam Thoha (2000:98) memberikan model untuk mendiagnosa organisasi yang sering dikenal dengan enam kotak Weisbord yang terdiri dari tujuan, struktur, sistem penghargaan, mekanisme tata kerja, tata hubungan dan kepemimpinan. Hal ini secara tidak langsung menyebutkan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh keenam unsur di atas. Adapun unsur-unsur dalam suatu organisasi yang diuraikan oleh Hasibuan (2007:27) adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pimpinan dan ada yang dipimpin (bawahan).
2. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
3. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
4. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan
5. Struktur, artinya organisasi baru ada jika ada hubungan dan kerjasama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
6. Teknologi, artinya organisasi baru ada jika terdapat unsur teknis
7. Lingkungan (*Environment external social system*), artinya organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial

Keberhasilan organisasi juga dapat diukur melalui efektivitas dari organisasi tersebut. Konsep efektivitas memiliki arti yang berbeda-beda oleh para ahli. Menurut Steers dalam Sutrisno (2010:123), pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Steers mengatakan bahwa yang terbaik dalam meneliti efektivitas adalah memperhatikan tiga konsep yang saling berkaitan, yakni: optimalisasi tujuan-tujuan, perspektif sistem dan tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Pertama, Dalam optimalisasi tujuan, keberhasilan yang tercapai oleh suatu organisasi tergantung dari kemampuannya untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber dayanya yang ada dalam usaha mengejar tujuan operasi dan kegiatan. Organisasi harus mengatasi hambatan-hambatan yang dapat menghalangi tercapainya tujuan dan mencari alternatif terbaik guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kedua, dalam perspektif sistem, organisasi terdiri berbagai unsur yang saling mendukung dan saling melengkapi. Unsur-unsur tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Ketiga, dalam perilaku

manusia, tingkah laku individu dan kelompok, menentukan kelancaran tercapainya tujuan suatu organisasi.

Steers juga mengemukakan ada empat kelompok variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, yaitu:

1. Karakteristik Organisasi, termasuk struktur dan teknologi.
2. Karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan ekstern dan lingkungan intern.
3. Karakteristik karyawan, yang meliputi keterikatan pada organisasi dan prestasi kerja.
4. Kebijakan praktek manajemen. (Sutrisno 2010:148)

Edy Sutrisno memiliki pemikiran yang lebih sederhana tentang indikator efektivitas organisasi. Adapun indikator efektivitas organisasi yang diuraikan oleh Edy Sutrisno (2010:149) yaitu sebagai berikut :

1. Produksi (*production*)
Produksi barang maupun jasa menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi barang ataupun jasa yang sesuai dengan permintaan lingkungannya.
2. Efisiensi (*efficiency*)
Agar organisasi bisa survival perlu memperhatikan efisiensi. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan (*ratio*) antara keluaran dengan masukan.
3. Kepuasan (*satisfaction*)
Banyak manajer berorientasi pada sikap untuk dapat menunjukkan sampai berapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, sehingga mereka merasakan kepuasaannya dalam bekerja.
4. Adaptasi (*adaptiveness*)
Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi mampu menterjemahkan perubahan-perubahan intern dan ekstern yang ada, kemudian akan ditanggapi oleh organisasi yang bersangkutan.
5. Perkembangan (*development*)
Perkembangan merupakan suatu fase setelah kelangsungan hidup terus (*survive*) dalam jangka panjang. Untuk itu organisasi harus mampu memperluas kemampuannya, sehingga mampu berkembang dengan baik dan sekaligus akan dapat melewati fase kelangsungan hidupnya.

Menurut Sedarmayanti (2010:82) dimensi untuk mengukur efektivitas sebuah organisasi dapat dilihat dari :

1. Kemampuan organisasi memanfaatkan lingkungan untuk memperoleh berbagai jenis sumber langka dan bernilai tinggi
2. Kemampuan pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat lingkungan secara tepat.
3. Kemampuan organisasi menghasilkan keluaran tertentu dengan sumber yang diperoleh.
4. Kemampuan organisasi dalam memelihara kegiatan operational sehari-hari.

Untuk mengukur kinerja organisasi, bagaimana sebuah organisasi tersebut menjalankan tugas dan fungsinya dapat dilihat dari efektif atau tidaknya organisasi tersebut. Sementara, untuk menilai apakah organisasi itu efektif atau tidak, banyak pendapat yang mengatakan bahwa suatu organisasi dikatakan efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi tersebut tercapai atau sebaliknya. Adam Indrawijaya (2000:227) menjelaskan bahwa ”pada dasarnya sangat sulit melihat atau mempersamakan efektivitas organisasi dengan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan selain karena selalu ada penyesuaian dalam target yang akan dicapai, juga dalam proses pencapaiannya sering sekali ada tekanan dari keadaan sekeliling. Kenyataan tersebut selanjutnya menyebabkan bahwa jarang sekali target dapat tercapai secara keseluruhan.”

Tidak jauh berbeda dengan Indrawijaya, Dydiet Hardjito dalam bukunya Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian (1997:65) mengemukakan bahwa ”keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi meliputi struktur, tujuan, manusia, hukum, prosedur pengoperasian yang berlaku (*Standard Operating Procedure*), teknologi, lingkungan, kompleksitas, spesialisasi, kewenangan dan pembagian tugas.” Oleh karena itu, untuk memperbaiki sistem organisasi yang merupakan bagian dari sebuah birokrasi serta untuk menciptakan efektivitas organisasi dalam

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi, maka perlu ada organisasi pemerintahan yang kuat dan kokoh. Untuk itu perlu pembaruan dalam sebuah organisasi tersebut, salah satunya dengan jalan melakukan restrukturisasi organisasi yang diharapkan mampu menjadi jalan keluar/solusi yang terbaik untuk permasalahan ini.

Restrukturisasi birokrasi dapat diartikan sebagai sebuah proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada. Ketika terjadi dinamika pada lingkungan baik internal maupun eksternalnya maka birokrasi juga harus mengadaptasi dinamika tersebut agar dapat bertahan. Pada hakekatnya restrukturisasi atau penataan ulang kembali organisasi birokrasi adalah aktivitas untuk menyusun satuan organisasi birokrasi yang akan disertai bidang kerja, tugas dan fungsi tertentu.

Dalam materi Rakornis Kelembagaan Kabupaten/Kota se Sumatera Barat yang dibuat oleh Biro Aparatur (2008:37) dijelaskan bahwasanya :

”penataan kelembagaan, organisasi disusun berdasarkan visi, misi dan strategi yang jelas. Dengan visi dan misi yang jelas, akan dapat disusun organisasi yang benar-benar sesuai dengan tuntutan kebutuhan terutama mampu menyeimbangkan antar kemampuan sumberdaya organisasi dengan kebutuhan nyata masyarakat dan operasionalnya yang ditetapkan dalam rencana strategi, yaitu:

1. Pembentukan suatu organisasi harus didasarkan pada kewenangan yang jelas, sehingga mekanisme pengambilan keputusan pada masing-masing unit organisasi dapat menunjukkan keseimbangan kewenangan dan tanggung jawab.
2. Organisasi bersifat jejaring (*networking*) dan koordinasi, dalam rangka memanfaatkan keunggulan komparatif/keunggulan kompetitif masing-masing daerah, *networking* tersebut akan sangat bermanfaat sebagai sarana saling berbagi pengalaman (*sharing of experience*). Oleh karena itu, berbagai kalangan menilai bahwa organisasi yang sukses adalah ”*small organization but large networking*”. Setiap satuan organisasi harus mempunyai hubungan kerja yang jelas satu dengan yang lain sehingga terdapat kesatuan arah dan tindakan atau keterpaduan dalam mencapai visi dan misi.

3. Organisasi menerapkan strategi “*learning organization*” organisasi harus mampu menyesuaikan dan mentransformasi dirinya untuk menjawab perubahan dan tantangan yang timbul akibat perubahan tersebut. Proses transformasi atau belajar dari setiap unsur dalam organisasi tersebut kita kenal sebagai organisasi pembelajar. Pada akhirnya organisasi yang cepat belajar akan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi.
4. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus diri sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dibagi berdasarkan kriteria eksternalitas, akuntabilitas, efisiensi dengan memperhatikan keserasian hubungan antar susunan pemerintahan. Penyelenggaraan urusan pemerintahan merupakan pelaksanaan hubungan kewenangan antara pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota atau antar pemerintah daerah yang saling terkait, tergantung dan sinergis sebagai salah satu sistem pemerintahan
5. Dengan pola pembidangan yang demikian, diharapkan daerah dapat menata organisasi perangkat daerah sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan dan potensi yang dimiliki daerah.”

Pada dasarnya ada beberapa prinsip penataan kelembagaan perangkat daerah, antara lain : Pertama, pembentukan perangkat daerah harus berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan masing-masing daerah, baik urusan wajib maupun urusan pilihan. Kedua, organisasi sifatnya dinamis karena aturannya cukup sederhana. Ketiga, menata organisasi perangkat daerah sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi, pelembagaan yang tegas antara fungsi staf, fungsi lini, fungsi pendukung, fungsi pengawas dan fungsi perencanaan serta fungsi pelayanan administratif sehingga tidak ada tarik menarik kewenangan.

Keempat, Besaran organisasi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, di samping kebutuhan dan kemampuan serta karakteristik dan potensi daerah masing-masing berpegang pada azas efisiensi, efektivitas, rasional, dan proposional, termasuk jumlah susunan organisasi harus berdasarkan analisis

beban kerja yang akan dilaksanakan sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan. Kelima, Arahan perumpunan untuk standarisasi numenklatur dan keseragaman apabila terjadi penggabungan beberapa urusan pemerintahan. Dan keenam, Pengembangan jabatan fungsional agar segera dapat terealisasi perlu dukungan para pejabat Pembina jurusan fungsional dengan membuat kebijakan impassing dan pendelegasian wewenang pembinaan dan pengembangan dari Pembina jabatan fungsional di pusat kepada Pembina kepegawaian di daerah.

Pentingnya struktur organisasi dikemukakan oleh Ancok dalam Jurnal Pamong Praja (2008:78) bahwa "keunggulan kompetitif organisasi antara lain ditentukan oleh struktur yang ramping "*lean dan mean*" atau dalam bahasa lain disebut miskin struktur kaya fungsi." Hal ini sejalan dengan perspektif Osborne dan Geabler yaitu dengan adanya pergeseran peran pemerintah dari "*rowing*" mendayung ke "*steering*" mengarahkan maka organisasi birokrasi pemerintah juga harus mampu mengadopsi hal tersebut, oleh karena itu restrukturisasi birokrasi haruslah mampu menghasilkan sebuah struktur yang ramping, fleksibel, responsif dan efisien.

Husen dalam Jurnal Pamong Praja (2008:78) menjelaskan bahwa "keberhasilan penataan organisasi tergantung pada 2 (dua) hal yaitu penetapan kebijakan perubahan struktur dimasa depan, dan partisipasi seluruh anggota organisasi, kemampuan mengubah tingkah laku mereka, keterampilan dan sikap." Menurut pendapat Robbins yang dikutip dalam Jurnal Pamong Praja juga (2008:78) "struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang diikuti." Oleh karena itu, struktur organisasi sangat penting bagi suatu

organisasi agar mekanisme kerja dapat berjalan dengan baik. Menurut Siagian (2004:62) :

”Penyusunan struktur organisasi harus memperhatikan :

- a. Struktur organisasi harus sesuai dengan tugas untuk menghilangkan kesan bahwa organisasi terlalu besar dan rumit. Struktur organisasi dikaitkan dengan misi yang harus diemban, strategi yang ditetapkan, uraian tugas institusional dan personal, tersedianya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang spesialis, dukungan anggaran, serta tersedianya sarana dan prasarana kerja.
- b. Pengurangan jarak kekuasaan. Mengurangi jarak kekuasaan berarti penciptaan organisasi yang datar, peningkatan intensitas dan frekuensi komunikasi langsung antara atasan dan bawahan, pemberdayaan para bawahan, terutama dalam kesempatan untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, penyeliaan yang simpatik dan sistem penilaian kinerja bawahan yang objektif.
- c. Kemungkinan penggunaan tipe-tipe organisasi lain. Seperti diketahui, berbagai tipe organisasi yang dapat digunakan ialah organisasi fungsional, organisasi matriks dan kepanitiaan atau *adhocracy*. Dengan menggunakan salah satu tipe organisasi tersebut, kinerjanya akan memuaskan, tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitasnya tinggi, mampu memberikan pelayanan dengan cepat dan kepuasan kliennya terjamin.
- d. Desentralisasi dalam pengambilan keputusan. Salah satu prinsip organisasi yang harus dipahami dan diterapkan adalah keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Hal ini berarti struktur apapun yang digunakan harus menjalin keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab yang mencerminkan kebijakan pimpinan dalam menerapkan pola desentralisasi untuk pengambilan keputusan.”

Lain lagi Amri Yousa (2008:79) yang menjelaskan bahwa ”dalam suatu proses penataan organisasi harus memperhatikan jenis-jenis organisasi yang cocok dalam memberikan pelayanan.”

Idealnya penataan organisasi perangkat daerah harus dapat menghasilkan perangkat daerah yang mampu mengedepankan pemenuhan kebutuhan masyarakat dengan struktur dan fungsi yang efektif, efisien dan rasional sesuai dengan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dan simplikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah. Seperti yang dijelaskan oleh Siagian dan Amri Yousa diatas bahwanya

penataan organisasi tidak boleh lepas dari struktur organisasi yang ramping, jarak kekuasaan yang relatif lebih singkat dari sebelumnya, keseimbangan antara hak dan kewajiban serta tanggung jawab perorangan birokrasi serta organisasi yang berorientasi pelayanan kepada masyarakat. Semua hal tersebut tujuannya adalah untuk menciptakan organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Retrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh pemerintah, haruslah mampu menciptakan sebuah organisasi pemerintah yang tampil dengan performa yang baru. Tampilan organisasi pemerintah daerah haruslah tidak seperti sebelumnya, yaitu sebuah organisasi yang besar. Organisasi pemerintah daerah harus memiliki kelembagaan yang kuat sebagai kemampuan atau kewenangan yang dimiliki oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat dan teori tentang restrukturisasi yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil dan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Siagian di antaranya adalah struktur organisasi yang ramping namun kaya fungsi dan pengurangan jarak kekuasaan. Di samping itu penulis juga mengacu pada Materi Rakornis Kelembagaan se Sumatera Barat diantaranya adalah, pembentukan organisasi tersebut juga harus didasarkan pada kewenangan yang jelas dan organisasi yang bersifat jejaring dan koordinatif. Namun, tidak semua pendapat Siagian dan Materi Rakornis Kelembagaan tersebut di jadikan indikator dalam penelitian ini, karena disesuaikan kembali dengan kebutuhan penelitian, dengan beberapa penambahan dan elaborasi penulis diantaranya

sinergitas organisasi dan organisasi yang disesuaikan dengan prinsip organisasi dan kebutuhan serta kemampuan daerah agar organisasi yang dibentuk benar-benar memiliki kewenangan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien sehingga akan tercipta efektivitas organisasi pemerintahan.

Efektivitas organisasi pemerintahan diharapkan salah satunya dapat tercipta melalui restrukturisasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan melihat pada indikator yang mengacu kepada pendapat Steers tentang efektivitas organisasi diantaranya adalah optimalisasi tujuan-tujuan organisasi dan pendapat Edy Sutrisno yakni efisiensi dan adaptif terhadap perubahan-perubahan organisasi yang terjadi, baik disebabkan oleh proses restrukturisasi maupun perubahan yang disebabkan oleh faktor tuntutan kerja dan lingkungan organisasi itu sendiri. Sama halnya dengan restrukturisasi organisasi di atas, bahwa tidak semua teori efektivitas organisasi yang diungkapkan oleh Steers dan Edy Sutrisno yang digunakan oleh penulis menjadi indikator dalam penelitian ini, indikator tersebut dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta ada yang ditambahkan dan dielaborasi oleh penulis diantaranya penulis menambahkan tingkat kinerja pelayanan kepada masyarakat dalam indikator penelitian ini.

2.4 Kerangka Pikir

Melihat penyelenggaraan pemerintahan semasa rezim orde baru, birokrasi berada pada posisi yang sangat dominan. Hal ini merupakan bagian dari praktek

pemerintahan yang otoriter. Ketika birokrasi yang dalam hal ini adalah pemerintah ditempatkan dalam kedudukan yang berhadapan dengan masyarakat, maka posisi masyarakat relative sangat lemah dan tidak berdaya. Struktur birokrasi dibangun ke segala arah sehingga kehidupan masyarakat tidak pernah bisa lepas dari intervensi birokrasi. Kondisi ini menciptakan ketidakberdayaan masyarakat dan menyebabkan ketergantungan masyarakat terhadap birokrasi.

Bergesernya pemerintahan orde baru seiring dengan datangnya rezim reformasi, ada keinginan untuk merubah pola yang selama ini ada ke pola yang lebih memberdayakan masyarakat. Hal ini menguatkan dan mencerminkan demokrasi. Demokrasi menuntut keikutsertaan masyarakat secara lebih jauh dan hal ini memberikan penguatan pada posisi masyarakat sendiri. Semua ini memungkinkan masyarakat menentukan nasibnya sendiri, memiliki akses yang lebih luas untuk masuk dan terlibat dalam proses pengambilan kebijakan publik.

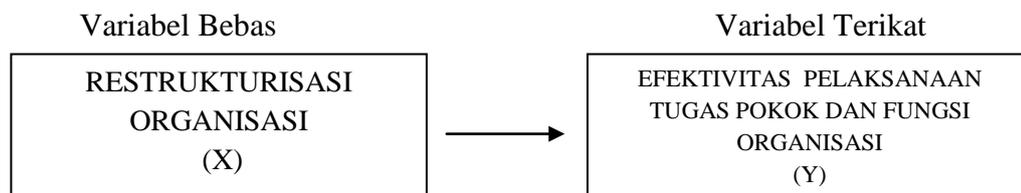
Dengan adanya otonomi daerah yang diimplementasikan sepuluh tahun belakangan ini, maka Pemerintah Daerah harus melakukan restrukturisasi terhadap birokrasinya. Restrukturisasi ini tentunya harus mampu mewujudkan *good governance* sebagai arah penyelenggaraan pemerintahan saat ini, khususnya di tingkat lokal. Restrukturisasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah harus mampu menciptakan sebuah birokrasi pemerintahan yang tampil dengan performa baru, yakni birokrasi pemerintah yang ramping namun kaya fungsi.

Dalam konteks restrukturisasi organisasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, organisasi birokrasi harus memiliki kompetensi baik dari sisi kelembagaan maupun dari sisi personal. Kompetensi kelembagaan merupakan kemampuan atau kewenangan yang dimiliki oleh lembaga/organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kompetensi kelembagaan mengandung makna bahwa organisasi yang dibentuk benar-benar memiliki kewenangan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kompetensi ini harus menghindari adanya tumpang tindih pelaksanaan tugas (*overlap*) antar lembaga yang ada di pemerintahan tersebut. Tidak adanya tumpang tindih fungsi dan kewenangan tersebut akan mencerminkan organisasi birokrasi yang ramping. Sedangkan kompetensi personil diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki personil berupa pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan dasar dalam penempatan/promosi pada jabatan-jabatan yang tersedia dalam jajaran organisasi birokrasi hasil proses restrukturisasi.

Dari kerangka di atas, maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian ini seperti dibawah ini:

Gambar 2.1



2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teori yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang ingin dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi yang dilakukan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi yang dilakukan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yaitu penelitian yang menjawab pertanyaan tentang hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang terdiri dari restrukturisasi organisasi dengan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Ruang lingkup dan lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan dimana pilihan tersebut didasarkan atas pertimbangan berbagai faktor diantaranya mempermudah dalam pelaksanaan penelitian.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti, atau dengan kata lain populasi merupakan obyek atau subyek yang menunjukkan keseluruhan wilayah atau grup dari orang-orang atau peristiwa yang mempunyai kaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah unsur pimpinan dan staf (PNS) pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan yang memiliki masa kerja 2(dua) tahun ke atas dengan pendidikan minimal SLTA yakni berjumlah 59 orang. Pemilihan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sebagai obyek studi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut:

- a. Pasca restrukturisasi dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan namanya kini adalah organisasi pemerintah daerah yang tergabung dari tiga Dinas yang dulunya ada, yakni dinas Pertanian, tanaman

pangan dan hortikultura itu sendiri, Dinas Peternakan dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan yang dipecah menjadi dua, Perkebunan bergabung pada Dinas Pertanian, sementara Kehutanan bergabung menjadi Dinas Kehutanan, Energi dan Sumberdaya Mineral. Untuk itulah penulis ingin mengukur sejauh mana restrukturisasi organisasi yang dilakukan dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas tersebut mengingat padatnya fungsi yang diemban oleh Dinas tersebut.

- b. Selain itu alasan lainnya adalah bahwa Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan ini merupakan suatu organisasi pemerintah yang langsung menyentuh kehidupan masyarakat karena berhubungan dengan ekonomi kerakyatan, sehingga perlu dilihat apakah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sudah efektif atau belum.

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2010:119) mengatakan bahwa “sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.” Sejalan dengan itu Arikunto (2010:174) juga menjelaskan bahwa “ sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Sugiyono dalam Ridwan (2004:56) memberikan pengertian bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.

Mengenai pengambilan jumlah sampel, Surakhmad dalam Ridwan (2004:65) berpendapat bahwa “apabila ukuran populasi sebanyak kurang lebih dari 100, maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi, namun apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000,

ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi.” Lebih lanjut Arikunto (2006:134) mengatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua dari jumlah populasi tersebut sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 15% atau 20%-25% atau lebih.”

Sehubungan dengan jumlah populasi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 59 orang (di bawah 100) dan pertimbangan tingkat pemahaman responden terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas sebelum dan sesudah restrukturisasi organisasi, maka sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan yang lama masa kerjanya 2 (dua) tahun ke atas dan pendidikan minimal SLTA seperti yang telah dijelaskan di atas. Jadi jumlah sampel seluruhnya adalah 59 orang. Karena pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang ada, maka penelitian ini dinamakan dengan penelitian populasi.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun data yang dikumpulkan dalam menunjang penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari lapangan, yaitu data yang diambil dari responden. Data ini merupakan jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan berasal dari sumber pertamanya, dimana data ini dapat diperoleh dari arsip-arsip atau dokumen lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) “yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh.” Mengingat penelitian ini difokuskan pada pengaruh restrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan maka sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan dan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Prosedur pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 59 orang responden yaitu jajaran pimpinan serta seluruh karyawan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan untuk diisi jawabannya sesuai pertanyaan dalam rangka mendapatkan data yang dibutuhkan. Setelah kuesioner

tersebut dibagikan, responden diberikan arahan dan petunjuk untuk pengisian instrument. Responden dapat menjawab langsung kuesioner yang telah dibagikan menurut pengetahuan dan pemahaman serta pengalaman kerja yang telah dilaluinya dalam waktu lebih kurang 1 (satu) minggu, kemudian mengembalikan kuesioner itu kembali kepada peneliti.

Kuesioner yang dibagikan memuat pertanyaan tentang hal-hal yang terkait dengan sistem dan tata kerja dinas, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas dan tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui program-program kegiatan yang dilaksanakan.

Data sekunder dapat dikumpulkan oleh penulis sendiri melalui catatan ataupun permintaan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian kepada dinas yang menjadi objek penelitian.

3.5 Definisi Operasional

Penelitian ini akan melihat keterkaitan satu variabel bebas yaitu restrukturisasi organisasi (X) dengan variabel terikat yaitu efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Y). Untuk lebih jelasnya variable penelitian yang digunakan, berikut ini dijelaskan defenisi operasional masing-masing variabel :

3.5.1 Restrukturisasi Organisasi

Merujuk kepada pendapat Siagian (2004) dan materi Rakornis Kelembagaan Kabupaten/Kota se Sumatera Barat, maka dapat diambil indikator dari restrukturisasi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang ramping namun kaya fungsi

Struktur organisasi yang ramping namun kaya fungsi ini meliputi penyusunan organisasi yang sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku untuk sebuah dinas yakni terdiri dari 1(satu) sekretariat dengan 3 (tiga) subbagian serta 4 (empat) bidang dengan 3 (tiga) seksi di bawahnya, penyusunan organisasi yang sesuai dengan tugas yang diemban masing-masing bidang, seimbang dengan misi untuk mencapai tujuan, penyusunan struktur menguraikan tugas institusional dan personal.

2. Pengurangan jarak kekuasaan

Pengurangan jarak kekuasaan meliputi penciptaan organisasi yang datar (tidak terkotak-kotak), komunikasi antara atasan dan bawahan, pengambilan keputusan yang bersifat desentralisasi, keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan/kebijakan serta penilaian kinerja bawahan yang objektif.

3. Pembentukan organisasi didasarkan pada kewenangan yang jelas

Keseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab ini meliputi adanya kejelasan wewenang dan tanggung jawab staf dan pimpinan, masing-masing bidang memiliki kewenangan dan tugas masing-masing, kewenangan dinas jelas dan spesifik serta evaluasi pelaksanaan program.

4. Organisasi bersifat jejaring dan koordinatif.

Organisasi bersifat jejaring dan koordinatif menyangkut hubungan kerjasama Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dengan dinas lain dalam kabupaten, maupun luar kabupaten dan provinsi, koordinasi antar bidang dan koordinasi dengan masyarakat.

5. Sinergitas organisasi

Sinergitas organisasi berkaitan dengan kemampuan dinas menjalankan tugas dan fungsi secara berkelanjutan, keterkaitan pelaksanaan tugas dengan masyarakat, kesesuaian program dengan instansi tingkat provinsi maupun instansi vertical serta berkaitan dengan kualitas SDM yang ada di dinas tersebut.

6. Organisasi disesuaikan dengan prinsip organisasi dan kebutuhan serta kemampuan daerah.

Organisasi yang disesuaikan dengan prinsip organisasi dan kebutuhan serta kemampuan daerah ini meliputi tujuan organisasi yang jelas untuk dicapai, sistem kerja, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam rangka pembangunan, serta pemenuhan kebutuhan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

3.5.2 Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

Memperhatikan beberapa teori tentang efektivitas, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Sterrs dan Edy Sutrisno, dapat disusun indikator dari efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi adalah :

1. Optimalisasi tujuan-tujuan organisasi

Optimalisasi tujuan-tujuan organisasi ini meliputi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi secara maksimal,

pelaksanaan program kerja, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, tujuan dan pelayanan kepada masyarakat.

2. Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan keuangan, kontrol terhadap pengelolaan keuangan, biaya operasional dan pegawai serta penataan program.

3. Tingkat kinerja pelayanan kepada masyarakat

Tingkat kinerja pelayanan kepada masyarakat meliputi tupoksi yang berorientasi pada masyarakat, program peningkatan perekonomian masyarakat, keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan dan tingkat pelayanan dan pembinaan dinas terhadap masyarakat

4. Adaptif terhadap perubahan organisasi.

Adaptif terhadap perubahan organisasi meliputi kefleksibelan dinas terhadap perubahan kepemimpinan, kemampuan organisasi untuk *survive* terhadap perubahan kebijakan, kesesuaian dengan instansi yang lebih tinggi, orientasi terhadap tugas dalam berbagai kondisi dan kesiapan menerima perubahan.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah merupakan alat ukur yang dikembangkan yang mengacu pada karakteristik variabel penelitian yang diukur. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket bersruktur yang terdiri dari pertanyaan dengan jawaban berupa pilihan ganda (*multiplychoice*) yang terdiri dari tiga pilihan jawaban dan responden

tinggal memilih jawaban yang paling sesuai dan tepat. Sistem penilaian kuesioner dilakukan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban, yakni 3 (tiga) untuk pilihan jawaban a, 2 (dua) untuk pilihan jawaban b, dan 1 (satu) untuk pilihan jawaban c. Sistem penilaian kuesioner ini diolah oleh penulis sendiri.

3.7 Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam melakukan analisis dilakukan beberapa tahapan yakni :

1. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrument dilakukan untuk menentukan tingkat kesahihan dan kehandalan instrumen yang sudah disusun dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

2. Pengujian persyaratan

Pengujian persyaratan dilakukan dengan tujuan sebagai tahapan untuk dapat melakukan pengujian hipotesis yakni dengan melakukan uji normalitas dan uni linieritas. Sebelum mencari hubungan antara kedua variabel, maka perlu dilihat terlebih dahulu data tersebut normal dan linier.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari koefisien determinasi dan melakukan Uji F, Uji T serta melakukan analisis regresi sederhana untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel yang diuji.

Kegiatan penghitungan statistik memakai program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 16,0 for Windows, di samping itu dapat diperoleh

perhitungan statistik deskriptif seperti mean, deviasi standar, skor minimum, skor maksimum dan distribusi frekuensinya. Untuk mengetahui apakah hasil uji tersebut bermakna atau tidak, maka dilanjutkan dengan uji signifikansi.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, setelah data penelitian ini dikumpulkan, data tersebut diolah dengan teknik dan tahap-tahap berikut ini.

1. Uji Coba Instrumen

Untuk menentukan tingkat kesahihan dan kehandalan Instrumen yang sudah disusun, maka dilakukan uji coba instrument. Prosedur uji coba dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Menentukan Responden Uji Coba

Sebelum uji coba dilakukan, terlebih dahulu harus ditentukan responden uji coba. Menurut Sugiyono (2008:177) “Instrumen dicobakan kepada sampel dari populasi yang diambil yakni sekitar 30 orang.” Hal ini ditujukan agar hasil uji coba semakin baik karena telah memenuhi syarat sebagai uji coba.

b. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba ini dilaksanakan pada staf dan unsur pimpinan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan pada hari Rabu tanggal 03 sampai 05 Agustus 2011. Teknis pelaksanaannya adalah dengan memberikan langsung angket/kuesioner kepada staf dan pimpinan pada dinas tersebut sebagai responden uji coba.

c. Analisis Uji Coba

Data hasil uji coba dianalisis untuk mengetahui kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliable*) instrument, dengan menggunakan komputer program SPSS *for windows versi* 16.00

1.1 Pemeriksaan Kesahihan Instrumen (*validitas*)

Dari hasil analisis diperoleh butir yang valid untuk variabel Restrukturisasi Organisasi sebanyak 39, dengan 4 butir yang gugur yaitu butir nomor 13, 22, 29 dan 42. Untuk variabel Efektivitas Organisasi, butir yang valid sebanyak 17 butir dengan 2 butir yang gugur, masing-masing butir nomor 8 dan 9. Keseluruhan butir dikatakan gugur karena memperoleh *corrected Item-Total correlation* lebih kecil dari $r_{tabel} = 0.361$. hasil rincian dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Rangkuman Hasil Analisis Butir-butir Instrumen Uji Coba

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jml Butir	Jml Gugur	Jml Valid
1	Restrukturisasi Organisasi (X)	1) Struktur Organisasi yang ramping namun kaya fungsi	1 - 8	8	-	8
		2) Pengurangan Jarak Kekuasaan	9 - 14	6	1	5
		3) Pembentukan Organisasi berdasar pada kewenangan yang jelas	15 - 22	8	1	7
		4) Organisasi bersifat jejaring dan Koordinatif	23 - 28	6	-	6
		5) Sinergitas Organisasi	29 - 35	7	1	6
		6) Organisasi yang sesuai dengan prinsip organisasi, serta kebutuhan dan kemampuan daerah	36 - 43	8	1	7
JUMLAH				43	4	39
2	Efektivitas Organisasi	1) Optimalisasi tujuan organisasi	1 - 5	5	-	5
		2) Efisiensi	6 - 10	5	2	3
		3) Tingkat Kinerja Pelayanan kepada	11 - 15	5	-	5

Masyarakat				
4) Adaptif terhadap perubahan	16 - 19	4	-	4
JUMLAH		19	2	17

1.2 Uji Keterandalan Instrumen (*Reliabilitas*)

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha. Menurut Sugiyono (2005:233) kriteria pengujian analisis ini adalah jika nilai koefisien korelasi (r alpha) lebih besar dan sama dengan nilai r tabel pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$), maka instrumen dinyatakan reliabel, dan jika nilai koefisien korelasi (r alpha) lebih kecil dari nilai r tabel pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$) maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Rangkuman analisis reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Rangkuman Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Restrukturisasi Organisasi	0.949	Reliabel
Efektivitas Organisasi	0.858	Reliabel

Dari hasil uji coba terhadap instrumen penelitian, sebagaimana terlihat dalam tabel 3.3 di atas, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,364. Ini berarti semua variabel baik itu restrukturisasi organisasi maupun efektivitas organisasi dapat dikatakan Reliabel atau handal. Sehingga semua variabel tersebut layak untuk dilakukan pengujian hipotesisnya.

2. Perhitungan Tingkat Kemampuan dan Pencapaian Person

Berdasarkan skor masing-masing variabel yang di peroleh oleh unit kerja/ person, maka dapat di ketahui tingkat kemampuan dan pencapaian person dengan memakai rumus Sudjana (1992:89) yaitu :

$$T.P. = \frac{\sum Skor}{\sum Responden \times \sum Item \times \sum BobotNilaiTertinggi} \times 100\%$$

Klasifikasi :	90 – 100%	= Kategori sangat baik.
	80 – 89%	= Kategori baik.
	65 – 79%	= Kategori cukup.
	55 – 64%	= Kategori kurang baik.
	0 – 54%	= Kategori gagal/tidak berhasil.

3. Uji Persyaratan

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atautkah tidak. Untuk itu tahap selanjutnya dilakukan uji normalitas terhadap variabel dependen (Y) dengan rumus Lilliefors sebagai berikut :

$$Z_i = \frac{x_i - x}{s}$$

dimana : Z_i = Nilai uji normalitasnya.

x_i = Variabel yang di uji.

x = Jumlah data observasi.

s = konstanta uji normalitas.

Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Dengan kata lain, bila data yang dianalisis tidak berasal

dari data yang berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi.

Menurut Santoso (2001:214), distribusi jawaban responden dikatakan normal dengan mendeteksi penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi jawaban responden tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis normal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi jawaban responden tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara lain yang dapat dilakukan untuk uji normalitas, yang merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi, dimana bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Uji Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal tidaknya distribusi data ditetapkan pada taraf signifikan alpha 0,05.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 : Data populasi berdistribusi normal.

H_1 : Data populasi tidak berdistribusi normal.

Dengan ketentuan penolakan dan penerimaan hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_0 di terima : jika signifikansi probabiliti \geq taraf alpha 0,05.
- 2) H_0 di tolak : jika signifikansi probabiliti $<$ taraf alpha 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi membentuk garis linier. Pengujian linieritas garis regresi dilakukan dengan teknik *One Way Anova*

4. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Rumus dari koefisien determinasi dari setiap variabel tersebut adalah sebagai berikut :

$$R=(r)^2$$

Keterangan : R = Koefisien determinasi.

r = Koefisien korelasi.

r^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi (determinasi).

Keterangan mengenai keeratan hubungan linear antara variabel X dan variabel Y di atas, akan lebih valid bila digunakan koefisien determinasi.

Koefisien determinasi menurut Supranto (1997:211) diartikan sebagai “besarnya sumbangan Variabel X terhadap variasi atau naik turunnya Y”.

Dengan kata lain koefisien determinasi adalah bilangan yang menyatakan proporsi variabel Y yang dapat diterangkan oleh X melalui hubungan linear

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis digunakan uji nilai F untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut bermakna atau tidak maka

dilakukan uji signifikan dengan cara mengkonsultasikan pada F_{tabel} . Ketentuan uji signifikan ini bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien regresi sederhana yang diuji adalah signifikan dan sebaliknya bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka koefisien regresi sederhana yang diuji tidak signifikan. Uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

dimana : F_{hitung} = Hasil uji nilai F.
 R^2 = Koefisien determinan berganda.
 k = Banyaknya variabel bebas.
 n = Banyaknya sampel.
 R = Koefisien korelasi berganda (Sudjana : 1992:70).

Distribusi F dengan kebebasan pembilang k dan derajat kebebasan penyebut adalah $(n-k-1)$. Hipotesis yang akan diuji dengan nilai F kriterianya adalah :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 di tolak : secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 di terima: secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

c. Uji T

Untuk menguji variabel independen secara parsial, maka diadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

dimana : b_i = Koefisien regresi X_i .
 S_{b_i} = Standar error atas kesalahan baku koefisien regresi X_i (*standard error of coefficient regression*).

- a. $H_0: \beta_1 = 0$
 $H_0: \beta_1 \neq 0$
- b. $H_0: \beta_2 = 0$
 $H_0: \beta_2 \neq 0$

Setelah membandingkan nilai t tersebut, ditemukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ derajat kebebasan (*Degree Offreedom: $n-k-1$*) untuk menentukan nilai kritis. Untuk pengujian ini dengan membandingkan t_{hitung} dengan tabel masing-masing, sehingga dapat ditentukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disebut signifikan, artinya antara variabel independen yang bersangkutan dengan variabel dependen terdapat pengaruh sehingga analisis bisa dilanjutkan ketahap berikutnya.

d. Analisis Regresi

Analisis Regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau berapa besar perubahan variabel Y, apabila variabel X juga berubah dalam satu satuan. Dengan analisis regresi didapatkan persamaan regresi baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sejalan dengan itu menurut Mochtar (1994:199), dengan menggunakan persamaan regresi, dapat dilakukan prediksi besarnya nilai variabel Y bila variabel X telah diketahui. Besarnya perubahan itu ditunjukkan oleh koefisien regresi, yang di beri simbol “b”.

Bila hanya satu variabel bebas, garis regresi untuk garis lurus mengikuti persamaan garis lurus atau persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + b.X + e$$

dimana : \hat{Y} = Variabel terikat (Efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas).

- X = Variabel bebas (restrukturisasi organisasi)
- a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y).
- b = Koefisien regresi variabel X (koefisien arah).
- e = Variabel pengganggu.

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1Y_1)}{n\sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_1Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n\sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

3.8 Proses Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti prosedur penelitian kuantitatif. Kendati demikian bukan berarti sudah terhindar dari kelemahan dan keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian. Berkenaan dengan ini penulis menyadari bahwa keterbatasan antara lain disebabkan oleh :

Pertama, keseriusan dan kejujuran responden dalam mengisi yang diberikan. Semua ini dapat diperhatikan dari sikap responden yang takut serta menjawab dalam mengisi instrumen ini. Hal ini mempengaruhi obyektivitas responden dalam proses pengisian instrumen. Oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan ada responden yang menjawab kurang objektif, dan tidak sesuai dengan keadaan atau kenyataan sebenarnya. Hal ini dapat saja mencemari nilai realita temuan.

Kedua, penelitian kuantitatif tidak mampu mengungkap secara keseluruhan dari gejala-gejala sosial yang terjadi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melengkapi hasil penelitian ini.

Terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ditemui di lapangan, untuk mengurangi kelemahan dan keterbatasan tersebut, penulis telah menjelaskan secara detail bagaimana teknik dan cara menjawab kuesioner yang telah dibuat dengan benar, serta membuka dan memberi kesempatan kepada responden untuk bertanya tentang instrumen atau beberapa hal yang tidak mereka ketahui yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis juga sudah berusaha mengkaji secara maksimal pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas, namun masih banyak gejala-gejala sosial lain yang juga ikut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

BAB IV

DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

4.1 Keadaan Geografi Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Kabupaten Pesisir Selatan terletak pada $0^{\circ} 59' - 2^{\circ} 28,6'$ Lintang Selatan dan $100^{\circ} 19' - 101^{\circ} 18'$ Bujur Timur, dengan Luas Daerah $5.749,89 \text{ km}^2$, yang

wilayahnya memanjang dari utara ke selatan dengan panjang pantai sekitar 234 km.

Kabupaten Pesisir Selatan sebelah utara berbatasan dengan Kota Padang, sebelah selatan dengan Provinsi Bengkulu, sebelah timur dengan Kabupaten Solok dan Provinsi Jambi, dan sebelah barat berbatasan dengan Samudera Indonesia.

Daerah Kabupaten Pesisir Selatan ini memiliki banyak pulau yaitu 25 buah pulau dan 18 buah sungai yaitu 11 buah sungai besar dan 7 buah sungai kecil. Semua pulau yang terdapat di Kabupaten Pesisir Selatan memiliki potensi wisata yang sangat besar baik itu wisata alam maupun wisata bahari.

Menurut penggunaannya luas tanah di Kabupaten Pesisir Selatan, komposisinya adalah terdiri dari 5,16 persen lahan atau tanah yang dimanfaatkan untuk sawah dan 94,84 persen lainnya dimanfaatkan untuk bukan sawah atau dengan kata lain digunakan untuk penggunaan lain. Luas kawasan hutan di Kabupaten Pesisir Selatan mencapai 71,15 persen, dan 52,82 persen diantaranya merupakan hutan lebat. Sedangkan lahan yang dimanfaatkan untuk tanaman perkebunan hanya 13,04 persen saja dari luas wilayah di Kabupaten Pesisir Selatan.

Selain memiliki hutan yang luas, kabupaten Pesisir Selatan memiliki topografi yang khusus yaitu bergunung-gunung dan berbukit-bukit, dan merupakan perpanjangan dari bukit barisan dengan tinggi dari permukaan laut berkisar antara 0 – 1000 meter.

Sejak tahun 2002, Kabupaten Pesisir Selatan yang terdiri dari 11 kecamatan dan 2 perwakilan kecamatan, dengan 36 Nagari sebagai bentuk sistem

Pemerintahan terendah di Kabupaten Pesisir Selatan dan 188 Kampung (sebelum kembali ke Nagari disebut desa sehingga terdiri dari 188 desa). Tahun 2004 lalu satu dari dua perwakilan kecamatan juga diresmikan menjadi Kecamatan Defenitif dan bertambah satu Nagari, sehingga jumlah kecamatan menjadi 12 kecamatan.

Table 4.1
Keadaan Geografi Kabupaten Pesisir Selatan

No	Uraian/Item	Keterangan
1	Letak Geografis / Geographical Location	0 ⁰ 59' – 2 ⁰ 28,6' LS
2	Batas – batas / <i>Area Border</i>	Sebelah Utara Kotamadya Padang Sebelah Selatan Provinsi Bengkulu Sebelah Barat Samudera Indonesia Sebelah Timur Kabupaten Solok dan Provinsi Jambi
3	Luas Daerah / <i>Total Area</i>	5749,89 Km ²
4	Jumlah Sungai / <i>Number of River</i>	18 buah
5	Tinggi dari permukaan laut / <i>Heights aboveSea Level</i>	0 – 1000 meter
6	Pulau – pulau / <i>island</i>	26 buah

4.2 Gambaran Umum Pemerintahan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Kabupaten Pesisir Selatan sejak mulanya pada tahun 1956 sudah merupakan daerah otonom. Hal ini jelas terlihat dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah, Kabupaten Pesisir Selatan saat itu termasuk pada wilayah Provinsi Sumatera Tengah yang bernama Pesisir Selatan/Kerinci. Kemudian sejalan dengan perkembangan maka Kabupaten Pesisir Selatan menjadi salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Barat.

Sejak diberikannya otonomi daerah kepada setiap daerah di seluruh wilayah Indonesia yang ditandai dengan disahkannya Undang-undang Nomor 22

Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka Kabupaten Pesisir Selatan juga resmi menjadi daerah otonom yang dapat mengurus dan mengatur rumah tangga daerahnya sendiri. Hal ini diperkuat dengan adanya perubahan-perubahan terhadap Undang-undang tersebut yakni Undang-Undang Nomor 32 Tentang Otonomi Daerah dan Undang-Undang Nomor 12 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menandakan keseriusan dari pemerintah untuk melaksanakan otonomi daerah.

Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi yang seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah Daerah Kabupaten merupakan Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana dan penyelenggara pemerintahan daerah. Dalam menyelenggarakan pemerintahan Daerah, Bupati dibantu oleh perangkat daerah yakni lembaga yang membantu penyelenggaraan pemerintahan daerah itu sendiri.

Begitu juga halnya Kabupaten Pesisir Selatan, dalam menjalankan pemerintahan daerah Bupati dibantu oleh Dinas/ Badan dan Kantor sebagai pelaksana pemerintahan daerah. Setelah restrukturisasi dilakukan di Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2010 lalu maka Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan terdiri dari 13 Dinas Daerah, 5 Badan Daerah, 4 Kantor Daerah, Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, RSUD dan 12 Kantor Kecamatan yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Pesisir Selatan yang melaksanakan tugas menyelenggarakan pemerintahan di Kabupaten Pesisir

Selatan, setelah sebelumnya terdiri dari 15 Dinas Daerah, 4 Badan Daerah, 6 Kantor Daerah, Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, RSUD dan 12 Kecamatan .

4.3 Lokasi dan Tempat Penelitian

Lokasi dan tempat penulis melakukan penelitian adalah pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan. Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan adalah unsur pemerintah daerah di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan perkebunan. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan perkebunan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, maka Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan tersebut menjalankan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan perkebunan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan perkebunan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang pertanian, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan perkebunan.
4. Pembinaan unit pelaksana teknis dinas.

5. Pelaksana tugas lainnya yang diberikan oleh oleh pimpinan.

Susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 3. Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang-bidang yang terdiri dari 4 (empat) bidang yaitu :
 1. Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, membawahi :
 - a) Seksi Teknologi dan Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura
 - b) Seksi Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura
 - c) Seksi Bina Usaha, Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Pangan dan Hortikultura.
 2. Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, membawahi:
 - a) Seksi Bibit, Pakan dan Pengembangan Peternakan
 - b) Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner.
 - c) Seksi Bina Usaha, Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan.
 3. Bidang Perkebunan membawahi :
 - a) Seksi teknologi dan Produksi Perkebunan.
 - b) Seksi Perlindungan Tanaman Perkebunan
 - c) Seksi Bina Usaha Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perkebunan.
 4. Bidang Sarana dan Prasarana, membawahi :

- a) Seksi Sarana Pengolahan Lahan dan Air
- b) Seksi Pupuk, Pestisida dan Alsintan
- c) Seksi kelembagaan dan Permodalan
- d. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Sekretariat dan Bidang masing-masing dipimpin oleh seorang Sekretaris dan Kepala Bidang, Sub Bagian pada Sekretariat masing-masing dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, Begitu juga halnya dengan Seksi pada Bagian organisasi. Sementara Unit Pelaksana Teknis Dinas dibentuk untuk melaksanakan tugas Dinas yang mempunyai wilayah kerja satu atau lebih kecamatan. Berikut bagan susunan Organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan :

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Umum Restrukturisasi Organisasi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Pesisir Selatan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan telah melakukan restrukturisasi organisasi 2 (dua) kali dalam kurun

waktu yang relatif dekat yakni pada tahun 2008 dan 2010, begitu juga halnya dengan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan. Restrukturisasi organisasi yang dilakukan adalah dengan menggabungkan beberapa buah dinas/instansi pemerintah yang ada. Dalam restrukturisasi yang dilakukan pada tahun 2008, Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan yang ada saat ini merupakan dinas yang masing-masingnya berdiri sendiri, memiliki bidang kerja masing-masing dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Dinas tersebut adalah Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura yang terdiri dari 4 (empat) bidang tugas yang membawahi 3 (tiga) seksi, Dinas Peternakan yang terdiri dari 3 (tiga) bidang yang membawahi 3 (tiga) seksi, dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan yang terdiri dari 4 (empat) bidang dengan 3 (tiga) seksi di bidangnya. Kemudian tiga dinas/instansi inilah yang pada restrukturisasi organisasi yang dilakukan pada tahun 2010 digabung menjadi satu di bawah rumpun yang sama, yang masing-masingnya berubah menjadi bidang.

Secara umum jika dilihat restrukturisasi yang dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan khususnya pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sudah menunjukkan kemajuan. Salah satunya ditunjukkan dengan struktur organisasi yang ada serta penggabungan tiga dinas menjadi satu telah menunjukkan usaha dari pemerintah daerah untuk dapat menciptakan struktur yang ramping namun memiliki fungsi yang begitu padat dengan kewenangan-kewenangan yang dimiliki.

Di samping itu, penggabungan ini juga dilakukan dengan pertimbangan keuangan dan kemampuan daerah. Dengan penggabungan yang dilakukan secara

otomatis daerah dapat menghemat cukup banyak anggaran, yang selama ini lebih banyak terserap untuk kegiatan operasional pemerintahan. Pasca restrukturisasi terlihat bahwa rentang kendali semakin dekat, pengawasan terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang menjadi lebih intensif karena jarak kekuasaan yang semakin kecil, sehingga memungkinkan besarnya kesempatan untuk bertukar pikiran dan pengambilan keputusan yang bersifat desentralisasi. Masing-masing bidang juga lebih jelas tugas dan kewenangannya, karena semakin diperkecil dan dipersempit. Sehingga dinas tersebut menjadi lebih efektif

5.2 Gambaran Umum Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan

Dalam gambaran umum, setelah organisasi tersebut digabung menjadi satu dinas maka pelaksanaan tugas akan semakin jelas, karena selama ini yang terlihat dengan organisasi yang terlalu gemuk, banyak terjadi tumpah tindih pelaksanaan tugas pokok dan fungsi antara satu dinas/instansi dengan dinas/ instansi lainnya. Padahal apabila diselusuri lebih jauh tugas dan kewenangan yang diembannya adalah sama.

Pasca restrukturisasi dilakukan, tujuan-tujuan organisasi menjadi semakin matang. Salah satunya disebabkan karena tugas dan kewenangan dinas tersebut semakin jelas. Dengan kewenangan dan tugas yang jelas dan terbagi rata pada masing-masing bidang dalam dinas tersebut, maka tujuan-tujuan organisasi akan dapat tercapai secara optimal. Berkaitan dengan anggaran, secara garis besar dapat dikurangi karena berkurangnya dinas, namun secara khusus di lingkungan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan

Kabupaten Pesisir Selatan tentu akan bertambah pada bagian-bagian tertentu, misalnya gaji pegawai dan kegiatan lainnya akibat penggabungan tersebut.

Tingkat pelayanan kepada masyarakatpun lebih meningkat, karena semua bidang, lini tugas berada pada satu rumpun kewenangan yang sama, sehingga masyarakatpun lebih mudah untuk mendapatkan pelayanan dalam bidang apapun. Sehingga organisasi tersebut menjadi lebih efektif.

5.3 Identitas Responden

Responden diambil sebanyak 59 orang yang merupakan seluruh populasi dan sampel yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dengan masa kerja besar dan sama dengan dua tahun serta berpendidikan paling rendah SLTA yang dapat dikelompokkan seperti tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Identitas Responden

No	Masa Kerja	Pendidikan	Jumlah
1	2 - 10 Tahun	> SLTA	14 orang
		SLTA	11 orang

2	11 - 20 Tahun	> SLTA	18 orang
		SLTA	5 orang
3	21- 30 Tahun	> SLTA	7 orang
		SLTA	3 orang
4	31- 40 Tahun	> SLTA	1 orang
		SLTA	-
Jumlah			59 orang

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwasanya responden yang memiliki masa kerja 2-10 tahun yang memiliki pendidikan lebih dari SLTA/ Sarjana adalah 14 orang, dan yang memiliki pendidikan SLTA 11 orang. Sedangkan yang memiliki masa kerja 11-20 tahun yang berpendidikan lebih dari SLTA/Sarjana adalah 18 orang, dan SLTA 5 orang. Responden yang memiliki masa kerja 21-30 tahun yang memiliki pendidikan di atas SLTA adalah 7 orang dan SLTA sebanyak 3 orang sementara responden yang masa kerjanya 31-40 tahun dan berpendidikan lebih dari SLTA hanya 1 orang. Semua responden tersebut menjawab kuesioner yang dibagikan oleh penulis sebagai peneliti.

5.4 Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisis data hasil penelitian terhadap kedua variabel bebas, yaitu Pengaruh Restrukturisasi Organisasi (X) Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Holtikultura, Peternakan dan Perkebunan (Y), yang diperoleh melalui instrumen

yang telah disebarakan kepada 59 orang responden, dapat penulis deskripsikan antara lain: 1) Skor tertinggi, 2) Skor terendah, 3) Nilai rata-rata, 4) Simpangan baku, 5) Nilai tengah, 6) Angka yang sering muncul, 7) Skor total yang diperoleh masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya deskripsi data dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2
Deskripsi Data Penelitian

	Restrukturisasi Organisasi (X)	Efektivitas Organisasi (Y)
Nilai rata-rata	89,9	44,5
Nilai tengah	90,00	44
Angka yang sering muncul	78	42
Simpangan baku	9,693	5,124
Nilai terendah	62	32
Nilai tertinggi	117	51

Dari data tabel 5.2 di atas dapat dipaparkan gambaran masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Restrukturisasi Organisasi (X)

Berdasarkan instrumen Restrukturisasi Organisasi (X) Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Holtikultura, Peternakan dan Perkebunan (Y), yang butir-butirnya

berjumlah 39 butir, maka dari jawaban responden diperoleh skor terendah 62 dan skor tertinggi 117, nilai tengah (*median*) sebesar 90,00 angka yang sering muncul (*mode*) 78 dan simpangan baku diperoleh (*standar deviation*) sebesar 9,693

Untuk melihat tingkat capaian respon variabel Restrukturisasi Organisasi (X) yaitu nilai rata-rata berbanding dengan nilai skor maksimal kemudian dikalikan dengan 100% maka diperoleh nilai 76,83 %. Berdasarkan nilai tingkat pencapaian responden ini, sejalan dengan pendapat Sudjana (1982) yang menyatakan bahwa tingkat capaian responden terhadap struktur organisasi dalam interval 65 – 79 % dalam kategori cukup.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Restrukturisasi Organisasi (X) dapat dilihat dari hasil pada tabel 5.3 dan gambar histogram berikut ini.

Tabel 5.3

Distribusi Frekuensi Skor Restrukturisasi Organisasi (X)

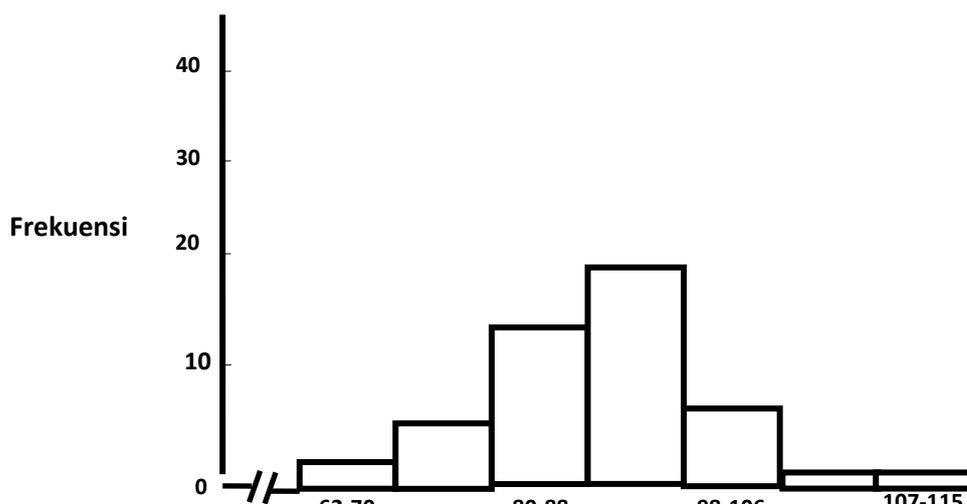
Kelas interval	Frekuensi absolut (fo)	Frekuensi relatif (%f0)	Frekuensi komulatif (%fk)
62 – 70	2	3,39	3,39
71 – 79	6	10,17	13,56

80 – 88	18	30,51	44,07
89 – 97	23	38,99	83,06
98 – 106	8	13,56	96,60
107 – 115	1	1,70	98,30
116 – 124	1	1,70	100,00
Total	59	100,00	

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa skor restrukturisasi organisasi (X) yang berada di atas nilai rata-rata 47,46 % (28 orang), tepat berada pada nilai rata-rata 5,08 % (3 orang) dan yang berada di bawah nilai rata-rata sebanyak 47,46 % (28 orang), data ini dapat dilihat pada lampiran 6. Disamping itu dari tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi berada pada interval 89-97 dan terendah pada kelas interval 107-115, 116-124 dan 62-70.

Berikut dapat dilihat bentuk histogram distribusi frekuensi variabel Rekstruktur Organisasi berdasarkan tabel 5.3 seperti yang terlihat pada gambar 5.1 berikut ini :

Gambar 5.1 Histogram Distribusi Data Restrukturisasi Organisasi



Jika dilihat sebaran skor restrukturisasi organisasi, skor tersebut dapat dibagi atas tiga kelompok, yaitu kelompok yang memperoleh skor tinggi, kelompok yang memperoleh skor sedang dan kelompok yang memperoleh skor rendah. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh 10,17 % (6 orang) termasuk kelompok yang memperoleh skor tinggi, 76,28 % (45 orang) termasuk kelompok yang memperoleh skor sedang dan 13,55 % (8 orang) termasuk kelompok yang memperoleh skor rendah, dari sebaran skor ini dapat diketahui bahwa Restrukturisasi Organisasi pada umumnya berada pada kelompok yang memperoleh skor sedang.

2. Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi (Y)

Berdasarkan instrumen efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi (Y) yang butir-butirnya berjumlah 17 butir, maka dari jawaban responden diperoleh skor terendah 32 dan skor tertinggi 51, nilai tengah (*median*) sebesar 44, angka yang sering muncul (*mode*) 42 dan simpangan baku diperoleh (*standar deviation*) sebesar 5,124.

Untuk pencapaian skor rata-rata, di mana nilai rata-rata tentang Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi berbanding dengan nilai skor maksimal kemudian dikalikan dengan 100% maka diperoleh nilai

adalah 87,25 %. Berdasarkan nilai tingkat pencapaian responden ini, sejalan dengan pendapat Sudjana (1982) yang menyatakan bahwa tingkat capaian responden terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam interval 65 – 79 % atau dalam kategori cukup.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Efektivitas Organisasi (Y) dapat dilihat dari hasil pada tabel 5.4 dan gambar histogram berikut ini.

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

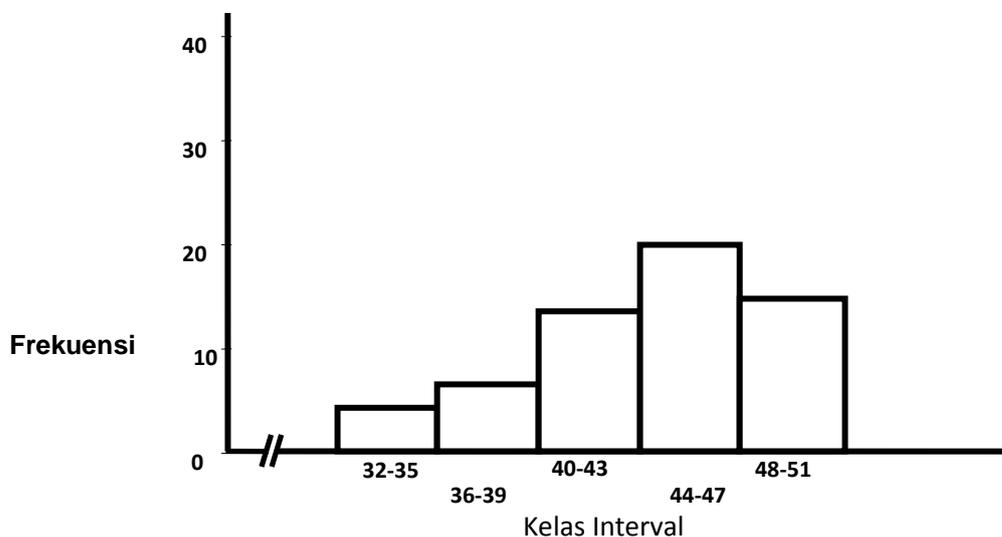
Kelas Interval	Frekuensi absolut (fo)	Frekuensi relatif (%f0)	Frekuensi komulatif (%fk)
32 – 35	4	6,78	6,78
36 – 39	5	8,48	15,26
40 – 43	15	25,48	40,74
44 – 47	19	32,21	72,95
48 – 51	16	27,12	100
Total	59	100,0	

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa skor efektivitas organisasi (Y) yang berada di atas nilai rata-rata 49,15 % (29 orang), tepat berada pada nilai rata-rata 10,17 % (6 orang) dan yang berada di bawah nilai rata-rata sebanyak 40,68 % (24 orang), dapat dilihat pada lampiran 6. Di samping itu dari tabel 5.4 di

atas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi berada pada interval 44-47 dan terendah pada interval 32-35 dan 36-39.

Berikut dapat dilihat bentuk histogram distribusi frekuensi variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi tabel 5.4 seperti yang terlihat pada gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2 Histogram Distribusi Data Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi



Jika dilihat sebaran skor Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokook dan Fungsi Organisasi (Y), skor tersebut dapat dibagi atas tiga kelompok yaitu kelompok yang memperoleh skor tinggi, kelompok yang memperoleh skor sedang dan kelompok yang memperoleh skor rendah. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh 25,43 % (15 orang) termasuk kelompok yang memperoleh skor tinggi, 66,11 % (39 orang) termasuk kelompok yang memperoleh skor sedang dan 8,48 % (5 orang) termasuk kelompok yang memperoleh skor rendah.

5.5 Pengujian Persyaratan

Dalam penelitian ini, untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis person (*product moment correlation*). Untuk itu, sebelum melakukan analisis hubungan tersebut dilakukan uji normalitas, dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Variabel yang akan diuji normalitasnya adalah Restrukturisasi Organisasi (X) dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi (Y). Sebagai dasar normal atau tidak normal suatu distribusi data pada setiap variabel digunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria jika probabilitas hitung besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas dapat terlihat rangkumannya pada Tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5

Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov terhadap variabel X, dan Y

Kolmogorov-Smirnov ^a		
Statistic	Df	Sig.

X	.074	59	.200*
Y	.111	59	.069

Sumber : Diolah dari data penelitian (lampiran 7)

Dari tabel 5.5 tersebut terlihat bahwa, nilai keberartian signifikansi data dari masing-masing variabel penelitian ini ternyata berdistribusi normal, karena nilai probabilitas hitung dari masing-masing variabel > dari taraf keberartian alpha sebesar 0,05.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukakan untuk melihat apakah data variabel Restrukturisasi Organisasi cenderung membentuk distribusi garis linier terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi. Hipotesis yang dibentuk untuk persyaratan uji linieritas ini adalah :

H_0 = Sebaran data variabel bebas membentuk garis linier terhadap variabel terikat.

H_1 = Sebaran data variabel bebas tidak membentuk garis linier terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan :

H_0 diterima : jika nilai signifikansi probabilitas (simpangan linier) > nilai α 0,05.

H_0 ditolak : jika nilai signifikansi probabilitas (simpangan linier) < nilai α 0,05.

Hasil uji linieritas dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Linieritas Variabel X dengan variabel Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	700.877	27	25.958	.979	.519
		Linearity	105.343	1	105.343	3.974	.055
		Deviation from Linearity	595.534	26	22.905	.864	.645
	Within Groups		821.767	31	26.509		
	Total		1522.644	58			

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai masing-masing signifikansi sebesar 0,645 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ dari dasar pengambilan keputusan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan penerimaan hipotesis H_0 dapat disimpulkan bahwa data pada variabel restrukturisasi organisasi membentuk garis linier terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

5.6 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ terdapat kaitan yang positif dan signifikan antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas

pokok dan fungsi organisasi”. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara restrukturisasi organisasi (X) terhadap efektivitas organisasi (Y).

Tabel 5.7
Rangkuman hasil analisis

Mode	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r ²)	Sig
1	.263	.069	0,044

a. *Predictors: (Constant)*, restrukturisasi organisasi

b. *Dependent Variable:* efektivitas organisasi

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas organisasi adalah positif. Hal ini terlihat pada koefisien korelasinya (r_{xy}) sebesar 0,263 dengan nilai probabilitas sebesar 0,044 dan kecil dari signifikansi 0,05 dapat disimpulkan bahwa restrukturisasi organisasi berkaitan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa restrukturisasi organisasi mempunyai sumbangan positif terhadap efektivitas organisasi sebesar 0,069, kemudian sumbangan yang terjadi antara restrukturisasi organisasi mempunyai sumbangan positif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi diperoleh sebesar 6,90 % yang berarti semakin tepat restrukturisasi organisasi yang dilakukan maka semakin efektif suatu organisasi tersebut dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 5.8
Uji F Tingkat keberartian Regresi.

Model		Sum of Squares	Df	F	Sig.
1	Regression	105.343	1	4.237	.044
	Residual	1417.301	57		
	Total	1522.644	58		

a. *Predictors:* (Constant), restrukturisasi organisasi

b. *Dependent Variable:* efektivitas organisasi

Sebagaimana terlihat pada Tabel 5.8 nilai statistik signifikansi pada uji F sebesar 0,044 jauh lebih kecil dari nilai signifikansi alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95 %. Menurut Ridwan (2004:146) “jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 artinya signifikan dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 artinya tidak signifikan.” Nilai $F_{hitung} = 4,237 > F_{tabel} = 4,00$, maka signifikan dengan tingkat signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa, persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala kaitan efektivitas organisasi (X) terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi berbentuk garis lurus.

Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan garis regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel restrukturisasi organisasi (X) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk mengindikasikan gejala

terjadi, seperti gejala pengaruh restrukturisasi organisasi (X) terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Hasil uji t yang dimaksudkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9

Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X dengan Y (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.036	6.111		5.242	.000
	restrukturisasi	.139	.068	.263	2.058	.044

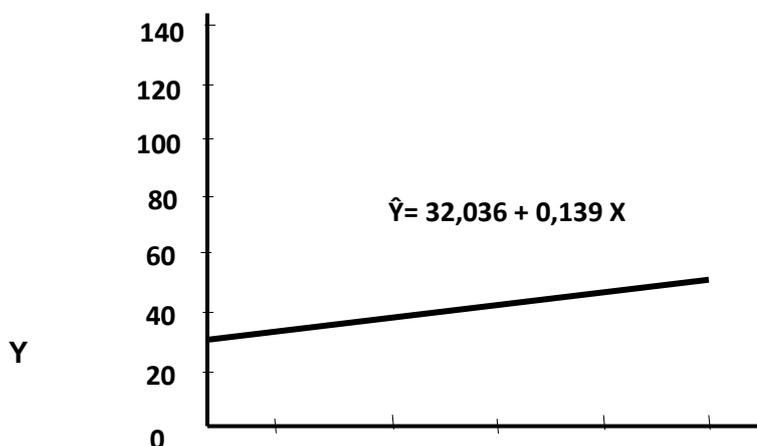
a. *Dependent Variable:* efektivitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,044 konstanta yang terbentuk 32,036 sedangkan koefisien persamaan garis regresi yang didapat sebesar 0,139, jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas jauh di bawah nilai signifikansi alpha 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0,139 dapat dijadikan sebagai sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel restrukturisasi organisasi (X) baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data variabel restrukturisasi organisasi (X). Ini berarti, jika tidak ada restrukturisasi organisasi (X), maka efektivitas

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi yang diperoleh sebesar 32,036. Namun, jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel restrukturisasi organisasi (X), maka efektivitas akan meningkat menjadi $32,036 + 0,139 \times 1 = 32,175$.

Dari penjelasan diatas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = a + b X$ dimana $a = 32,036$ dan $b = 0,139$ sehingga persamaan garis regresinya adalah : $\hat{Y} = 32,036 + 0,139 X$

Daya prediksi model regresi yang ditemukan di atas ditentukan oleh koefisien arah sebesar 0,139, ini berarti setiap peningkatan restrukturisasi organisasi (X) sebesar 1 skala akan terdapat kaitan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi (Y) sebesar 32,175 skala tanpa restrukturisasi organisasi. Sebagai contoh, seorang memiliki skor restrukturisasi organisasi sebesar 100 skala, maka efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dapat diprediksi sebesar $100 \times 0,139 + 32,036 = 45,939$. Contoh I i dapat dijelaskan secara grafis melalui gambar berikut ini:



Dari serangkaian analisis yang telah disajikan, ternyata faktor restrukturisasi organisasi terdapat pengaruh yang signifikan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian diyakini bahwa restrukturisasi organisasi memiliki kaitan, pengaruh dan sumbangan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Analisis data menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi (X) mempengaruhi atau memiliki hubungan terhadap efektivitas organisasi (Y) adalah sebesar 6,90 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sebesar 6,90%, sedangkan sisanya sebesar 93,10 % merupakan kontribusi/pengaruh variabel-variabel lain terhadap efektivitas organisasi. Variabel-variabel tersebut antara lain adalah kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal. Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Achmad Rofai tahun 2006, ketiga faktor di atas memberikan pengaruh yang cukup besar dalam efektivitas organisasi yang dijalankan. Dari penelitiannya tercatat bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 47,5 % terhadap efektivitas organisasi, kepemimpinan berpengaruh 38,3%

terhadap efektivitas organisasi dan 36,5 % adalah kemampuan personal dalam organisasi tersebut.

Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa restrukturisasi organisasi berada pada katagori cukup, dengan tingkat pencapaian 76,83 % dari skor ideal. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi signifikan. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh diantara keduanya. Apabila restrukturisasi dilaksanakan secara tepat dan baik maka efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas/organisasi juga akan terwujud demikian juga sebaliknya

Pada variabel restrukturisasi organisasi (X) baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data variabel restrukturisasi organisasi (X). Ini berarti, jika tidak ada restrukturisasi organisasi (X), maka efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yang diperoleh sebesar 32,036. Namun, jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel restrukturisasi organisasi (X), maka efektivitas organisasi akan meningkat menjadi $32,036 + 0,139 \times 1 = 32,175$.

Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,069 menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi berperan sebagai penentu dalam meningkatkan efektivitas organisasi sebesar 6,90 %, artinya semakin tepat restrukturisasi organisasi yang dilakukan maka akan semakin meningkat efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, demikian pula sebaliknya, jika restrukturisasi organisasi yang tepat tidak dilakukan maka akan mengakibatkan menurunnya efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Temuan ini sejalan dengan beberapa pendapat para ahli yang telah diungkapkan dalam bab II salah satunya adalah Dudiet Hardjito (1997) bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya atau dapat dikatakan efektif apabila dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi, antara lain meliputi struktur organisasi, tujuan organisasi, manusia, hukum, prosedur pengoperasian yang berlaku, teknologi, lingkungan, kompleksitas, spesialisasi, kewenangan dan pembagian tugas dalam masing-masing instansi pemerintahan tersebut. Faktanya dalam mewujudkan organisasi yang efektif dan menjadikan sebuah organisasi tersebut berhasil perlu beberapa hal yang mendukung prosesnya seperti yang diuraikan di atas. Begitu juga halnya dengan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan, dibutuhkan struktur organisasi yang baik dalam arti kata miskin struktur namun memiliki fungsi yang besar yang saat ini sudah dapat terlihat secara jelas, begitu juga halnya dengan tujuan organisasi yang telah dirumuskan secara tepat Sumberdaya manusia dan lainnya yang saling mendukung satu sama lain. Kesemua hal tersebut memberikan pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas itu sendiri, kendatipun yang diuji dalam penelitian ini hanyalah restrukturisasi organisasi yang dilakukan.

Jelas hal tersebut bermuara pada pelaksanaan restrukturisasi yang tepat sehingga dapat menghasilkan komponen-komponen organisasi yang diharapkan agar mampu menciptakan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi itu sendiri.

Pelaksanaan restrukturisasi organisasi merupakan sebuah proses penataan ulang sebuah organisasi yang harus disusun dan dilaksanakan secara tepat agar

dapat mencapai tujuan organisasi dan mewujudkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu penataan kelembagaan yang tepat sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di lapangan memberikan pengaruh dan sumbangan yang sangat berarti dalam proses perwujudan keefektifan pelaksanaan tugas dan fungsi sebuah organisasi pemerintahan.

Untuk itu proses restrukturisasi harus dilakukan dengan perencanaan yang matang sehingga tepat sasaran, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan dalam Rakornis Kelembagaan Kabupaten/Kota se Sumatera Barat bahwa penataan kelembagaan suatu organisasi tersebut disusun berdasarkan visi, misi dan strategi yang jelas, dengan demikian akan tercipta organisasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang mampu menyeimbangkan antara kemampuan organisasi dengan kebutuhan masyarakat yang merupakan tujuan utama dari organisasi tersebut.

Efektivitas organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran. Efektivitas merupakan konsep penting dalam suatu organisasi, karena mampu memberikan gambaran keberhasilan organisasi untuk mencapai sasarannya. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi, antara lain adalah pemimpin yang berkompeten, kepemimpinan yang efektif, sumberdaya manusia dalam organisasi, program kerja, lingkungan organisasi yang kondusif, pembagian kewenangan dan restrukturisasi organisasi yang dilakukan dengan tepat.

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas juga telah terlihat bahwasanya restrukturisasi organisasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sebesar 6,90%. Sementara 93,10% lainnya di pengaruhi oleh faktor lain di antaranya seperti yang tersebut di atas yakni motivasi, kepemimpinan, kemampuan personil, dan pembagian kewenangan. Dari penelitian yang telah dilakukan juga terlihat bahwasanya penggabungan beberapa lini fungsi suatu organisasi seperti yang terjadi dalam Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan tempat peneliti melakukan penelitian yakni penggabungan bidang pertanian, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan serta perkebunan yang dulunya berada di instansi/organisasi yang terpisah, tidak menimbulkan kendala yang berarti dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi tersebut. Dengan syarat penggabungan atau restrukturisasi organisasi (penataan organisasi) yang dilakukan oleh pemerintah daerah tersebut dilakukan secara tepat baik itu dari segi rumpun kewenangan maupun

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan. Namun terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tercipta dan terwujudnya efektivitas organisasi antara lain adalah kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal.

Oleh karenanya, maka perlu diupayakan pelaksanaan restrukturisasi dengan seksama yakni terdiri dari restrukturisasi struktur organisasi tersebut maupun restrukturisasi pemerintahannya sendiri agar tercipta organisasi yang

benar-benar mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih efektif dan efisien, baik itu organisasinya maupun sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Dengan catatan, restrukturisasi yang dilakukan haruslah tepat. Berbagai kajian oleh pemerintah daerah terkait dengan penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) perangkat daerah sehingga SOTK yang terbentuk akan lebih efektif dalam rangka melaksanakan pelayanan publik.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas pada Bab IV dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh restrukturisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok

dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sebesar 6,90 %, sedangkan sisanya sebesar 93,10% merupakan pengaruh variabel-variabel lain. Variabel lain yang mempengaruhi itu adalah kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personil.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi, mengendalikan suatu hal maupun orang lain untuk dapat melakukan sesuatu. Seorang pemimpin yang mampu menjadi contoh dan mampu mengendalikan serta mengatur sistem secara baik dalam sebuah dinas/instansi akan menciptakan ruang kerja dan kinerja bawahan yang juga baik sehingga hal tersebut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari dinas/instansi tersebut, yang secara tidak langsung juga akan semakin meningkat.

Motivasi adalah faktor pendorong dalam diri seseorang untuk bekerja secara maksimal, sehingga tujuan organisasi tercapai. Apabila motivasi besar, maka upaya untuk menjalankan tugas semakin besar, hal ini tentu akan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di dinas/instansi tersebut serta memberikan keuntungan yang besar bagi dinas/instansi tersebut. Karena para pegawai sudah memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan hasil kerja yang terbaik dengan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Dengan demikian tugas akan terselesaikan dengan baik.

Kemampuan personil merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan suatu pekerjaan, dalam hal ini untuk menjalankan beban tugas secara profesional. Jika masing-masing individu yang bekerja di dinas/instansi

tersebut memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan professional tentunya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas tersebut akan semakin efektif. Untuk itu perlu ada kesesuaian antara beban tugas yang diemban dengan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai. Hal ini merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena apabila beban tugas yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki pegawai, maka hasil kerja yang diberikan juga tidak optimal. Di samping itu dalam proses penyelesaian tugas tersebutpun, pegawai akan menemui banyak kendala dan hambatan sehingga akan menyita banyak waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya. Hal ini akan semakin menambah ketidakefektifan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dinas tersebut.

Restrukturisasi organisasi harus dilakukan tepat dengan proses yang direncanakan dengan matang. Karena pelaksanaan restrukturisasi yang tepat sasaran akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan yang menjadi objek penelitian.

Semakin tepat organisasi tersebut dirancang dan direstrukturisasi maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas akan semakin bertambah baik. Dengan susunan organisasi yang tepat, maka masing-masing bidang dapat melaksanakan tugas dan kewenangan yang lebih luas dan lebih fokus, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Hal ini tentu akan membawa organisasi tersebut ke arah yang lebih baik . Begitu juga sebaliknya jika restrukturisasi organisasi tidak sesuai dengan yang di harapkan, maka pelaksanaan tugas akan terganggu dan tentunya tujuan pelayanan kepada masyarakat tidak akan pernah

tercapai. Meskipun pengaruh restrukturisasi organisasi tersebut terhadap efektivitas kecil.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi kecil yaitu 6,90%.

Untuk itu, disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk lebih mematangkan organisasi pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan, Pemerintah Daerah tidak perlu melakukan restrukturisasi, karena tidak berpengaruh besar terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas. Begitu juga dengan dinas/badan/kantor lainnya.
2. Disarankan kepada Pemerintah Daerah lebih mengutamakan pembinaan dan evaluasi terhadap Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan untuk peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya melalui penilaian kinerja bidang dan bagian dari dinas tersebut dalam pelayanan publik.
3. Apabila Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan akan melakukan restrukturisasi organisasi pada dinas/badan/kantor khususnya pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan dilakukan tidak dalam kurun waktu yang pendek dan dilakukan pengkajian secara seksama dengan menitikberatkan kepada kinerja organisasi dengan pertimbangan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Qodri. 2010. *Mereformasi Birokrasi*. Bogor: Ilmiah Populer

Albrow, Martin. 2007. *Birokrasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010 Jakarta: Remika Cipta

- , 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Remika Cipta
- Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hardjito, Dydiet. 1997. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hariyoso.S. 2006. *Pembaruan Birokrasi dan Kebijakan Publik*. Bandung: Peradaban
- Indrawijaya, Adam I. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Kausar. AS.2009. *Sistem Birokrasi Pemerintahan di Daerah dalam Bayang-Bayang Budaya Patron-Klien*. Bandung: PT. Alumni.
- Kurniawan, Agung 2009. *Transformasi Birokrasi*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Mochtar. M. 1994. *Statistik II*. Jakarta: Karya Bhakti IIP.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Gafindo Persada
- Ridwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih.2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Gramedia
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- S.P Hasibuan. Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sudjana.1992. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- . 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- . 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Supranto, J. 1997. *Metode Riset dan Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Biro Aparatur Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. 2008. *Implementasi PP No. 38 Tahun 2007 dan PP No. 41 Tahun 2007*. Padang: Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Pesisir Selatan Dalam Angka 2010*. Painan: BAPPEDA Kabupaten Pesisir Selatan.

Jurnal dan Tesis

- Yousa, Amri. 2008. Penataan Organisasi Perangkat Daerah (Kajian Penataan Organisasi Kabupaten Bungo). *Jurnal Pamong Praja*, 11(6) : 75-86.
- Muthalib, Abdul. 2005. Pengaruh Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Terhadap kinerja Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Tesis* tidak diterbitkan. Jatinangor: Program Pascasarjana IIP Jatinangor.
- Rofai, Achmad. 2006. Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan perlindungan masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 10-16 Tahun 2010 Tentang
Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Pesisir Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Qodri. 2010. *Mereformasi Birokrasi*. Bogor: Ilmiah Populer

Albrow, Martin. 2007. *Birokrasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010* Jakarta: Remika Cipta
- , 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Remika Cipta
- Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hardjito, Dydiet. 1997. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hariyoso.S. 2006. *Pembaruan Birokrasi dan Kebijakan Publik*. Bandung: Peradaban
- Indrawijaya, Adam I. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Kausar. AS.2009. *Sistem Birokrasi Pemerintahan di Daerah dalam Bayang-Bayang Budaya Patron-Klien*. Bandung: PT. Alumni.
- Kurniawan, Agung 2009. *Transformasi Birokrasi*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Mochtar. M. 1994. *Statistik II*. Jakarta: Karya Bhakti IIP.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Gafindo Persada
- Ridwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih.2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Gramedia
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- S.P Hasibuan. Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sudjana.1992. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- . 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- . 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 1997. *Metode Riset dan Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Biro Aparatur Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. 2008. *Implementasi PP No. 38 Tahun 2007 dan PP No. 41 Tahun 2007*. Padang: Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Pesisir Selatan Dalam Angka 2010*. Painan: BAPPEDA Kabupaten Pesisir Selatan.

Jurnal dan Tesis

- Yousa, Amri. 2008. Penataan Organisasi Perangkat Daerah (Kajian Penataan Organisasi Kabupaten Bungo). *Jurnal Pamong Praja*, 11(6) : 75-86.
- Muthalib, Abdul. 2005. Pengaruh Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Terhadap kinerja Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Tesis* tidak diterbitkan. Jatinangor: Program Pascasarjana IIP Jatinangor.
- Rofai, Achmad. 2006. Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan perlindungan masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 10-16 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

LAMPIRAN I

INSTRUMEN PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN:

- 1. Bacalah pertanyaan/ Pernyataan terlampir dengan teliti dan seksama.**
- 2. Masing-masing pertanyaan/ pernyataan diikuti dengan 3 (tiga) pilihan jawaban.**
- 3. Pilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada huruf a, b atau c sesuai dengan jawaban yang saudara pilih.**
- 4. Pilih jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya dimana Bapak/Ibu bertugas.**
- 5. Kerahasiaan jawaban/pilihan Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik dan tidak berpengaruh terhadap kinerja Bapak/Ibu sehingga tidak perlu ragu.**
- 6. Pengambilan data melalui kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis.**

I. RESTRUKTURISASI ORGANISASI

A. Struktur Organisasi Yang Ramping Namun Kaya Fungsi

1. Struktur organisasi yang ada di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan saat ini telah sesuai dengan PP 41 tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah :
 - a. Sudah sesuai
 - b. Belum sepenuhnya sesuai
 - c. Tidak sesuai
2. Menurut anda apakah penyusunan organisasi yang ada saat ini telah sesuai dengan tugas yang diemban oleh organisasi?
 - a. Sudah sesuai
 - b. Belum sepenuhnya sesuai
 - c. Tidak sesuai
3. Bagaimana kesesuaian antara struktur organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan pada saat ini dengan misi yang harus dijalankan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya?
 - a. Seimbang
 - b. Masih belum seimbang

- c. Sama sekali tidak seimbang
4. Bagaimana menurut anda, penyusunan struktur organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan yang dilakukan pada saat ini?
 - a. Sesuai dengan rumpun kewenangan
 - b. Sesuai dengan kebutuhan pembangunan ekonomi kerakyatan.
 - c. Sesuai dengan struktur koordinatif instansi tingkat provinsi maupun instansi vertikal (pusat).
 5. Apakah masing-masing individu yang bekerja pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan memiliki uraian tugas yang harus dilaksanakannya oleh masing-masing staf/pimpinan?
 - a. Uraian tugas masing-masing individu jelas pembagiannya.
 - b. Tugas masing-masing individu ada hanya saja pembagiannya tidak jelas
 - c. Tidak ada uraian tugas masing-masing individu dalam organisasi.
 6. Menurut anda, struktur organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan ini sebagai organisasi yang bertugas membangun ekonomi kerakyatan :
 - a. Mengakomodasi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.
 - b. Belum sepenuhnya focus pada kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.
 - c. Hanya menjalankan tugas-tugas rutin organisasi saja.
 7. Bagaimanakah pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pasca restrukturisasi dilakukan?
 - a. Baik (pelaksanaan maksimal)
 - b. Cukup Baik
 - c. Belum terlaksana secara maksimal
 8. Apakah struktur organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya?
 - a. sesuai
 - b. kurang sesuai
 - c. tidak sesuai

B. Pengurangan Jarak Kekuasaan

9. Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sebagai sebuah organisasi pasca restrukturisasi bersifat :
 - a. Sektoral/spesifik
 - b. Terkotak-kotak
 - c. Tidak spesifik/universal.
10. Bagaimanakah pola hubungan antara atasan dan bawahan yang tercipta setelah proses restrukturisasi dilakukan di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kab. Pesisir Selatan?
 - a. Komunikasi antara atasan dan bawahan lebih intensif
 - b. Hubungan atasan dan bawahan kaku/berjenjang
 - c. Hubungan atasan dan bawahan sama sekali tidak efektif
11. Bagaimanakah proses pengambilan sebuah keputusan dan kebijakan dalam Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kab. Pesisir Selatan:
 - a. Bersifat desentralisasi
 - b. Melibatkan semua unsur yang ada dalam dinas tersebut termasuk staf.
 - c. otoritatif
12. Menurut anda, bagaimanakah sistem penilaian/pengukuran kinerja di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kab. Pesisir Selatan?
 - a. Objektif
 - b. Subjektif
 - c. Tergantung pimpinan
14. Pasca restrukturisasi dilakukan, jarak kekuasaan akan semakin kecil bagaimana proses evaluasi ketercapaian tujuan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kab. Pesisir Selatan?
 - a. Evaluasi berjalan lebih mudah dan efektif
 - b. Pelaksanaan evaluasi masih menemui banyak hambatan
 - c. Evaluasi sama sekali tidak bisa dilaksanakan karena masih banyak kegiatan yang belum terlaksana.

C. Pembentukan Organisasi Didasarkan Pada Kewenangan yang Jelas

15. Bagaimanakah wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu dalam organisasi ini baik staf maupun unsur pimpinannya?
 - a. Jelas
 - b. Cukup jelas
 - c. Belum jelas
16. Bagaimana pula kewenangan dan tanggungjawab masing-masing bidang dalam Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan?
 - a. Jelas dan spesifik
 - b. Rancu
 - c. Tidak jelas sama sekali.
17. Bagaimana kewenangan dan tanggung jawab Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan sendiri pasca restrukturisasi?
 - a. Jelas dan spesifik
 - b. Rancu
 - c. Tidak jelas
18. Pembentukan organisasi yang didasarkan pada kewenangan yang jelas, akan terlihat pada :
 - a. Pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab yang berjalan seimbang
 - b. Antara wewenang dan tanggung jawab berjalan masing-masing tanpa koordinasi
 - c. Pelaksanaan wewenang dan tanggungjawab seadanya.
19. Pola pengambilan keputusan dalam Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan bersifat :
 - a. desentralisasi per masing-masing bidang
 - b. untuk keputusan-keputusan tertentu sudah desentralisasi, namun masih ada beberapa keputusan yang masih diambil langsung oleh pimpinan.
 - c. belum terdesentralisasi sama sekali.

20. Pembagian kewenangan masing-masing bidang di lingkungan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan terlihat pada :
- Tidak adanya kewenangan yang tumpang tindih antar bidang/bagian dalam organisasi.
 - Kewenangan masing-masing bagian dalam organisasi terstruktur.
 - Kewenangan yang menumpuk pada satu bidang kerja saja
21. Menurut anda, bagaimana kewenangan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kab. Pesisir Selatan?
- Kewenangan untuk berbagai urusan yang terkait dengan tugas yang diemban organisasi dijalankan sepenuhnya oleh organisasi.
 - Ada beberapa kewenangan yang masih dijalankan bersamaan dengan organisasi lain.
 - duplikasi kewenangan dengan organisasi lainnya dalam satu kabupaten.

D. Organisasi Bersifat Jejaring dan Koordinatif.

23. Bagaimana hubungan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dengan Dinas/Instansi lain dalam wilayah Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan?
- Kerjasama dan koordinasi
 - Kerjasama
 - Koordinasi
24. Hubungan kerjasama dan koordinasi antara Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dengan instansi vertical berjalan dengan :
- Baik
 - cukup baik
 - mengalami beberapa kesulitan & hambatan
25. Seperti apa pola hubungan antar bidang dalam organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dalam proses menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dinas?

- a. Kerjasama & Koordinasi yang efektif.
 - b. Masing-masing bidang melaksanakan tugasnya sendiri.
 - c. Antar Bidang terpisah satu dengan lainnya.
26. Bagaimanakah hubungan koordinasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dengan masyarakat sebagai objek dan subjek dari berbagai kegiatan organisasi ini?
- a. baik
 - b. cukup Baik.
 - c. tidak ada hubungan.
27. Struktur organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan pasca restrukturisasi sebagai sebuah organisasi yang terkoordinatif memiliki :
- a. struktur komando/koordinasi yang jelas dalam organisasi
 - b. 1 (satu) pengambil keputusan/kebijakan dan yang lain sebagai pelaksana
 - c. keterlibatan penuh semua unsur sebagai penentu dan pelaksana kebijakan/kegiatan
28. Menurut anda, bagaimana keterkaitan tugas dan kewenangan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dengan SKPD lain di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan?
- a. ada keterkaitan tugas dan kewenangan dengan SKPD tertentu
 - b. hanya bersifat koordinatif
 - c. tidak ada keterkaitan

E. Sinergitas Organisasi

30. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sebagai organisasi yang bersentuhan dengan ekonomi kerakyatan :
- a. berkaitan/berhubungan langsung dengan ekonomi masyarakat
 - b. hanya bersifat dorongan atau bantuan.
 - c. tidak ada keterkaitan/hubungan.
31. Apakah struktur organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan instansi yang sama di tingkat provinsi maupun instansi vertikalnya?

- a. sesuai.
 - b. sebagian sesuai
 - c. tidak sesuai.
32. Bagaimanakah proses penyusunan program kerja dan kegiatan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan?
- a. konsisten terhadap tugas pokok dan fungsi sesuai bidang kewenangan.
 - b. sesuai dengan kondisi lapangan
 - c. sesuai dengan intruksi pimpinan yang lebih tinggi.
33. Menurut anda, bagaimana kendala sumberdaya manusia yang ada di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan?
- a. terpenuhi dan lengkap
 - b. cukup
 - c. kurang
34. Menurut anda, bagaimana kompetensi sumberdaya manusia yang ada di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan untuk menjalankan tugas dan fungsinya?
- a. berkualitas dan berkompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya
 - b. cukup mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.
 - c. kurang mampu melaksanakan tugas dan fungsi SDM tidak merata.
35. Bagaimanakah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan selama ini berjalan?
- a. terlaksana dengan dengan baik/optimal.
 - b. masih banyak yang tertunda
 - c. belum terlaksana.

F. Organisasi Yang Sesuai Dengan Prinsip Organisasi, Serta Kebutuhan dan Kemampuan Daerah.

36. Apakah Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan memiliki tujuan organisasi yang jelas untuk dicapai?
- a. sudah

- b. sudah namun tidak jelas
 - c. belum
37. Bagaimana sistem kerja Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan?
- a. terstruktur
 - b. tergantung kebijakan pimpinan
 - c. tidak terstruktur (masing-masing individu mempunyai sistem kerja yang berbeda)
38. Menurut anda, bagaimana sistem kerjasama Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan dengan masyarakat atau instansi lain dalam menjalankan tugas, peran dan fungsinya?
- a. kerjasama yang dilakukan berstruktur dan langsung
 - b. kerjasama dilakukan bila perlu
 - c. kerjasama tanpa komitmen yang jelas
39. Dalam organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan memiliki hubungan kerjasama sebagai berikut :
- a. pembagian dan hubungan kerja yang jelas antar bagian/bidang, seksi/subbag dalam organisasi tersebut.
 - b. hubungan kerja antara bagian/bidang dan seksi/subbag terbatas
 - c. tidak ada hubungan kerja antar bidang/bagian maupun seksi/subbag
40. Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan disusun/dibentuk berdasarkan:
- a. kebutuhan dan kemampuan daerah dalam rangka pembangunan ekonomi masyarakat
 - b. tuntutan dalam rangka menyamakan dengan instansi vertical tingkat provinsi/pusat.
 - c. kebijakan pimpinan dengan alasan tertentu.
41. Bagaimanakah kondisi sarana dan prasarana Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya?
- a. sangat memadai

- b. cukup memadai
 - c. belum memadai
43. Melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi yang dirinci di setiap bidang/bagian yang ada di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan, sejauh ini bagaimanakah pelayanan terhadap masyarakat?
- a. menyentuh langsung kebutuhan masyarakat
 - b. hanya sebagian bersentuhan dengan kebutuhan masyarakat
 - c. tidak sesuai kebutuhan masyarakat

II. EFEKTIVITAS ORGANISASI

A. Optimalisasi Tujuan-tujuan Organisasi

1. Apakah tujuan organisasi telah tercapai secara maksimal?
 - a. sudah
 - b. belum sepenuhnya tercapai
 - c. tidak tercapai
2. Bagaimanakah pelaksanaan program kerja Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sampai saat ini?
 - a. terlaksana dan terealisasi secara optimal sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
 - b. belum terlaksana dan terealisasi sepenuhnya.
 - c. tidak terealisasi
3. Menurut anda, bagaimanakah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sampai saat ini?
 - a. terlaksana dengan baik
 - b. terlaksana namun masih sedikit terkendala.
 - c. tidak terlaksana dengan baik.
4. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan harus berorientasi kepada :
 - a. kinerja dan tujuan
 - b. kinerja dan hasil

- c. tujuan dan hasil
- 5. Bagaimana pelayanan kepada masyarakat diberikan?
 - a. sesuai dengan bidang kerja dan program yang ada.
 - b. sesuai dengan aturan/ kebijakan yang ditetapkan pimpinan.
 - c. tidak beraturan

B. Efisiensi

- 6. Pelaksanaan dan pengelolaan keuangan di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dilakukan secara :
 - a. akuntabel
 - b. terpola sesuai kebijakan pimpinan
 - c. sesuai dengan kesepakatan bersama.
- 7. Apakah control pengelolaan keuangan yang dilakukan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan berdasarkan anggaran berbasis kinerja?
 - a. Sudah berdasarkan anggaran berbasis kinerja.
 - b. belum sepenuhnya berdasarkan anggaran berbasis kinerja.
 - c. tidak berdasarkan anggaran berbasis kinerja.
- 10. Setelah restrukturisasi dilakukan menurut anda, bagaimana penanganan program kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan?
 - a. lebih terkendali dan terkoordinasi antar bidang terkait
 - b. kurang terkendali karena kewenangan dan tanggungjawab organisasi bertambah
 - c. tidak terkendali

C Tingkat Kinerja Pelayanan Kepada Masyarakat

- 11. Apakah tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan berorientasi kepada kebutuhan masyarakat akan peningkatan perekonomian?
 - a. sudah

- b. baru sebagian
 - c. belum
12. Menurut anda, bagaimanakah program Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dalam rangka peningkatan perekonomian kerakyatan?
- a. lebih operasional
 - b. belum operasional
 - c. tidak operasional
13. Apakah dalam pelaksanaan kegiatan Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan sudah melibatkan masyarakat sebagai subjek?
- a. sudah
 - b. sebagian
 - c. belum sama sekali.
14. Bagaimanakah penyusunan program kerja/kegiatan pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan?
- a. berpihak kepada kebutuhan masyarakat
 - b. berpihak kepada kebutuhan daerah
 - c. berpihak pada kebutuhan/keinginan penguasa (atasan yang lebih tinggi)
15. Apakah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui kegiatannya, Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan dapat terukur dengan baik?
- a. dapat terukur
 - b. belum dapat terukur
 - c. tidak dapat terukur

D. Adaptif Terhadap Perubahan Organisasi

16. Bagaimanakah anda menyikapi perubahan struktur di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan?
- a. siap menerima perubahan-perubahan yang terjadi.
 - b. tidak sepenuhnya mampu menerima perubahan tersebut
 - c. tidak siap

17. Apakah Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan mampu *survive* dalam berbagai perubahan kebijakan yang mungkin terjadi?
 - a. mampu
 - b. ragu
 - c. tidak mampu
18. Apakah struktur organisasi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan memiliki kesesuaian dengan dinas/instansi yang lebih tinggi (provinsi/pusat) di atasnya?
 - a. memiliki kesesuaian dengan dinas/instansi vertikal di atasnya.
 - b. tidak semuanya sesuai dengan instansi vertikal
 - c. tidak sesuai
19. Menurut anda, apakah Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan siap menerima perubahan untuk kepentingan pelayanan kepada masyarakat?
 - a. siap
 - b. belum tentu (tergantung dari sisi mana perubahan tersebut terjadi)
 - c. tidak siap

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS UJI COBA ANGKET

1. VARIABEL RESTRUKTURISASI ORGANISASI (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	107.5667	192.599	.492	.948
VAR00002	107.5333	193.361	.602	.947
VAR00003	107.7000	191.183	.693	.947
VAR00004	107.9667	183.068	.694	.947
VAR00005	108.0333	193.413	.466	.948
VAR00006	107.5667	193.771	.473	.948
VAR00007	108.0667	186.961	.651	.947
VAR00008	107.4333	194.254	.634	.947
VAR00009	108.1000	189.610	.532	.948
VAR00010	107.5667	194.461	.494	.948
VAR00011	107.8667	183.844	.713	.946
VAR00012	107.5667	193.702	.553	.948
VAR00013	107.7333	195.857	.351	.949
VAR00014	107.8667	191.913	.647	.947
VAR00015	107.8000	190.993	.619	.947
VAR00016	107.9667	184.654	.658	.947
VAR00017	107.4667	193.430	.481	.948
VAR00018	107.3667	196.930	.476	.948

VAR00019	107.8000	190.234	.669	.947
VAR00020	108.0333	191.275	.462	.948
VAR00021	107.4333	196.392	.430	.948
VAR00022	107.7333	198.478	.165	.950
VAR00023	107.8000	192.786	.572	.947
VAR00024	107.4667	193.775	.526	.948
VAR00025	107.5000	192.466	.708	.947
VAR00026	107.6333	191.620	.681	.947
VAR00027	107.9667	183.068	.694	.947
VAR00028	107.6333	192.102	.644	.947
VAR00029	107.5667	196.599	.328	.949
VAR00030	107.5333	194.671	.374	.949
VAR00031	107.8000	192.786	.572	.947
VAR00032	107.6000	192.386	.496	.948
VAR00033	107.8000	192.510	.470	.948
VAR00034	108.0000	192.069	.537	.948
VAR00035	107.5667	193.702	.477	.948
VAR00036	107.4333	195.357	.429	.948
VAR00037	107.4333	195.909	.476	.948
VAR00038	107.5333	192.189	.698	.947
VAR00039	107.5000	193.017	.559	.947
VAR00040	107.5333	189.982	.607	.947
VAR00041	108.2000	186.855	.635	.947
VAR00042	107.4667	197.568	.294	.949
VAR00043	108.0667	187.995	.600	.947

2. VARIABEL EFEKTIVITAS ORGANISASI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.7333	25.720	.575	.846
VAR00002	47.6667	25.954	.533	.848
VAR00003	47.7667	25.220	.592	.845
VAR00004	47.7667	24.323	.567	.846
VAR00005	47.3333	27.540	.409	.854
VAR00006	47.4333	25.564	.552	.847

VAR00007	47.4000	26.938	.473	.851
VAR00008	47.8667	27.568	.073	.878
VAR00009	47.8333	27.316	.223	.861
VAR00010	47.6667	26.644	.393	.853
VAR00011	47.5333	26.326	.502	.849
VAR00012	47.5667	25.978	.560	.847
VAR00013	47.6333	26.102	.509	.849
VAR00014	47.5333	25.430	.598	.845
VAR00015	47.5333	25.706	.544	.847
VAR00016	47.4333	26.323	.588	.847
VAR00017	47.4333	25.909	.568	.847
VAR00018	47.6333	25.826	.432	.852
VAR00019	47.4333	27.082	.401	.853

LAMPIRAN 5

DESKRIFTIF DATA PENELITIAN

Statistics

	Restrukturisasi (X)	Efektivitas (Y)
N Valid	59	59
Missing	20	20
Mean	89.95	44.54
Median	90.00	44.00
Mode	78 ^a	42
Std. Deviation	9.693	5.124
Minimum	62	32
Maximum	117	51
Sum	5307	2628

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

Perhitungan klasifikasi Skor Masing-masing Variabel Penelitian

A. Kriteria Klasifikasi skor menurut Suharsimi Arikunto, adalah :

Tingkat Atas : Mean + Standard Deviasi (SD) ke atas

Tingkat Sedang : Mean – SD sampai dengan Mean + SD

Tingkat rendah : Mean – SD

1. Variabel Efektivitas (Y)

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	15 orang	25,43
Sedang	39 orang	66,11
Rendah	5 orang	8,48
Jumlah	59 orang	100

2. Variabel Restruktur Organisasi (X)

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	6 orang	10,17
Sedang	45 orang	76,28
Rendah	8 orang	13,55
Jumlah	59 orang	100

B. Klasifikasi tentang frekuensi sampel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, adalah :

Jumlah skor yang berada di atas nilai rata-rata

Jumlah skor yang berada tepat pada nilai rata-rata

Jumlah skor yang berada di bawah nilai rata-rata

3. Variabel Efektivitas (Y)

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Di atas nilai rata-rata	29 orang	49,15
Tepat pada nilai rata-rata	6 orang	10,17
Di bawah nilai rata-rata	24 orang	40,68
Jumlah	59 orang	100

4. Variabel Restrukturisasi Organisasi (X)

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Di atas nilai rata-rata	28 orang	47,46
Tepat pada nilai rata-rata	3 orang	5,08
Di bawah nilai rata-rata	28 orang	47,46
Jumlah	59 orang	100

LAMPIRAN 7

HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality

Efektivitas (Y)	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
	,111	59	,200(*)

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

Restrukturisasi (X)	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
	,074	59	,069(*)

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN 8

HASIL UJI LINIERITAS VARIABEL X TERHADAP Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x Between Groups (Combined)	700.877	27	25.958	.979	.519
Linearity	105.343	1	105.343	3.974	.055
Deviation from Linearity	595.534	26	22.905	.864	.645
Within Groups	821.767	31	26.509		
Total	1522.644	58			

LAMPIRAN 9

HASIL UJI HIPOTESIS DAN REGRESI

Pengaruh Restrukturisasi Organisasi (X) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

Rangkuman hasil analisis

Model	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r ²)	Sig
1	.263	.069	0,044

a. Predictors: (Constant), restrukturisasi

b. Dependent Variable: efektivitas

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.343	1	105.343	4.237	.044 ^a
	Residual	1417.301	57	24.865		
	Total	1522.644	58			

a Predictors: (Constant), restrukturisasi (X)

b Dependent Variable: efektivitas (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	32.036	6.111		5.242	.000
	x	.139	.068	.263	2.058	.044

a Dependent Variable: y