

# PENGARUH PENYEDERHANAAN BIROKRASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAWA TIMUR

Oleh :

Oktavia Siti Rochani

Dr. Sigit Hermawan, SE.,M.Si

Program Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024

# LATAR BELAKANG

Sistem kerja birokrasi selama ini dinilai kurang efektif dan efisien dikarenakan rumitnya jalur birokrasi yang harus dilalui. Oleh karena itu Presiden Joko Widodo menilai bahwa, penting untuk dilakukan penyederhanaan birokrasi salah satunya melalui penyetaraan jabatan.

Pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional pada ASN merupakan salah satu upaya dalam penyederhanaan birokrasi agar tercipta iklim birokrasi yang lebih dinamis dan professional.

Kebijakan ini diterapkan secara seragam di seluruh kementerian dan Lembaga, baik di pemerintah pusat maupun daerah.

# LATAR BELAKANG

- Proses penyederhanaan birokrasi ini dilakukan melalui tiga langkah utama, yaitu restrukturisasi organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja yang mencakup mekanisme dan proses bisnis
- Namun dalam pelaksanaan reformasi tersebut, masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi, termasuk dalam hal peningkatan kinerja ASN.

# LATAR BELAKANG

- Hasil Pengamatan yang diperoleh penulis terkait kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur adalah masih belum disiplinnya pegawai dalam menggunakan waktu kerjanya, sehingga mengakibatkan pekerjaan sering menumpuk, adanya penggunaan waktu kerja yang tidak efektif dan efisien, dimana pada saat jam masuk kantor, masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang, pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja, bahkan terkadang beberapa pegawai sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sehingga menghambat dalam penyelesaian pekerjaan.

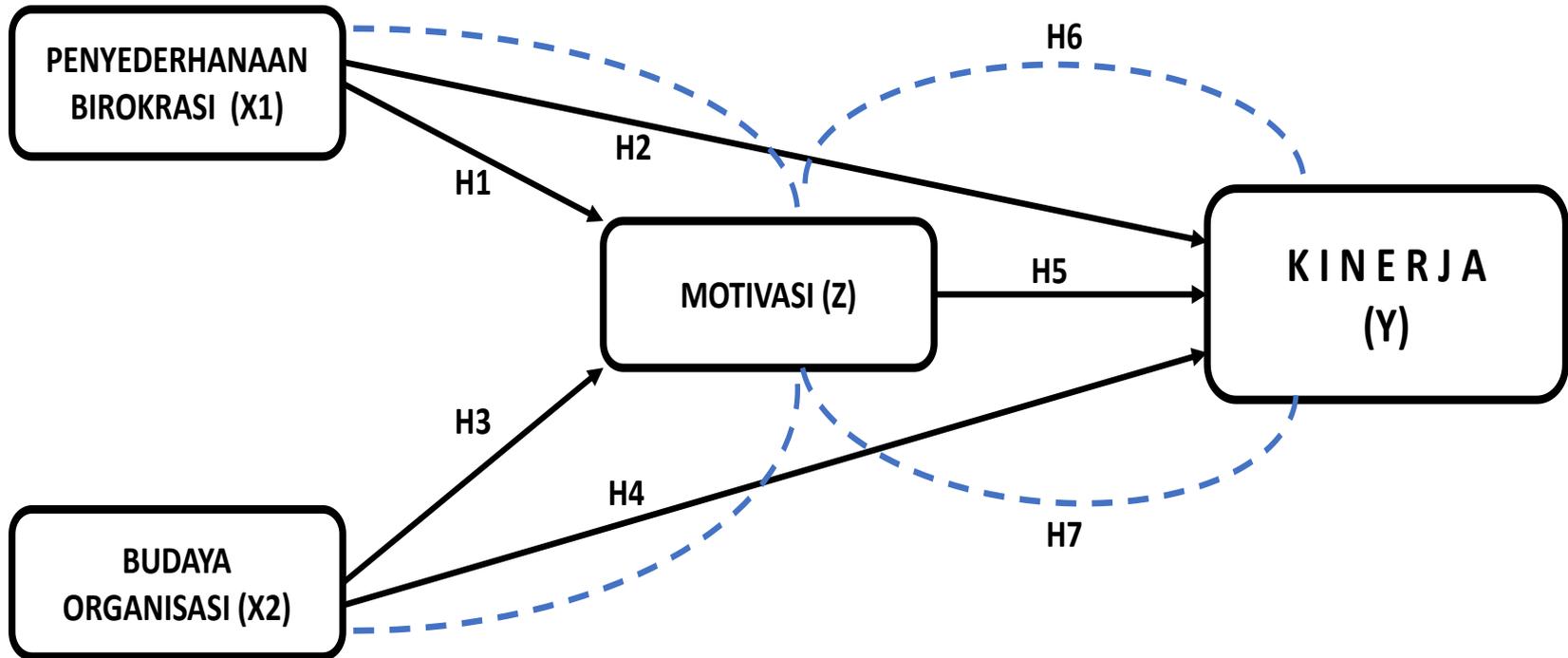
# LATAR BELAKANG

- Dalam hal Pelaksanaan Penyederhanaan birokrasi, telah dilakukan penyetaraan jabatan terhadap pejabat Struktural Eselon IV di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur, yang jabatannya disetarakan dengan jabatan fungsional Ahli Muda.
- Terkait fungsi manajerial yang melekat pada jabatan administrasi sebelumnya, berdasarkan hasil pengamatan penulis ada permasalahan demoralisasi terhadap motivasi dan semangat kerja pejabat struktural yang kehilangan jabatan sehingga akan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja ASN maupun organisasi secara keseluruhan.

# TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap Motivasi Kerja, menganalisis pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai, menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja, dan menganalisis pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur.

# KERANGKA PEMIKIRAN



# HIPOTESIS

- H1 : Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi di lingkungan Sekretariat DPRD
- H2 : Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD
- H3 : budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi di lingkungan Sekretariat DPRD
- H4 : budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD
- H5 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD
- H6 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai variable intervening
- H7 : penyederhanaan birokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai variable intervening

# METODE PENELITIAN

## ▪ **Metode Penelitian :**

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif sedangkan desain penelitian menggunakan pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Penyederhanaan Birokrasi dan Budaya Organisasi. Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis adalah di Kantor sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur.

## ▪ **Subjek Penelitian :**

ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur

## ▪ **Populasi dan Sampel :**

Populasi dalam penelitian ini, mencakup ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur, dengan total responden sebanyak 100 orang. Karena populasi dalam penelitian ini relatif kecil, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel.

# METODE PENELITIAN

## ▪ Operasional Variabel :

Dalam penelitian ini terdapat 4 Variabel yaitu Penyederhanaan Birokrasi (X1), Budaya Organisasi (X2) sebagai variable Independent dan Kinerja ASN (Y) sebagai variabel Dependen sedangkan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

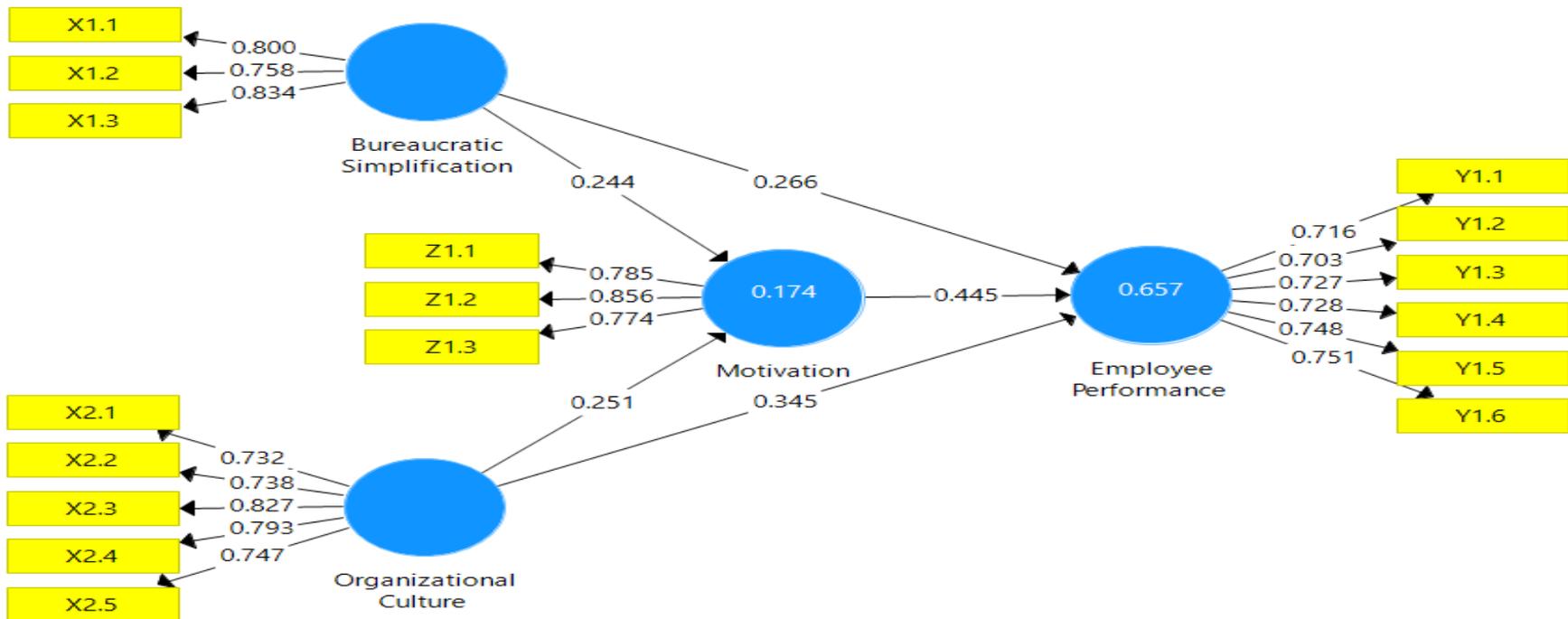
## • Teknik Pengumpulan Data

metode penelitian ini dengan Penyebaran kuesioner sehingga memungkinkan untuk menganalisis preferensi, pendapat, atau perilaku populasi target dengan lebih mendalam. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert digunakan dalam penyelidikan ini, sebagaimana diuraikan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1, Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, Cukup Setuju (CS) diberi bobot 3, Setuju (S) diberi bobot 4, dan Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5.

# METODE PENELITIAN

## Analisis Data

- Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). PLS merupakan faktor ketidakpastian metode analisis yang powerful, dikarenakan data tidak diasumsikan harus menggunakan ukuran skala tertentu, jumlah dari sample kecil. Terdapat dua sub model dari analisis Partial Least Square yaitu outer model (measurement model) dan model struktural (structural model) seringkali disebut inner model.
- Gambar 1 di bawah ini menggambarkan struktur umum dari model PLS, yang meliputi variabel laten, indikator, serta jalur kausal antar variabel laten.



# HASIL PEMBAHASAN

## • Uji Validitas (Outer Model)

Hasil estimasi pada Tabel Outer Loading menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi standar validitas yang baik, dengan loading factor 0,70 atau lebih tinggi. Karena uji validitas dengan outer loadings telah terpenuhi, model pengukuran dapat dilanjutkan untuk pengujian lebih lanjut.

• Tabel 11 . Nilai Factor Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 -> X1	0.800	0.790	0.062	12.967	0.000
X1.2 -> X1	0.758	0.755	0.062	12.292	0.000
X1.3-> X1	0.834	0.831	0.042	20.055	0.000
X2.1 -> X2	0.732	0.728	0.056	13.103	0.000
X2.2 -> X2	0.738	0.734	0.059	12.103	0.000
X2.3-> X2	0.827	0.826	0.035	12.422	0.000
X2.4 -> X2	0.793	0.790	0.055	23.728	0.000
X2.5 -> X2	0.747	0.747	0.051	14.517	0.000
Y1.1 -> Y	0.716	0.712	0.069	10.325	0.000
Y1.2 -> Y	0.703	0.698	0.066	10.667	0.000
Y1.3 -> Y	0.727	0.721	0.055	13.325	0.000
Y1.4 -> Y	0.728	0.726	0.056	12.947	0.000
Y1.5 -> Y	0.748	0.748	0.046	16.302	0.000
Y1.6 -> Y	0.751	0.748	0.057	13.171	0.000
Z1.1 -> Z	0.785	0.780	0.055	14.388	0.000
Z1.2 -> Z	0.856	0.855	0.032	26.733	0.000
Z1.3 -> Z	0.774	0.770	0.067	11.499	0.000

Sumber : Data Diolah (2024)

# HASIL PEMBAHASAN

- Langkah berikutnya dalam model pengukuran adalah mengevaluasi nilai Average Variance Extracted (AVE), yang mengukur seberapa besar varian indikator yang diwakili oleh variabel laten.
- Pengujian menggunakan nilai AVE bersifat lebih kritis dibandingkan dengan composite reliability. Nilai AVE yang direkomendasikan sebagai minimum adalah 0,50.
- Dari tabel 12 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai validitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50

• **Tabel 12** . Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Penyederhanaan Birokrasi (X1)	0.637
Budaya Organisasi (X2)	0.531
Motivasi Kerja (Z)	0.649
Kinerja Pegawai (Y)	0.531

Sumber : Data Diolah (2024)

# HASIL PEMBAHASAN

## • Uji Reliabilitas

Composite reliability adalah indeks yang mengukur sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Jika suatu alat digunakan dua kali untuk mengukur fenomena yang sama dan hasilnya konsisten, maka alat tersebut dianggap reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Reliabilitas konstruk diukur menggunakan nilai composite reliability, di mana konstruk dianggap reliabel jika nilai composite reliability lebih dari 0,70.

Dengan kata lain, indikator dianggap konsisten dalam mengukur variabel laten jika nilai tersebut di atas ambang batas ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk penelitian yaitu Penyederhanaan Birokrasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai composite reliability yang lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

• **Tabel 13** . Reliabilitas Data

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Penyederhanaan Birokrasi (X1)	0.717	0.721	0.840
Budaya Organisasi (X2)	0.827	0.833	0.878
Motivasi Kerja (Z)	0.731	0.750	0.847
Kinerja Pegawai (Y)	0.824	0.825	0.872

Sumber : Data Diolah (2024)

# HASIL PEMBAHASAN

## ▪ Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model struktural bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Evaluasi terhadap model struktural melibatkan pemeriksaan nilai R-square, yang berfungsi sebagai uji goodness-fit model. Hasil pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel laten, sebagai berikut:

• **Tabel 14** . R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.657	0.646
Motivasi Kerja (Z)	0.174	0.157

Sumber : Data Diolah (2024)

# PEMBAHASAN

## ❑ Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin diberlakukannya penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Dengan penyederhanaan birokrasi maka sistem penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien, diharapkan dapat terwujud sehingga akan berdampak terhadap pelayanan terhadap masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional.

# PEMBAHASAN

## ❑ Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi tidak hanya mencakup perubahan struktural, tetapi juga melibatkan aspek budaya dan inovasi kerja. Membangun birokrasi yang dinamis melibatkan pencapaian fleksibilitas tinggi, kapabilitas yang baik, serta budaya yang unggul. Oleh karena itu, langkah awal dalam implementasi kebijakan ini melibatkan penataan organisasi dan identifikasi jabatan fungsional yang tepat. Tujuannya adalah untuk mempermudah transisi dari jabatan struktural eselon ke jabatan fungsional baru, serta memfasilitasi pejabat dalam pengumpulan Angka Kredit untuk jabatan fungsional yang baru diemban.
- Faktor motivasi kerja yang dipengaruhi dari implementasi kebijakan ini lebih terlihat pada bagaimana para pejabat eselon yang terkena imbas dari implementasi kebijakan tersebut lebih mengkhawatirkan hilangnya penghasilan yang sebelumnya diterima dan otoritas yang dimiliki saat menjabat sebagai pejabat eselon. Indikator rasa aman dari salah satu indikator atau aspek motivasi kerja yang ternyata sangat memainkan peran atau terkait dengan tanggapan para PNS jabatan eselon yang terkena dampak kebijakan penyederhanaan birokrasi (Pratama & Sabuhari, 2022).

# PEMBAHASAN

## ❑ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dapat diterima. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting sebagai salah satu faktor penentu yang membentuk pedoman kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di perusahaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Rivai (2020), memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang diterima dan diterapkan oleh semua anggota organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk memantau perilaku karyawan, cara mereka berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungan mereka. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

# PEMBAHASAN

## ❑ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan / motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

## ❑ Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam kemajuan organisasi, terkait erat dengan hasil kerja dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kemampuan atau pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, peraturan, dan terutama kepemimpinan dalam organisasi.

Pentingnya kinerja bagi organisasi menjadikan pengembangan karyawan berbasis kompetensi dan motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan ini mencerminkan perhatian dan pengakuan dari organisasi atau pimpinan terhadap karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan.

# PEMBAHASAN

## ❑ Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Penyederhanaan Birokrasi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui motivasi kerja dapat diterima. Hal ini menunjukkan semakin besar penyederhanaan birokrasi yang diterapkan dalam organisasi terhadap pegawainya akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penyederhanaan birokrasi dapat mendorong pegawai untuk lebih aktif dan mampu menumbuhkan kreatifitas pegawai. Dengan adanya penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional tugas dan fungsi kerja masing masing pegawai semakin jelas. Apabila pegawai sudah memiliki rasa puas dalam bekerja maka akan menciptakan sumber daya manusia produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

# PEMBAHASAN

## ❑ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki keterkaitan erat dengan kecenderungan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi berperan penting dalam memotivasi perbuatan atau tingkah laku, serta mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Kinerja yang tinggi sangat bergantung pada motivasi kerja yang tinggi; semakin tinggi motivasi seorang pegawai, semakin baik pula kinerja organisasi secara keseluruhan (Yusnia, 2017). Menurut Wahyuni et al. (2016), budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja aparatur, dengan motivasi kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan tersebut. Budaya organisasi yang kuat dapat memperbaiki kinerja karyawan, terutama jika didukung oleh motivasi yang diberikan oleh atasan. Temuan ini konsisten dengan pendapat Al-Ayyubi (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang solid dapat memberikan motivasi yang signifikan kepada karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai.

# KESIMPULAN

- **Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja** di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur. Dengan mengurangi lapisan birokrasi yang tidak perlu dan menyederhanakan proses, pegawai merasa lebih mudah dalam menjalankan tugas, yang meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
- **Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai** di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur. Pengurangan hambatan birokrasi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja pegawai.
- **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur.** Budaya yang positif, dengan nilai dan norma yang mendukung, menciptakan lingkungan yang menyemangati pegawai untuk bekerja lebih giat.
- **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur.** Budaya yang mendukung dan konsisten membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi, dengan memotivasi mereka untuk berkomitmen pada tugas-tugas pegawai.

# KESIMPULAN

- **Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai** di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pegawai.
- **Motivasi berperan dalam memediasi Penyederhanaan Birokrasi dan Kinerja Pegawai** di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur. Penyederhanaan birokrasi meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
- **Motivasi berperan dalam memediasi Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai** di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur. Budaya organisasi yang baik meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih baik.

# SARAN

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain : Pengusulan pegawai untuk menempati jabatan fungsional perlu adanya pertimbangan keahlian dan pendidikan pegawai yang bersangkutan agar pegawai lebih muda dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang telah mengalami penyetaraan jabatan sekiranya harus diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan diklat yang sesuai dengan tupoksi barunya.

Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi SDM, manajemen knowledge, dan lain-lain.

# BUKTI SUBMIT

☐ Manuscript URL :

[URL:https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/author/submission/7936](https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/author/submission/7936)

Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES SPECIAL ISSUE PROOFREADING SUBSCRIPTION SPONSORSHIP PROCEEDING

Home > User > Author > **Active Submissions**

### Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
7936	08-21	ART	Rochani, Hermawan, Sriyono	THE INFLUENCE OF BUREAUCRATIC SIMPLIFICATION AND...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

#### Start a New Submission

CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

#### Refbacks

ALL NEW PUBLISHED IGNORED

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
------------	------	-----	---------	-------	--------	--------

Taskbar: Type here to search, IHSX +0.90%





Universitas  
Muhammadiyah  
Sidoarjo

# TERIMA KASIH



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](#)

