



Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Lingkup Bps Se- Provinsi Maluku Utara (Studi Tentang Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional)

Arie Pratama^{1*}, Adnan Rajak², Rahmat Sabuhari³

^{1,2,3}Manajemen, Pascasarjana Universitas Khairun

Abstract

Received: 12 Oktober 2022

Revised: 24 November 2022

Accepted: 12 Desember 2022

The purpose of this research is to empirically test and analyze the effect of simplification on employee performance through employee job satisfaction in the BPS Scope of North Maluku Province. The influence discussed is the influence between variables. The research design uses surveys and questionnaires. The population in this study are employees within the BPS of North Maluku Province who have experienced simplification of the bureaucracy (transfer of structural positions to functional positions). In this study, researchers used a sampling technique with a purposive sampling method using a sample of 110 respondents. The data analysis method uses SmartPLS 3.0. The results of the study show that 1) Simplification of the bureaucracy has a positive and significant effect on employee job satisfaction in the Scope of the BPS throughout North Maluku Province, 2) Simplification of the bureaucracy has a positive and significant effect on employee performance in the Scope of BPS throughout North Maluku Province, 3) Job satisfaction has an effect positive and significant impact on employee performance at the Scope of BPS of North Maluku Province, 4) Job satisfaction mediates the effect of bureaucratic simplification on employee performance at the Scope of BPS of North Maluku Province.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Bureaucratic Simplification At The BPS Scope The Entire Province Of North Maluku

(*) Corresponding Author:

arietha092@gmail.com, adnanmetnan@gmail.com
rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id

How to Cite: Pratama, A., Rajak, A., & Sabuhari, R. (2023). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Lingkup Bps Se- Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 712-728. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7578784>

PENDAHULUAN

Penyederhanaan birokrasi bukanlah isu baru dalam administrasi publik. Penyederhanaan birokrasi merupakan bagian dari reformasi tata kelola sektor publik yang lebih luas secara global mengacu pada empat bidang tematik yaitu reformasi perencanaan negara, reformasi fungsi sentral pemerintahan, reformasi terhadap akuntabilitas dan mekanisme pengawasan, serta reformasi birokrasi dan manajemen layanan publik.

Penghapusan jabatan eselon III dan IV telah diserukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) dan mulai dijalankan pada tahun 2012. Penghapusan ini bertujuan untuk memindahkan orientasi pegawai dari jabatan struktural ke jabatan fungsional, sehingga dapat mengurangi biaya yang tidak diperlukan seperti fasilitas dinas pada jabatan pegawai eselon III dan IV. Selain itu, alasan penghapusan ini juga dikarenakan banyak tugas dilingkungan Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah yang seharusnya



dikerjakan satu (1) orang tetapi justru dikerjakan sepuluh (10) orang, hal ini tentu menimbulkan pemborosan biaya dan kinerja pegawai jadi tidak efektif.

Penyederhanaan birokrasi dilakukan melalui tiga tahapan yaitu penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan dan penyesuaian sistem kerja, yang meliputi mekanisme kerja dan proses bisnis. Kebijakan penyederhanaan birokrasi kembali muncul pertama kali dalam pidato Pelantikan Presiden pada akhir tahun 2019, dengan tujuan mewujudkan tata kelola birokrasi yang semakin efektif dan efisien melalui penghargaan terhadap keahlian dan kompetensi ASN. Sesuai arahan Presiden Joko Widodo terkait penyederhanaan birokrasi tersebut, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) menerbitkan peraturan Nomor 28/2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional.

Peraturan menteri ini menjelaskan tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Eselonisasi struktural akan disederhanakan dari 4 level menjadi 2 level (eselon I dan II) Pejabat struktural eselon III dan IV akan diganti menjadi pejabat fungsional. Permen ini dikeluarkan dengan pertimbangan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional. Sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

Jabatan fungsional diharapkan menjadi solusi dan jawaban pemerintah atas tuntutan masyarakat yang terus meningkat dalam rangka *good government* di Indonesia. Di samping itu cara kerja seorang pejabat fungsional nantinya diharapkan sangat relevan dengan bentuk organisasi yang lincah dan dinamis.

Menurut Mukhlisin (2020) penyederhanaan struktur birokrasi secara teoritis diperlukan karena karakteristik yang terlalu birokratis sudah tidak sejalan dengan paradigma administrasi publik terkini, di samping karena desentralisasi. Secara empiris, penyederhanaan struktur birokrasi diperlukan karena menghambat peningkatan profesionalitas aparatur yang terlihat dari gejala *bluffocracy* dan *consultocracy*. Melalui restrukturisasi, sebagai bagian dari reformasi yang komprehensif terhadap birokrasi Indonesia. Maka harapan agar tugas birokrasi dalam *making program benefit delivered*, sehingga masyarakat menikmati pelayanan dan hasil pembangunan.

Di lembaga BPS tingkat Provinsi dan BPS tingkat Kabupaten/Kota menyisahkan Kepala BPS dan Kabag/Kasubag Umum. Sedangkan Kepala Bidang dan Kepala Seksi disetarakan menjadi jabatan fungsional ahli madya dan ahli muda. Terkait fungsi manajerial yang melekat pada jabatan administrasi sebelumnya, pejabat administrasi yang mengalami penyetaraan jabatan diberikan tugas dan fungsi koordinasi dan pengelolaan kegiatan sesuai dengan bidang tugasnya. Pemberian tugas dan fungsi koordinasi tersebut diberikan dalam bentuk tugas tambahan sebagai koordinator (ahli madya) dan sub koordinator (ahli muda). Tugas dan fungsi koordinasi tidak bersifat menetap dan didasarkan pada kebutuhan pelaksanaan tugas pada masing-masing unit kerja instansi pemerintah.

Dari sisi kinerja ASN berdasarkan PP nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN disebutkan kewajiban untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan jenis dan kajian kebijakan perencanaan karir ASN, jenjang jabatan yang dimiliki oleh ASN. Belum adanya peraturan teknis baik dari Kemen PAN-RB

dan BKN, menyebabkan pejabat fungsional yang hasil penyetaraan belum membuat SKP sesuai dengan jabatan hasil dari penyetaraan.

Selain terkait administratif belum dibuatnya SKP yang sesuai dengan jabatan penyetaraan, hal ini berakibat akan adanya kesulitan dalam pengukuran kinerja di akhir tahun. Masalah kinerja ASN juga terkait dengan kemampuan untuk mencapai target SKP yang telah masuk dalam perjajian kinerja.

Dari sisi kinerja organisasi penyetaraan jabatan juga menimbulkan kebingungan dalam menurunkan indikator kinerja organisasi ke dalam perjanjian kinerja hingga ke level pegawai. Status abu – abu dalam memimpin fungsi dan bukan unit kerja menciptakan kebingungan apakah pejabat coordinator dan sub coordinator bertanggung jawab secara langsung pada pencapaian indikator kinerja utama atau hanya bertanggung jawab sebagaimana fungsional lainnya.

Dari Segi kompensasi dan pendapatan pejabat struktural yang beralih menjadi pejabat fungsional juga berubah. Selain itu pegawai juga merasa bahwa dengan beralih menjadi pejabat fungsional mereka menjadi lebih susah dalam memenuhi angka kredit yang telah disyaratkan. Pegawai masih banyak yang merasa belum percaya diri dan kebingungan, karena pegawai banyak yang beranggapan bahwa pejabat fungsional itu identik dengan keahlian. Peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, membuat pegawai merasa bahwa jabatan fungsional yang mereka jabatan sekarang ini belum sesuai dengan kompetensi mereka. Masih adanya tugas tambahan diluar tugas pokok yang seharusnya mereka kerjakan juga membuat pegawai tidak dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal, sehingga pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerja pokok yang mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh antara penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional) terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara.
- 2) Apakah ada pengaruh antara penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara.
- 3) Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara.
- 4) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional) terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penelitian ini, kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai bahan pertimbangan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya. Pada penelitian ini akan menganalisa dampak penyederhanaan birokrasi, pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPS Se-Provinsi Maluku Utara.

Penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai bahan rujukan diantaranya adalah hasil dari penelitian Tumanggor dan Wibowo (2021) melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai Negeri Sipil pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional di pemerintahan pusat dan daerah. Metode yang digunakan adalah kualitatif, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa faktor kinerja pegawai lebih dominan terimbang dari adanya implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, pada dimensi individu faktor kinerja pegawai sangat di pengaruhi oleh kemampuan dan keahlian pegawai.

Sukamtono *et al.* (2022) melakukan penelitian tentang perubahan jabatan: dampaknya pada kinerja dan kesejahteraan pegawai. Metode penelitian adalah kuantitatif dan analisa data menggunakan PLS. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa prosedur birokrasi sudah dilaksanakan dengan baik sehingga, dengan adanya perubahan jabatan struktural ke jabatan fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wahyuningsih *et al.* (2021) melakukan penelitian pengaruh peralihan jabatan fungsional dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di Universitas Jenderal Soedirman. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (Simultan) variabel X1 (peralihan Jabatan) dan variabel X2 (motivasi kerja) berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel X1 (peralihan jabatan) tidak berpengaruh secara signifikan (hipotesis ditolak) terhadap kinerja pegawai dan variabel X2 (motivasi kerja) dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Marthalina (2021) dalam penelitian Analisis dampak perkembangan karir pegawai negeri sipil pasca pelaksanaan pemindahan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pemindahan jabatan struktural ke jabatan fungsional tidak berdampak secara langsung terhadap perkembangan karir pegawai.

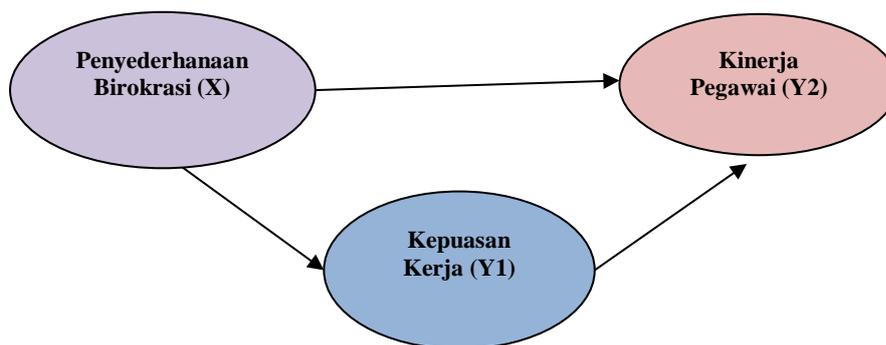
Aulia (2020) dalam penelitian Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional : Suatu Analisa Kompensasi Atas Penghapusan Jabatan Eselon III Dan IV Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan yang diterima pegawai struktural eselon III lebih besar dari pada pegawai dalam jabatan fungsional tertentu setara yang relevan di PPSDMA, sementara untuk jabatan struktural eselon IV akan mengalami peningkatan penghasilan jika beralih ke jabatan jabatan fungsional tertentu setara yang relevan di PPSDMA.

Nurhestitunggal dan Muhlisin (2020) dalam penelitian Penyederhanaan Struktur Birokrasi: Sebuah Tinjauan Perspektif Teoretis Dan Empiris Pasa Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV. Dengan Hasil temuan yang menyatakan bahwa penyederhanaan struktur birokrasi, secara teroretis, diperlukan karena karakteristik yang terlalu birokratis sudah tidak sejalan dengan paradigma administrasi public dan periode reformasi tata kelola sector terkini, di samping karena desentralisasi. Secara empiris, penyederhanaan struktur birokrasi diperlukan

karena menghambat peningkatan profesional aparatur yang terlihat dari gejala bluffocracy dan consultoracy.

Damai et.al. (2016) dalam penelitian Analisis Pengaruh Reformasi Birokrasi Kinerja Pemerintah Daerah (Studio Kasus Pemerintah Provinsi Jawa Barat), Hasil Menunjukkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada komponen proses mencapai tingkat keberhasilan 74 persen. Namun pada komponen hasilnya mencapai skor 53,93 pada skala 1-100. Selain itu reformasi birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat namun tidak berpengaruh terhadap kinerja ekonomi. Strategi yang menjadi prioritas utama dalam peningkatan keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah meningkatkan kompetensi SDM aparatur.

Sesuai dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikembangkan sebelumnya, maka peneliti menggambarkan kerangka pikir penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Birokrasi

Pengertian Birokrasi Birokrasi berasal dari kata “bureau” yang berarti meja atau kantor; dan kata “kratia” (cratein) yang berarti pemerintah. Sehingga secara harfiah, birokrasi dapat dimaknai sebagai orang yang bekerja di meja dengan aturan yang ketat. Sementara itu, Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, Birokrasi diartikan sebagai sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah yang berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan.

Birokrasi berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah suatu sistem kontrol dalam organisasi yang dirancang berdasarkan aturan-aturan yang rasional dan sistematis, dan bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja individu dalam rangka penyelesaian tugas-tugas administrasi berskala besar. Terdapat 4 (empat) fungsi birokrasi di dalam suatu pemerintahan modern yaitu administrasi, pelayanan, pengaturan, dan pengumpulan informasi.

Menurut Riyadini (2013) bahwa birokrasi adalah praktik teknis dalam bidang administrasi. Birokrasi merupakan alat untuk menjalankan otoritas Negara lewat kekuasaan dalam menjalankan perintah, semakin tinggi hirarkinya maka otoritas yang dimiliki juga semakin tinggi. Birokrasi juga merupakan sebuah organisasi yang memiliki aturan yang jelas, kekuasaan yang tegas dan fungsi yang pasti.

Menurut Roskin et al. (2005) menyatakan bahwa birokrasi sebagai setiap organisasi yang berskala besar yang terdiri dari para pejabat yang diangkat, dimana

fungsi utamanya adalah melaksanakan kebijakan-kebjakan yang telah diambil oleh para pengambil keputusan. Sementara menurut kamus besar bahasa Indonesia, birokrasi adalah system pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintahan karena telah berpegang pada hirarki dan jenjang jabatan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa birokrasi adalah organisasi yang memiliki hirarki, aturan, kekuasaan dan fungsi yang pasti, terdiri dari para pejabat yang telah diangkat untuk melaksanakan kebijakan dan administrasi di bidang pemerintahan. Irawati (2007) menyatakan tanpa adanya peran birokrasi, pembangunan dapat mengalami stagnasi dan akan kehilangan arah.

Ciri birokrasi menurut Weber : Pertama, berbagai aktifitas regular yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang didistribusikan dengan suatu cara baku sebagai kewajiban-kewajiban resmi; Kedua, organisasi kantor-kantor mengikuti prinsip hirarki, yaitu setiap kantor yang lebih rendah berada di bawah control dan pengawasan kantor yang lebih tinggi; Ketiga, operasi-operasi birokrasi diselenggarakan melalui suatu system kaidah-kaidah abstrak yang konsisten dan terdiri atas penerapan kaidah ini terhadap kasus-kasus spesifik; Keempat, pejabat yang ideal menjalankan kantornya secara formal tanpa kebencian atau kegairahan dan karenanya tanpa antusiasme dan afeksi. Birokrasi pemerintahan sering kali diartikan sebagai kerajaan pejabat (*official dom*) yaitu kerajaan yang raja-rajanya adalah jabatan dimana setiap pejabat memiliki *official duties* dan bekerja pada tatanan hirarki dengan kompetensi masing-masing (Irawati, 2007).

Penyederhanaan Birokrasi

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan percepatan pencapaian transformasi jabatan fungsional, telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagai Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional yang merupakan pendukung penyederhanaan birokrasi dari aspek SDM Aparatur. Dengan demikian, Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional adalah instrumen untuk memberikan peluang pengembangan karier guna mendukung penyederhanaan birokrasi agar organisasi tetap dapat berjalan dengan sistem karier berbasis fungsional.

Pemerintah Telah Menetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang “Grand Design Reformasi Birokrasi” yang menguraikan mengenai visi, misi, tujuan, sasaran, dan area-area perubahan yang menyangkut seluruh aspek-aspek manajemen pemerintah. Sasaran perubahan dalam reformasi birokrasi adalah perubahan mindset dan budaya kerja menjadi Lebih efektif dan efisien yang menysasar pada pencapaian kinerja. Perubahan budaya kerja ini di dukung dengan perubahan sistem manajemen atau tata kelola pemerintahan menjadi sistem manajemen berbasis kinerja. Beberapa metode yang dapat digunakan dalam mereformasi birokrasi Adalah: restrukturisasi organisasi, simplifikasi dan otomatisasi, serta penerapan nilai atau budaya kerja yang berbasis kinerja.

Penyederhanaan birokrasi adalah kebijakan yang memangkas struktur oraganisasi yang dianggap dapat menyebabkan pengambilan keputusan dan

pelayan menjadi kurang efisien dan efektif. Kebijakan penyederhanaan birokrasi muncul pertama kali dalam pidato pelantikan Presiden tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan ini kemudian diterjemahkan secara teknis melalui PERMENPAN No 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Kajian Kebijakan Perencanaan Karir PNS.

Kinerja Pegawai

Dalam bahasa Inggris kinerja disebut job performance atau actual performance artinya tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Menurut Priansa (2017) bahwa kinerja merupakan pewujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasinya.

Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam satu periode waktu tertentu. Sedangkan Robbins *et.al* (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:87) menyatakan bahwa penelitian pegawai adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk meentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Menurut Kasmir (2016) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikais efektif atara pimpinan dan bawahan, budaya kerja dan menerapkan sanksi.

Berdasarkan beberapa pengertian ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan organisasi, dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi yang sesuai dengan kriteria dan standar yang telah diterapkan oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja masing-masing individu berbeda-beda sesuai system nilai yang berlaku pada dirinya. Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang yang menggambarkan perasaannya pada saat senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Besar kecilnya kepuasan seseorang dalam bekerja dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja seseorang bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sebaliknya jika tingkat kepuasan rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi baik secara cepat maupun perlahan-lahan.

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap semua pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi.

Hipotesis

Ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Analisis PLS yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan program *smartPLS versi 3.0*. yang dijalankan dengan program media komputer.

Berdasarkan uraian kerangka pikir penelitian diatas, maka peneliti dapat menyampaikan bahwa dalam penelitian tentang kinerja pegawai (Y2) pada Lingkup BPS Se- Provinsi Maluku Utara dengan variabel kepuasan kerja (Y1) dan variabel penyederhanaan birokrasi (X) dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

1. Penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara.
2. Penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh Penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) desain penelitian merupakan seperangkat pilihan pengambilan keputusan secara rasional. Desain penelitian ini adalah *deskriptif verifikatif* dengan tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat serta menguji hipotesa secara empirik.

Penelitian *deskriptif* dilakukan untuk memperoleh kejelasan mengenai ciri-ciri variabel yang diteliti untuk menggambarkan perilaku variabel yang diamati

berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, sedangkan *verifikatif* dilakukan untuk menguji hipotesa dengan analisis statistik.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi, yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara yang mengalami penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional), yang berjumlah 152 pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling. Peneliti menentukan kriteria responden yang mengalami pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Ukuran sampel secara keseluruhan dapat ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin.

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel

No	Uraian	Jumlah populasi	Ukuran Sampel
	Provinsi Maluku Utara	48	34
	Kab. Halmahera Barat	12	
	Kab. Halmahera Tengah	11	
	Kab. Kepulauan Sula	10	
	Kab. Halmahera Selatan	15	
			1
	Kab. Halmahera Utara	8	
	Kab. Halmahera Timur	13	
	Kab. Pulau Morotai	12	
	Kota Ternate	11	
	Kota Tidore Kepulauan	12	
	Jumlah	152	110

Sumber: BPS Provinsi Maluku Utara, 2022

Metode Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS karena penelitian ini menggunakan teknik statistika multivarian dengan melakukan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Dengan model PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik data.

PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel

dapat kecil (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya (Ghozali, 2005).

Keunggulan-keunggulan PLS mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model komplek), mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen, hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang, menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis cross-product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi, dapat di gunakan pada kontruk reflektif dan formatif, dapat digunakan pada sampel kecil, tidak mensyaratkan data berdistribusi normal dan dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu : nominal, ordinal, dan kontinu.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel penyederhanaan birokrasi (pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional) sebagai variabel independent (X) , variabel kepuasan kerja pegawai(Y1) sebagai variabel intervening dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan merupakan hal yang tidak dapat dihindari, setiap instansi/organisasi/perusahaan akan selalu berubah mengikuti apa yang terjadi di lingkungannya. Perubahan akan membawa dampak baik apabila direncanakan, dikelola, dan dilaksanakan dengan efektif. Perubahan yang baik adalah perubahan yang dirancang secara sistematis atau terstruktur, sehingga tujuan dari perubahan dapat didefinisikan dengan jelas. Praktik manajemen perubahan membantu para *stakeholder* untuk dapat mengelola perubahan dengan baik, sehingga persepsi atas perubahan yang dirasakan karyawan /pegawai dapat dikendalikan agar tidak membawa dampak buruk terhadap organisasi, pekerjaan, atau bahkan kehidupan mereka.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Partial Least Square (PLS), tampak hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Langsung

	Original Sampel/O	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	t Statistik	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,222	0,229	0,086	2,598	0,010
Penyederha Birokrasi -> Kepuasan Kerja	0,673	0,681	0,072	9,414	0,000
Penyederha Birokrasi -> Kinerja Pegawai	0,662	0,653	0,098	6,762	0,000

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0, 2022.

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	Values
Penyederhanaan Birokrasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,150	0,157	0,065	2,303	,022

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0, 2022.

Tabel 4. Pengaruh total

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.222	0.229	0.086	2.598	0.010
Penyederhanaan Birokrasi -> Kepuasan Kerja	0.673	0.681	0.072	9.414	0.000
Penyederhanaan Birokrasi -> Kinerja Pegawai	0.812	0.810	0.053	15.212	0.000

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0, 2022.

Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai original sampel pengaruh variabel penyederhanaan birokrasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara adalah sebesar 0,673, nilai t statistiknya $9,414 \geq 1,982$ (t tabel), dan nilai *P Values* nya $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara penyederhanaan birokrasi (penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama di terima/terbukti yaitu penyederhanaan birokrasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara. Hal ini juga dapat diartikan bahwa penyederhanaan birokrasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka kurang mampu memahami kebutuhan masyarakat, hal ini terjadi kemungkinan besar karena kurangnya komunikasi antara pegawai-pegawai yang ada pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara serta kurangnya sosialisasi tentang tugas dan kewenangan mereka kepada masyarakat. Hanya sebagian masyarakat tertentu saja (Mahasiswa, Dosen, pegawai dan peneliti) yang biasanya berkonsultasi dan berkoordinasi dengan pegawai-pegawai yang ada di kantor BPS.

Selesainya penyetaraan jabatan tidak berarti masalah penyederhanaan birokrasi telah selesai. Muncul masalah baru terkait pengembangan kompetensi masing-masing Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan. Para JF Penyetaraan harus segera meng-upgrade dirinya agar memenuhi standar kompetensi minimal di jabatan masing-masing salah satunya melalui diklat fungsional. Proses penyetaraan jabatan yang dilakukan secara serentak untuk semua jabatan administrasi yang berdampak penyederhanaan birokrasi mengakibatkan membengkaknya kebutuhan

anggaran diklat fungsional. Sehingga perlu disusun roadmap pengembangan SDM untuk pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan.

Secara umum penyederhanaan birokrasi (penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara selama ini telah terlaksana dengan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja (LAKIP) tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 terlihat bahwa setelah adanya penyederhanaan birokrasi pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara kinerja pegawai dan kantor masih tetap baik.

Kepuasan kerja pegawai, menurut (Effendi 2006 hal. 291) dapat dilihat bahwa “pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.” Oleh karena itu, semua jenis organisasi membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya.

Tidak mudah mengubah mindset Pejabat Struktural menjadi Pejabat Fungsional dalam waktu singkat. Bahkan dimungkinkan terjadi jetlag, karena sebelumnya berada pada zona nyaman (tidak ada kewajiban mengumpulkan angka kredit). Ditambah lagi proses penyetaraan jabatan yang dilakukan tanpa memandang pangkat dan golongan juga menimbulkan polemik tersendiri. Pejabat struktural dengan golongan IV/a diberikan bekal angka kredit yang sama dengan Pejabat Struktural dengan golongan III/b yang baru dalam hitungan bulan dilantik menjadi eselon 4. Menimbulkan kesan ketidakadilan antara eks pejabat struktural yang sudah lama mengabdikan dengan yang baru beberapa bulan menjadi pejabat struktural yang diberi bekal angka kredit sama. Untuk menghadapi situasi seperti ini, perlu adanya wadah konseling sehingga para Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan Jabatan dapat menggali informasi atau bahkan berkonsultasi terkait apa yang seharusnya dilakukan.

Beban seorang Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan bertambah setelah mendapatkan SK selaku Koordinator/Sub Koordinator. Kebijakan penunjukan Koordinator dan Sub Koordinator terkesan hanya merubah istilah dari birokrasi yang sebelumnya. Serasa bertolak belakang dengan harapan untuk merampingkan birokrasi supaya menjadi lincah, adaptif, responsive dan inovatif di era Revolusi Industri 4.0. Sehingga perlu dilakukan pengkajian ulang terhadap regulasi yang memuat penunjukan Koordinator dan Sub Koordinator tersebut.

Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai original sampel pengaruh variabel penyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara adalah sebesar 0,662, nilai t statistiknya $6,762 \geq 1,982$ (t tabel), dan nilai P Values nya $0,000 \leq 0,05$, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan positif antara penyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa kedua di terima/terbukti yaitu penyederhanaan birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara. Hal ini juga dapat diartikan bahwa penyederhanaan birokrasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, semakin diberlakukannya penyetaraan jabatan

struktural ke jabatan fungsional akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Pejabat yang terdampak kebijakan penyetaraan jabatan, pada prakteknya diamanahi sebagai koordinator atau sub koordinator, yang dengan kata lain, mereka masih diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam bidang tertentu sebagaimana yang melekat pada jabatan sebelumnya. Sehingga muncul adagium “pejabat fungsional rasa struktural”.

Kondisi ini menambah beban pejabat yang terdampak penyetaraan. Di satu sisi, yang bersangkutan harus mengikuti iklim kerja jabatan fungsional yang berbasis kinerja perorangan dengan bukti pengumpulan angka kredit, di sisi lain diberi beban, tanggung jawab serta peran sebagaimana jabatan struktural yang sebelumnya dijabat.

Meskipun terdapat peraturan yang mengonversi jabatan koordinator dan sub koordinator ke dalam nilai angka kredit, namun hal ini belumlah mencukupi bagi pejabat yang bersangkutan untuk mengumpulkan nilai angka kredit minimal. Pejabat yang bersangkutan tetap harus mengumpulkan berkas-berkas administrasi yang akan dikonversi ke dalam angka kredit jika ingin pangkat dan jabatannya meningkat. Kondisi dimana diperlukan upaya pengumpulan angka kredit, tidak perlu terjadi jika yang bersangkutan masih menjabat sebagai pejabat administrasi.

Memang beban kerja sebagai pejabat fungsional memiliki tugas lebih berat dari pada pejabat struktural karena pegawai dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan angka kredit tersebut sebagai salah satu penunjang terhadap kebutuhan penunjang kenaikan pangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang terkena dampak penyetaraan dari struktural ke fungsional. Kreatifitas dituntut untuk menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap pegawai yang di geser ke jabatan fungsional.

Pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan masih harus melaksanakan tugas-tugas yang sebelumnya dijalankan pada saat masih menjabat sebagai pejabat struktural. Hal tersebut akan menjadi tantangan tersendiri karena disamping harus segera beradaptasi dengan tugas baru sebagai pejabat fungsional yang membutuhkan usaha keras juga masih dibebani dengan tugas-tugas sebelumnya saat masih menjabat sebagai pejabat struktural. Pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan masih belum mampu untuk memberikan kinerja yang maksimal karena adanya berbagai permasalahan yang ada sehingga sesuai dengan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional tidak berpengaruh secara nyata/signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebelumnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan adalah baik karena nilai rata-rata skornya adalah 4,02. Secara teori hal ini mengandung makna bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yang digunakan menurut Robbins (2016) yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pendapatan, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap kemampuan kerja. Kepuasan pegawai dapat menumbuhkan dan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai di Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara. Pegawai yang sudah merasa puas akan

pekerjaannya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Jacobs dan Solomon dalam Priansa, (2017:232) yang menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerja yang menghargai kinerja yang bagus dibandingkan dengan pekerja yang tidak memberikan penghargaan. Dessler dalam Priansa, (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.

Robbins dalam Priansa, (2017:233) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja. Jika melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi akan menghargai produktivitasnya. Penghargaan ini biasanya bisa dalam bentuk pujian, penghargaan ataupun promosi yang kemudian dapat menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Priansa (2016:280) juga menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam mengemban pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution et al. (2018), Saroh (2019), yang menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai original sampel pengaruh peyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara adalah sebesar 0,150, nilai t statistiknya $2,303 \geq 1,982$ (t tabel), dan nilai P Values nya $0,022 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan positif pengaruh peyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara. Pengaruh langsung antara penyederhanaan birokrasi ke kinerja adalah signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,662, pengaruh tidak langsung juga signifikan dengan nilai sebesar 0,150 dan pengaruh total sebesar 0,812. Berdasarkan hasil analisa data ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening/mediasi. Tipe mediasi yang terjadi pada penelitian ini adalah mediasi parsial.

Hasil dari analisa data ini juga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara peyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Lingkup BPS Se-Provinsi Maluku Utara. semakin besar peyederhanaan birokrasi yang diterapkan dalam organisasi terhadap pegawainya akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peyederhanaan birokrasi dapat mendorong pegawai untuk lebih aktif dan mampu menumbuhkan kreatifitas pegawai. Dengan adanya penyeteraan 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai (2004), yang menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja di pengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individual. Menurut Strauss dan sayles dalam Wibowo (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini. pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Hal ini akan mengakibatkan pegawai tidak bekerja secara baik dan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Penyederhanaan birokrasi (Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lingkup BPS Se-Provinsi Provinsi Maluku Utara . Artinya bahwa apabila penyederhanaan birokrasi (Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) diterapkan dengan baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkup BPS Se-Provinsi Provinsi Maluku Utara. Artinya bahwa apabila Kepuasan kerja pegawai ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. (3) Penyederhanaan birokrasi (Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkup BPS Se-Provinsi Provinsi Maluku Utara. Artinya bahwa apabila Penyederhanaan birokrasi (Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh penyederhanaan birokrasi (Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) terhadap kinerja pegawai di Lingkup BPS Se-Provinsi Provinsi Maluku Utara.

Berkaitan dengan penyederhanaan birokrasi (Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional) maka pimpinan (atasan langsung) di Lingkup BPS Se-Provinsi Provinsi Maluku Utara perlu untuk melakukan: (1) Pengusulan pegawai untuk menempati jabatan fungsional perlu adanya pertimbangan keahlian dan pendidikan pegawai yang bersangkutan agar pegawai lebih muda dalam melaksanakan tugasnya. (2) Pegawai yang telah mengalami penyetaraan jabatan sekiranya harus diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan diklat yang sesuai dengan tupoksi barunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Rakhman, Fahmi. (2020). "Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional: Suatu Analisa Kompensasi Atas Penghapusan Jabatan Eselon III Dan IV Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur." *Jurnal Aparatur* 4(2):53–66.
- Budi Fernando Tumanggor, Eddy Kusponco Wibowo. (2021). Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Implementasi Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural Eselon III, IV dan V ke Jabatan Fungsional di Pemerintah Pusat dan Daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol. 3 No. 1 Mei 2021. <https://www.researchgate.net/publication/358735188>.
- Donny Juni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, CV. Pusata Setia, Bandung.

- Handoko, Toni H. (2001). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE –Yogyakarta.
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 9–16.
- Irawati. (2007). Pembaruan Administrasi dan Birokrasi (Sebuah Era Perubahan). *Jurnal Madani Edisi I/Mei 2007*
- Imam Ghozali.(2008). *Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square(PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Istib Saroh.(2019). Pengaruh Pemberdayaan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian Kota Ternate).
- Kasmir.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Marthalina. 2021. “Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* Vol 9, No. 1, pp. 42-55.
[https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/ DOI 10.33701/jmsda.v9i1.1716](https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/DOI%2010.33701/jmsda.v9i1.1716).
- Mudeng, D. S., Tumbel, A., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpknl Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2859– 2867.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17178>.
- Mochamad Nurhestitunggal dan Muhlisin. (2020). Penyederhanaan Struktur Birokrasi: Sebuah Tinjauan Perspektif Teoretis Dan Empiris Pada Kebijakan Penghapusan Eselon III Dan IV. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, Vol.4, No.1, Juni 2020, Hal. 1 – 20 p-ISSN: 2597-4971, e-ISSN: 2685-0079.
<https://www.researchgate.net/publication/346191102..>
- Riyadini B.(2013). *Responsibilitas Pelaksanaan Reformasi Borikrasi Melalui Penelitian Evaluasi*. Jakarta: Banyu Nusa Atmanakarya
- Ria, Mai Damai siregar, Hermanto Bratakusuma dan Dedy S.(2016). Analisis Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Studi Kasus Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
<https://repostory.ipb.ac.id/handle/123456789/82595>
- Roskin M.G. (2005). *Political Science: An Introduction*. Prentice Hall.
- Sukamtono, Desti Ranihusna, and Rini Widyastuti. (2022). “Perubahan Jabatan: Dampaknya Pada Kinerja Dan Kesejahteraan.” *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)* 18(3):197–216.
- Robbins (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2016), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta Bandung.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

- Wahyuningsih, S., Suswati, W., Y.S., Santoso, D., & Ekowati, S.(2021). Pengaruh Peralihan Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Universitas Jenderal Soedirman. Prosiding Seminar Nasional dan Call Fpr Papers, 120-129.
<http://www.jurnal.lppm.unsoed.ac.id/ojs/index.php/Prosiding/artile/view/1773>
- Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Gtafindo Persada.

PERATURAN-PERATURAN

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 tahun 2019 tentang Penyederhanaan Jabatan Administrasi kedalam Jabatan Fungsional
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 tahun 2018 tentang Road Map Reformasi Birokrasi tahun 2020-2024
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN
- Surat Edaran Menteri Pendatagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 20 Tahun 2021