

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM MIFTAHUSSALAM MEDAN****Henny Purnama Dewi****Universitas Battuta
Medan, Indonesia****Email : dewipurnamahenny@gmail.com****Abstrak**

Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Maka dari itu sangat diperlukannya sebuah struktur organisasi yang baik dimana di dalam struktur organisasi tersebut diberlakukan salah satu prinsip manajemen yaitu "*The Right Man In The Right Place*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan. Teknik pengambilan sample menggunakan metode regresi linear dan korelasi product moment. Penelitian ini juga menggunakan tehnik analisis determinan untuk melihat besarnya persentase kontribusi variable bebas (X) dalam mempengaruhi variable tidak bebas (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji -t pada taraf signifikan 0,05 untuk uji dua arah pada derajat kebebasan (dk) = n-2. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktur Organisasi (X) dengan 7 indikator yaitu Pembagian Aktivitas Pekerjaan, Restrukturisasi Organisasi, evaluasi struktur organisasi, penempatan jabatan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan pegawai. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan 7 indikator yaitu perlengkapan kantor, kelengkapan kerja, motivasi kinerja, job description, Gaya Kepemimpinan, Evaluasi Kinerja dan Kerja Sama. Berdasarkan uji - t, dapat disimpulkan bahwa variable struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan.

Kata Kunci: Struktur Organisasi, Kinerja Pegawai**Abstract**

Employees have a major role in every organizational activity, because employees become planners, actors, and determinants of the realization of organizational system goals. Organizational goals will be easier to achieve if employees are placed in positions that match their competencies. Therefore, it is very necessary to have a good organizational structure where in the organizational structure one of the management principles is applied, namely "The Right Man In The Right Place". This study aims to determine the effect of organizational structure on the performance of employees of the Miftahussalam Islamic Education Foundation Medan. The sampling technique used was linear regression and product moment correlation. This study also uses determinant analysis techniques to see the percentage of the contribution of the independent variable (X) in influencing the dependent

variable (*Y*). Hypothesis testing was carried out using the *-t* test at a significant level of 0.05 for a two-way test at degrees of freedom (*dk*) = *n*-2. The independent variable used in this study is Organizational Structure (*X*) with 7 indicators, namely Division of Work Activities, Organizational Restructuring, evaluation of organizational structure, job placement, education level, work experience and employee skills. The dependent variable in this study is performance with 7 indicators, namely office equipment, work equipment, performance motivation, job description, leadership style, performance evaluation and cooperation. Based on the *t*-test, it can be concluded that the organizational structure variable has a significant influence on the performance of the employees of the Medan Miftahussalam Islamic Education Foundation. From the calculation of the resulting determinants, organizational structure variables affect employee performance by 39.69% and the rest is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Organizational Structure, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal penempatan personalia sangat penting menjadi perhatian yang lebih, prinsip *The right Man on The Right Place* dalam sebuah organisasi pemerintah dan swasta menjadi perhatian serius bagi kita bersama. Dalam penempatan pegawai juga masih perlu diperhatikan adanya kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jelas dan tingkat jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dengan melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan prinsip tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Prinsip *The right Man on The Right Place* dapat diterapkan dalam sebuah struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi didefinisikan sebagai “sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi.” Suatu struktur kemudian dikembangkan untuk menetapkan bagaimana organisasi beroperasi untuk melaksanakan tujuannya. Menurut Gill Corkindale dari Harvard University “Desain dan struktur organisasi yang buruk menghasilkan kontradiksi yang membingungkan:

kebingungan dalam peran, kurangnya koordinasi antar fungsi, kegagalan untuk berbagi ide, dan pengambilan keputusan yang lambat membuat manajer menjadi kompleks, stres dan konflik,”

Sebuah struktur organisasi perusahaan dibuat berdasarkan pola kerja dan juga tanggung jawab dalam perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan memiliki struktur perusahaan yang jelas, maka perusahaan tersebut memiliki keuntungan-keuntungan berikut:

1. Membantu mencapai target atau tujuan perusahaan lebih cepat
2. Deskripsi pekerjaan karyawan yang jelas
3. Koordinasi antar unit, fungsi atau bagian serta pembagian wewenang dan juga tanggung jawab lebih jelas.
4. Mampu mengurangi konflik internal yang bisa terjadi dalam perusahaan.
5. Meningkatkan moral dan juga motivasi karyawan karena ada jenjang karir yang jelas.

2. Landasan Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara & Hasibuan, 2009). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Siswanto (1989) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Wirawan (2015) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan,kecakapan,dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Tehnik pengambilan sample menggunakan metode regresi linear dan korelasi *product moment*. Penelitian ini juga menggunakan tehnik analisis determinan untuk melihat besarnya persentase kontribusi variable bebas (X) dalam mempengaruhi variable tidak bebas (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji -t pada taraf signifikan 0,05 untuk uji dua arah pada derajat kebebasan (dk) = n-2.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari uji - t dapat disimpulkan bahwa variable penempatan prinsip *the right man on the right place* dalam sebuah struktur organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan karena diperoleh hasil t hitung = 4,77 sedangkan t table = 2, 032. Sehingga diperoleh bahwa thitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa “Ada pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan” diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai pada YPIM Medan. Dari perhitungan determinan yang dihasilkan, variable struktur organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 39,69 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pimpinan telah membuat struktur organisasi yang tepat sehubungan dengan pencapaian kinerja pegawai YPIM. Dalam hal pembagian tugas, pendelegasian wewenang dan pelaksanaan aktivitas kerja masing-masing bagian sudah sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan, dimana masing-masing posisi sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Agar kinerja yang telah tercapai dapat dipertahankan dan sedapat mungkin ditingkatkan lagi untuk hasil yang lebih maksimal. Maka jika masih ada jabatan rangkap agar dapat diminimalisasikan atau bahkan ditiadakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquit, Jason A, Jeffrey A.LePine, and Michael J.Wesson. 2011. *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.
- Colquit, Jason A, Jeffrey A.LePine, and Michael J.Wesson. 2011. *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.
- Coulter, Stephen P. Robbins and Mary. 2012. *Management*, Eleventh Edition, Alih Bahasa : Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Coulter, Stephen P. Robbins and Mary. 2012. *Management*, Eleventh Edition, Alih Bahasa : Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Dami, Sudarwan. (2012). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, James. (2012). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hillier, F.S., dan Liberman, G.J., 2005. *“Introduction to Operations Research”*, McGraw-Hill, 8th edition.
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Moch. Mufti Farid N, 2016 *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja* Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu
- Zhang, H.C., 1997. *“Advanced Tolerancing Techniques”*, Willey Series in Engineering Design and Automation.