




ANALISIS PENGARUH PERPUUTARAN MODAL KERJA TERHADAP KEBERHASILAN RESTRUKTURISASI PEGAWAI PADA PT.SERVOTEK INDONESIA BATAM

Wahyu Galih Saputro¹, Zulkifli Rangkuti², Widya Nengsih³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
wahyu_gs99@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Efisiensi dan Efektivitas terhadap Restrukturisasi Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data penelitian diperoleh dari 54 responden dan dianalisis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efisiensi berpengaruh signifikan terhadap Restrukturisasi Pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,786 > ttabel 2,005. Efektivitas juga berpengaruh signifikan terhadap Restrukturisasi Pegawai dengan nilai thitung sebesar 9,693 > ttabel 2,005. Secara simultan, Efisiensi dan Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap Restrukturisasi Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 105,320 > Ftabel 2,78 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,805 menunjukkan bahwa 80,5% variasi Restrukturisasi Pegawai dipengaruhi oleh Efisiensi dan Efektivitas, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.600	Kata Kunci: Efisiensi, Efektivitas dan Restrukturisasi Pegawai
	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Restrukturisasi pegawai merupakan langkah strategis untuk menata kembali komposisi, peran, dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi yang terkini. Tujuannya bukan hanya untuk menekan biaya operasional, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi organisasi, serta adaptabilitas perusahaan terhadap tantangan eksternal. Namun, keberhasilan restrukturisasi pegawai tidak dapat dilepaskan dari kondisi keuangan perusahaan, khususnya modal kerja yang dimiliki. Fenomena Masalah yang Terjadi seperti Ketimpangan Beban Kerja: Setelah pengurangan pegawai, beberapa divisi mengalami kekurangan tenaga kerja sehingga beban kerja meningkat, sedangkan divisi lain justru kelebihan staf, Penurunan Produktivitas Sementara: Adanya penyesuaian terhadap struktur baru membuat sebagian pegawai memerlukan waktu untuk beradaptasi, menyebabkan penurunan output dalam jangka pendek, Penurunan Moral dan Motivasi Pegawai: Pegawai yang tersisa mengalami kecemasan atas stabilitas pekerjaan mereka, menurunkan semangat kerja dan loyalitas, Kurangnya Koordinasi Lintas Divisi: Efektivitas kerja lintas departemen menurun akibat perubahan struktur dan jabatan yang belum disosialisasikan secara menyeluruh, Tujuan Efisiensi Tidak Maksimal: Walaupun jumlah pegawai berkurang, penghematan biaya operasional tidak

signifikan karena proses kerja menjadi kurang lancar dan memerlukan lembur tambahan.

Fakta menunjukkan bahwa tidak semua program restrukturisasi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Beberapa organisasi gagal karena tidak mempertimbangkan efisiensi proses maupun efektivitas hasil. Misalnya, pengurangan jumlah pegawai yang terlalu drastis bisa menimbulkan beban kerja berlebihan bagi yang tersisa, menurunkan moral, dan bahkan menyebabkan penurunan kualitas produk/jasa.

Pada kasus PT. Servotex Indonesia, langkah restrukturisasi pegawai telah dilaksanakan dalam beberapa tahap. Namun, hasilnya belum sepenuhnya optimal. Masih ditemukan adanya ketimpangan beban kerja antar divisi, penurunan motivasi kerja pada beberapa karyawan yang terdampak, serta hambatan dalam proses adaptasi terhadap struktur organisasi yang baru. Hal ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana kebijakan restrukturisasi tersebut sudah dirancang dan dilaksanakan dengan mempertimbangkan prinsip efisiensi dan efektivitas organisasi.

Akibat tekanan tersebut, manajemen PT. Servotex Indonesia mengambil keputusan untuk melakukan restrukturisasi pegawai sebagai bagian dari strategi efisiensi biaya dan peningkatan daya saing. Namun demikian, pelaksanaan restrukturisasi ini tidak sepenuhnya berjalan mulus. Berdasarkan pengamatan awal, muncul

jumlah fenomena masalah, antara lain, adapun fenomena masalah yang ada adalah sebagai berikut : Ketidakseimbangan beban kerja antar divisi setelah pengurangan jumlah tenaga kerja, yang menimbulkan stres kerja pada pegawai yang tersisa, Penurunan produktivitas jangka pendek, karena proses adaptasi terhadap struktur dan sistem kerja yang baru membutuhkan waktu, Kendala dalam efektivitas komunikasi dan koordinasi antar bagian karena perubahan alur birokrasi internal yang belum optimal, Moral dan kepuasan kerja sebagian karyawan menurun, terutama bagi yang terkena dampak langsung dari perampingan, Efisiensi waktu dan biaya belum optimal, karena proses restrukturisasi di beberapa bagian dilakukan tanpa analisis beban kerja dan kompetensi secara mendalam.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan restrukturisasi tidak hanya ditentukan oleh keputusan strategis manajemen, tetapi juga oleh tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaannya. Efisiensi di sini mencakup pemanfaatan sumber daya (termasuk SDM) secara optimal, dengan pengeluaran seminimal mungkin namun hasil yang tetap maksimal. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana tujuan restrukturisasi, seperti peningkatan kinerja, struktur yang lebih adaptif, dan penghematan biaya, benar-benar tercapai. Namun, dalam kenyataannya, belum banyak kajian yang secara spesifik menganalisis

hubungan antara efisiensi dan efektivitas dengan keberhasilan restrukturisasi pegawai, khususnya dalam konteks industri manufaktur seperti PT. Servotex Indonesia. Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana proses restrukturisasi yang dilakukan benar-benar sesuai prinsip manajerial yang sehat dan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan secara menyeluruh.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen didefinisikan sebagai manajemen atau prosedur bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah semua orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi,

kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2019:86), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya". Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2017:6), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam mengelola hubungan kerja, memfasilitasi kolaborasi, dan memastikan adanya keselarasan antara potensi individu dengan strategi keseluruhan organisasi.

Kasmir (2017:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai

pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa, Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kemudian, pendapat Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia membentuk jalinan harmoni, di antara tugas, bakat, dan harapan, menciptakan kesuksesan bagi semua arah.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dan sistematis dalam mengelola berbagai aspek yang terkait dengan tenaga kerja di dalam organisasi. Ini mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, pemberian kompensasi, manajemen karier, dan pemeliharaan hubungan kerja.

b. Efisiensi

Efisiensi merupakan hal yang penting bagi suatu usaha karena efisiensi dapat mengukur bagaimana performansi kinerja suatu perusahaan. Setiap orang memiliki pemikiran, pendapat atau tafsirannya sendiri tentang definisi efisiensi dan bagaimana pengaruh efisiensi terhadap performansi suatu perusahaan. Dalam melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan peninjauan terhadap penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang dilakukan berhubungan dengan pengukuran produktivitas.

Menurut S.P Hasibuan (1984) yang mengutip pernyataan H.Emerson adalah bahwa efisiensi merupakan hasil terbaik antara input (masukan) dan output (keluaran), efisiensi adalah sesuatu yang kita kerjakan berkaitan dengan menghasilkan hasil yang optimal dengan tidak membuang banyak waktu dalam proses pengerjaannya. Menurut Makmun (2002) dan Giatman (2006), Efisiensi berhubungan dengan seberapa baik kita menggunakan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan suatu hasil. Sedangkan, menurut Agus Maulana (1997) Efisiensi diartikan sebagai kemampuan suatu unit usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan, efisiensi selalu dikaitkan dengan tujuan organisasi yang harus dicapai oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2020:9), *efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan*

pekerjaan dengan sumber daya seminimal mungkin, baik dari segi waktu, tenaga, maupun biaya. Efisiensi kerja menekankan pada “doing things right”, yaitu menyelesaikan tugas secara benar, cepat, hemat, dan tanpa pemborosan. Sementara itu, menurut Hasibuan (2019), efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara input dan output kerja. Semakin sedikit input (waktu, biaya, tenaga) yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu, maka semakin efisien suatu pekerjaan.

Menurut Arifin (2023:25) efisiensi adalah keadaan di mana suatu kegiatan dapat menghasilkan output maksimum dengan input minimum. Efisiensi merupakan keadaan ideal di mana suatu kegiatan mampu menghasilkan output atau hasil yang maksimal dengan input atau sumber daya yang minimal. Ini berarti mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, dan alat termasuk dalam kategori ini. Efisiensi tinggi adalah ketika input dan output seimbang dengan baik, yang berarti lebih banyak keuntungan, lebih sedikit biaya, lebih banyak produktivitas, dan lebih banyak daya saing. Ini berarti perencanaan dan pengaturan kerja yang baik, pemanfaatan teknologi yang tepat, pelatihan dan motivasi karyawan, dan evaluasi dan pemantauan kinerja secara teratur.

Efisiensi adalah usaha mencapai prestasi yang sebesar - besarnya dengan menggunakan kemungkinan -

kemungkinan yang tersedia (material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sependek-pendeknya, didalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu bisa berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor-faktor tujuan, alat, tenaga dan waktu.

c. Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi. Efektivitas memiliki pengertian yang berbeda dengan efisiensi.

Seperti yang dinyatakan oleh Ibnu Syamsi dalam bukunya "Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen" bahwa: Efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efek, hasilnya dan kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Sedangkan efisiensi (daya guna), penekanannya disamping pada hasil yang ingin dicapai, juga besarnya pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut perlu diperhitungkan (Syamsi, 1988:2).

Menurut Maarif (2019:14) efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara minimal. Semakin

optimal penggunaan sumber daya dan semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan, maka semakin efektif pula suatu kegiatan atau program. Efektivitas tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari prosesnya. Sebuah kegiatan atau program dikatakan efektif jika mampu mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan tepat guna, tanpa membuang-buang sumber daya yang tersedia mencapai tingkat efektivitas yang tinggi membutuhkan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terukur, dan evaluasi yang berkelanjutan.

Menurut Supriyono (2020:12) efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang tepat dan efisien. Hal ini berarti bahwa suatu kegiatan atau program dikatakan efektif apabila mampu mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang minimal dan dalam waktu yang optimal. Efektivitas tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan akhir, tetapi juga pada prosesnya. Suatu kegiatan atau program dikatakan efektif jika mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang terencana, terukur, dan terkendali, serta meminimalisir pemborosan dan kesalahan. Mencapai tingkat efektivitas yang tinggi membutuhkan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang disiplin, dan evaluasi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, efektivitas dapat menjadi tolak ukur keberhasilan dan efisiensi suatu kegiatan atau program dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Menurut Arifin (2021:17) efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan segala kemampuan dan sumber daya yang ada secara maksimal. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan penggunaan sumber daya dan kemampuan yang ada secara maksimal. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuan, semua upaya dan alat yang tersedia dioptimalkan untuk menghasilkan hasil terbaik. Efektivitas tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui. Proses yang efektif adalah proses yang efisien, terarah, dan terukur, sehingga meminimalkan pemborosan dan memaksimalkan potensi. Dengan mencapai efektivitas, organisasi atau individu dapat mencapai tujuannya dengan cara yang optimal, menghemat waktu, tenaga, dan sumber daya. Efektivitas juga penting untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas menyangkut derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas bukan sekadar pencapaian tujuan, tetapi merupakan sebuah ukuran tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara minimal dan dengan cara yang tepat dan efisien. Semakin dekat hasil kegiatan dengan tujuan yang ingin

dicapai, semakin tinggi pula efektivitasnya. Efektivitas erat kaitannya dengan efisiensi, yang mana keduanya merupakan aspek penting dalam mencapai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan / lukisan / deskripsi mengenai fakta - fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Servotek Indonesia Batam sebanyak 120 orang. Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 54 orang pegawai PT. Servotek Indonesia Batam sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden pengaruh Efisiensi dan Efektivitas terhadap restrukturisasi pegawai PT. Servotek Indonesia Batam.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika

jawabannya:

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian variabel Efisiensi (X_1), Efektivitas (X_2) dan restrukturisasi pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah

program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_i^2 - \sum p_i q_i}{S_i^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini

adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

- a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Efisiensi (X_1) dan Efektivitas (X_2) terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Efisiensi (X_1) dan Efektivitas (X_2) terhadap restrukturisasi pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) adalah

sebagai berikut :

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

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X₁" dan "X₂" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 4.7, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.888 + 0.389X_1 + 0.581X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta a = 1.888, dapat diartikan bahwa jika variabel Efisiensi, Efektivitas bernilai nol

maka Restrukturisasi Pegawai bernilai positif sebesar 1.888.

- b. Koefisien regresi Efisiensi b₁ = 0.389, dapat diartikan bahwa jika nilai Efisiensi meningkat sebesar satu maka nilai Restrukturisasi Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.389.
- c. Koefisien regresi Efektivitas b₂ = 0.581, dapat diartikan bahwa jika nilai Efektivitas meningkat sebesar satu maka nilai Restrukturisasi Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.581.

1) Pengaruh Efisiensi (X₁) Restrukturisasi Pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 24, maka nilai *t_{hitung}* untuk variabel X₁ (Efisiensi) sebesar 4.786 sedangkan nilai *t_{tabel}* untuk n = 54 sebesar 2.005. Jadi 4.786 > 2.005, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Efisiensi (X₁) berpengaruh terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y).

2) Pengaruh Efektivitas (X₂) terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 24, maka nilai *t_{hitung}* untuk variabel X₂ (Efektivitas) sebesar 9.693, sedangkan nilai *t_{tabel}* untuk n = 54 sebesar 2.005. Jadi 9.693 > 2.005, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Efektivitas (X₂) berpengaruh terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y).

Dari hasil uji ANOVA atau *F_{test}* atau *F_{hitung}* di dapat nilai sebesar 105.320 dimana lebih besar dari *F_{tabel}* sebesar 2.78

atau $105.320 > 2.78$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Efisiensi (X_1) dan variabel Efektivitas (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dengan variabel Restrukturisasi Pegawai (Y).

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.805. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80.5% Efisiensi (X_1) dan Efektivitas (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 19.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh Efisiensi terhadap Restrukturisasi Pegawai. Terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Efisiensi) sebesar 4.786 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 54$ sebesar 2.005. Jadi $4.786 > 2.005$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Efisiensi (X_1) berpengaruh terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y).

Terdapat pengaruh Efektivitas terhadap Pelayanan Pegawai. Terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Efektivitas) sebesar 9.693, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 54$ sebesar 2.005. Jadi $9.693 > 2.005$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Efektivitas (X_2) berpengaruh terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y).

Terdapat pengaruh Efisiensi dan Efektivitas secara bersama-sama terhadap Pelayanan Pegawai. Terbukti uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 105.320 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.78 atau $105.320 > 2.78$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Efisiensi (X_1) dan variabel Efektivitas (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dengan variabel Restrukturisasi Pegawai (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.805. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80.5% Efisiensi (X_1) dan Efektivitas (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Restrukturisasi Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 19.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Achmad S. Ruky. 2019, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia. Pustaka utama.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Arfida. 2020. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2017. Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media.
- Armstrong, M. 2020. Performance Management. Clays, Ltd. St. Ives Ple, England.

- Armstrong, Michael. 2019. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10 th. Edition. London: Kogan Page.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2021. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Dessler, 2019, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta
- Erni Trisnawati, Sule. 2022. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Kencana.
- Gouzali Saydam. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Handoko T. Hani (2019), *Manajemen; Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Miraza, Bachtiar, 2019. *Manajemen Bisnis*, ISEI, Bandung.
- Mondy. R., Wayne dan Robert M. Noe 2019. *Human Resource Management*. New York : Allyn and Bacon.
- Muchdarsyah Sinungan, (2020), *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi.
- Ravianto, J, 2019, *Produktivitas dan Manajemen*, Jakarta: Lembaga Sarana.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (dari teori ke praktik)* Edisi 2. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Samsudin, sadili. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia
- Sarwono. (2020). *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, 2018, *Perilaku Organisasional, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN*. Yogyakarta
- Stoner, James, A.F. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh Jakarta: Erlangga.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2020. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media.
- Suryana, 2020, *Ekonomi Pembangunan: Problematika dan Pendekatan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Werther, William B. & Keith Davis. 2020. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.