



## Struktur, Budaya dan Kinerja Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

### *Structure, Culture and Organizational Performance in Labor and Transmigration Officer of Kepulauan Riau Province*

Fadli\*, M. Qudrat Nugraha, Made Yudhi Setiani

Prodi Administrasi Publik. Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Terbuka  
Indonesia

\*e-mail: falen.new@gmail.com

---

#### Abstrak

Upaya peningkatan kinerja organisasi telah dikembangkan oleh pemerintah dengan penerapan prinsip *good governance*. Data capaian kinerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2018 menunjukkan bahwa capaian kinerja hanya mencapai 70-80 persen dari target yang sudah ditentukan. Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau menempati peringkat 20 dari 40 Perangkat Daerah. Tidak tercapainya target kinerja yang sudah ditetapkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diduga dipengaruhi oleh budaya dan struktur organisasi sehingga penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya dan struktur terhadap kinerja organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian Ini menggunakan *Structure Equation Model-Partially Least Square* dan Regresi Logistik. Diperoleh hasil bahwa dengan budaya sebagai efek moderator, secara parsial, struktur tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi. Secara simultan struktur dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 77,8 persen. Kecenderungan pegawai yang berstatus ASN memiliki kinerja yang baik sebesar 4,729 kali dibandingkan dengan non ASN dan tidak terjadi bias gender dalam hal kinerja pegawai laki-laki dan perempuan. Peluang terbesar pegawai memiliki kinerja baik yaitu pegawai yang berjenis kelamin perempuan dan status sebagai ASN.

**Kata Kunci:** Kinerja Organisasi, SEM-PLS, Regresi Logistik

#### Abstract

Government has taken efforts to improve organizational performance by applying the principals of good governance. The performance data of Riau Islands Province Government in 2018 showed that the performance achievement did not reach the target. The realization of regional apparatus performance only reached 70 - 80%.The performance of Manpower and Transmigration Office ranked 20 out of 40 regional apparatus offices. It does not reach the target of performance set in Department of Manpower and Transmigration is allegedly influenced by the culture and organizational structure. Therefore, this study intends to watch the influence of culture organizational structure towards the performance of Manpower and Transmigration Officers of Riau Islands Province. This study uses Structure Equation Model - Partially Least Square and Logistic Regression results which obtained simultaneously, with culture as an moderator effect, organizational structure directly and indirectly affects in organizational performance and culture influences organizational performance with a coefficient of determination of 77.8 percent. The tendency of employees with Civil Servants status has a good performance of 4,729 times compare to Honorary Officers and there is no gender bias in terms of performance between male and female employees. The biggest opportunities of employees to perform well are female employees as Civil Servant status

**Keywords:** Organizational Performance, SEM-PLS, Logistic Regression

---

**Cara citasi :** Fadli, Nugraha, M Qudrat. & Setiani, Made Yudhi (2020). Struktur, Budaya dan kinerja Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Intervensi Sosial dan Pembangunan (JISP) Vol 1, No 2, September 2020* : 82-95.

---

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur negara. Salah satunya dengan dicanangkannya program *good governance* (Giu, 2013), walaupun demikian capaian kinerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau belum sesuai dengan target yang diharapkan. Capaian Kinerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2018 tidak mencapai target yakni realisasi kinerja Perangkat Daerah (PD) hanya mencapai 70-80% (15 PD dari total 40 PD).

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menempati peringkat 20 dari 40 PD di Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan studi dokumentasi yang didapatkan hasil bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada bulan Januari 2019 memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah yaitu hanya 0,05 % pegawai yang memiliki tingkat kehadiran 100% (Kepri, 2018) sedangkan berdasarkan Studi Pendahuluan yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diperoleh informasi mengenai masalah yang terjadi diantaranya yaitu :

1. 90% pegawai tidak bekerja sesuai dengan kompetensi dan pendidikan terakhir yang dimilikinya, hampir seluruh pegawai ditempatkan di bidang yang berbeda dengan kompetensi yang dimilikinya. Menurut Richard.L (2001) dalam struktur organisasi memiliki 8 dimensi diantaranya yaitu dimensi spesialisasi, dalam dimensi spesialisasi menggambarkan ada tidaknya pengelompokan tugas atau pekerjaan secara khusus atau keahlian pegawai tertentu. Pekerjaan khusus atau keahlian tertentu berbanding lurus dengan pendidikan formal yang ditamatkan, hasil pada point 1 menggambarkan adanya permasalahan struktur organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
2. 20% pegawai tidak memiliki target kerja yang jelas pegawai hanya melaksanakan pekerjaan karena mendapatkan tugas dari pimpinan dan tidak memiliki inovasi ataupun perencanaan di awal tahun mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakannya selama setahun ke depan, hal ini menggambarkan ada permasalahan dalam budaya kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Dalam budaya kerja ada beberapa dimensi diantaranya yaitu adanya perilaku inovasi dan keberanian mengambil resiko pada pegawai organisasi (Robbin & Judge, 2008).

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam hal struktur, budaya dan kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Jones (2010) pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi, dan perilaku organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh desain organisasi (Jones, 2010). Tidak tercapainya target kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diduga dipengaruhi oleh budaya dan struktur organisasi di Dinas tersebut sehingga dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya dan struktur terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau sejumlah 96 pegawai dan dalam penelitian ini jumlah sampel minimal menjadi 42 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan cara *Purposive Sampling Type* dan pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. *Univariat* dilakukan dengan statistik deskriptif
2. *Bivariat* untuk menganalisis hubungan struktur dengan kinerja organisasi serta hubungan budaya dengan kinerja organisasi menggunakan analisis korelasi Pearson.
3. *Multivariat* untuk menganalisis struktur organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja organisasi dengan *SEM PLS (Structure Equation Model with Partially Least Square)* (Hair Jr et al., 2016) dan Analisis Regresi Logistik

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, lebih dari setengah (59 persen) responden berstatus Aparatur Sipil Negara, semua responden memiliki pendidikan tinggi (100 persen) dan lebih dari setengah (55 persen) responden adalah laki laki.

### **Struktur Organisasi**

Berdasarkan penilaian responden, struktur organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau tersebut termasuk kategori baik (38,00 persen). Dari 8 indikator penyusun variabel struktur organisasi, sebagian besar responden menyimpulkan bahwa beberapa indikator termasuk kategori baik kecuali untuk indikator spesialisasi, dimana 40,48 persen responden menilai indikator tersebut termasuk kategori tidak baik dan indikator Rasio Pegawai, dimana sekitar 32,54 persen responden menilai indikator tersebut termasuk kategori tidak baik, Sedangkan indikator lain yang sudah termasuk kedalam kategori baik yaitu Formalitas, Standarisasi, Hirarki Otoritas, Kompleksitas, sentralisasi dan Profesionalisme.

## **Budaya Organisasi**

Variabel budaya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, hasil penilaian responden termasuk kategori baik, sekitar 35,20 persen responden menilai bahwa secara keseluruhan indikator budaya organisasi termasuk kategori baik, walaupun demikian ada beberapa indikator yang menurut responden termasuk kategori cukup baik, indikator tersebut yaitu keagresifan, sekitar 37,50 persen responden menilai indikator tersebut cukup baik dan indikator orientasi pada orang, sekitar 31,75 persen responden menilai orientasi pada orang termasuk kategori cukup baik. Indikator yang termasuk kategori tidak baik yaitu orientasi tim, sekitar 37,30 persen responden menilai indikator tersebut tidak baik. Sedangkan indikator yang termasuk kategori baik yaitu perhatian pada rincian tugas pekerjaan, inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi hasil dan stabilitas.

## **Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan penilaian responden termasuk kategori baik, sekitar 38,35 persen responden menilai bahwa kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau termasuk kategori baik. Beberapa indikator kinerja yang termasuk kedalam kategori baik dan sangat baik, indikator tersebut yaitu perencanaan kerja, penetapan kerja, pelaksanaan kerja, review kerja, dan evaluasi kerja sedangkan pengukuran kinerja termasuk kategori tidak baik, sekitar 41,07 persen responden menilai indikator tersebut termasuk kategori tidak baik.

## **Korelasi antara Struktur, Budaya dengan Kinerja Organisasi**

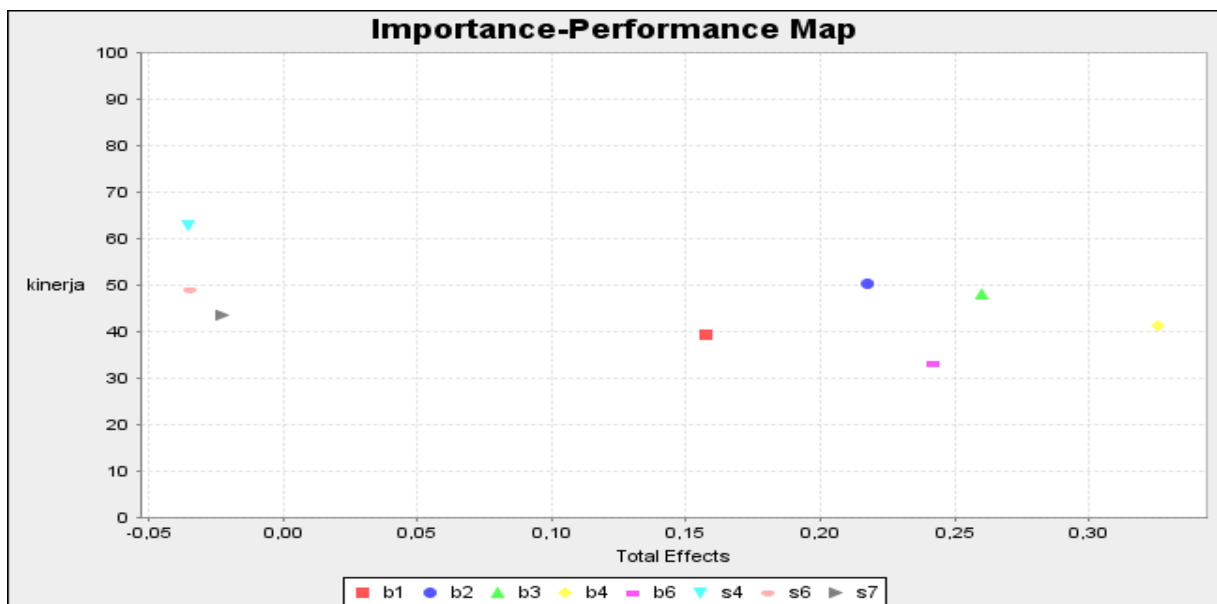
Dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson dapat disimpulkan bahwa struktur berhubungan dengan kinerja organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,812 artinya terdapat hubungan positif antara struktur organisasi dengan kinerja organisasi dan hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat. Kemudian terdapat hubungan antara budaya dengan kinerja organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,864 artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi dan hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat.

Untuk korelasi antara struktur dan budaya organisasi, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara struktur dan budaya organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,940 artinya terdapat hubungan positif antara struktur dengan budaya organisasi dan hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

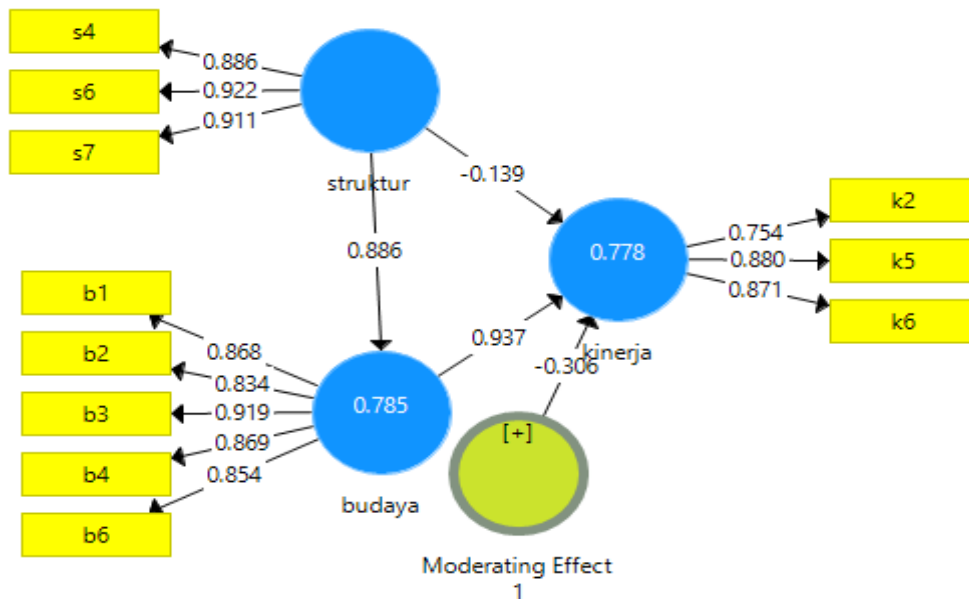
Berdasarkan hasil pengujian validitas, struktur organisasi dapat diukur oleh indikator hirarki otoritas, sentralisasi, dan profesionalisme. Budaya organisasi dapat diukur oleh indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada Rincian Tugas Pekerjaan, orientasi hasil, orientasi pada orang dan keagresifan sedangkan kinerja organisasi diukur oleh indikator penetapan kinerja, pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja.

Gambar 1. menggambarkan urutan performa dari masing masing indikator struktur dan budaya terhadap kinerja. Berdasarkan Gambar tersebut terlihat bahwa, indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu budaya urutan ke-4 (orientasi pada orang), ke-3 (orientasi hasil), ke-6 (keagresifan), ke-2 (perhatian pada rincian tugas pekerjaan) dan ke-1 (inovasi dan keberanian mengambil resiko), kemudian diikuti struktur organisasi urutan ke-7 (Profesionalisme), ke-6 (sentralisasi) dan ke-4 (Hirarki Otoritas). Untuk uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's alpha* untuk indikator penyusun variabel budaya, kinerja dan struktur organisasi memiliki nilai diatas 0,7 serta memiliki nilai *average variance extrcted* (AVE) > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut reliabel untuk mengukur variabel struktur, budaya dan kinerja pegawai.



Gambar 1.  
Pengaruh Indikator terhadap kinerja

**Pemodelan struktur terhadap kinerja melalui budaya organisasi dimana variabel budaya sebagai variabel moderator.**



Gambar 2. Koefisien jalur struktur, budaya terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan moderator dan terdapat efek tidak langsung

Tabel 1. Koefisien Jalur

Uraian Jalur	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values	Keterangan
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Moderating Effect 1 -> kinerja	-0.306	1.456	0.146	Tidak signifikan
budaya -> kinerja	0.937	5.086	0.000	Signifikan
struktur -> budaya	0.886	32.304	0.000	Signifikan
struktur -> kinerja	-0.139	0.723	0.454	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan Smart-PLS

Berdasarkan Tabel 1, Apabila dilihat per masing-masing bagian (parsial) serta melibatkan efek moderasi, efek moderasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi ( $p\text{-value} = 0,146 < \alpha=5\%$ ). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ( $P\text{-Value} = 0,0000 < \alpha=5\%$ ). Struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi ( $p\text{-value} = 0,454 > \alpha=5\%$ ) dan Struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan budaya organisasi ( $P\text{-Value} = 0,0000 < \alpha=5\%$ ).

Secara simultan, tingkat signifikansi dari masing-masing variabel setelah menggunakan efek moderasi dari variabel budaya dapat dilihat dari tabel. 2., efek moderasi tidak berpengaruh terhadap kinerja ( $p\text{-value}=0,146 > \alpha=5\%$ ). Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $P\text{-Value}=0,0000 < \alpha=5\%$ ), kemudian struktur juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi ( $P\text{-Value} = 0,0000 < \alpha=5\%$ ), variabel struktur

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ( $P\text{-Value} = 0,0000 < \alpha=5\%$ ) dan struktur melalui budaya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ( $P\text{-Value}=0,0000 < \alpha=5\%$ ). Berdasarkan model dengan budaya sebagai efek moderasi dapat disimpulkan bahwa secara simultan, struktur, budaya dan struktur melalui budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, artinya apabila secara simultan struktur dan budaya organisasi meningkat maka kinerja organisasi akan meningkat juga, begitupun sebaliknya, apabila secara simultan struktur dan budaya organisasi menurun maka kinerja organisasi akan menurun juga.

Tabel 2. Koefisien Total secara simultan

Uraian Jalur	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Moderating Effect 1->kinerja budaya -> kinerja	-0,306	1,456	0,146	Tidak signifikan
struktur -> budaya	0,937	4,905	0,000	Signifikan
struktur -> kinerja	0,886	32,038	0,000	Signifikan
struktur -> budaya -> kinerja	0,691	4,398	0,000	Signifikan
	0,830	4,578	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan Smart-PLS

Secara parsial, besarnya efek moderasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,094. Besarnya pengaruh langsung dari struktur terhadap kinerja organisasi sebesar 0,019, besarnya pengaruh tidak langsung dari struktur terhadap kinerja melalui budaya organisasi yaitu -0,16 dan besarnya pengaruh langsung dari budaya terhadap kinerja organisasi sebesar 0,878. Secara simultan, pengaruh langsung struktur terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung struktur terhadap kinerja melalui budaya (budaya sebagai efek moderasi), pengaruh budaya secara langsung terhadap kinerja dan pengaruh efek moderasi terhadap kinerja yaitu sebesar 77,8 persen dan sisanya 22,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel.3. Besarnya pengaruh per masing masing jalur

Jalur	Pengaruh
[1]	[2]
Efek moderasi	0,094
Struktur -> Kinerja	0,019
Struktur->Budaya->Kinerja	-0,116
Budaya->Kinerja	0,878

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan Smart-PLS

## **Regresi Logistik**

Dari hasil regresi logistik diperoleh hasil sebagai berikut: Berdasarkan Tabel 4, peluang terbesar pegawai memiliki kinerja baik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yaitu pegawai yang berjenis kelamin perempuan dan status sebagai ASN dengan peluang sebesar 79,33 persen, sedangkan peluang terkecil pegawai memiliki kinerja baik yaitu pegawai berjenis kelamin Laki-laki dan statusnya sebagai non ASN/tenaga honorer dengan peluang sebesar 21,02 persen.

Tabel 4. Kombinasi peluang Pegawai termasuk kategori Kinerja baik di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

<b>Variabel</b>	<b>ASN</b>	<b>Non ASN</b>	<b>Peluang</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
Perempuan	√	-	79.33
Perempuan	-	√	44.79
Laki-laki	√	-	55.73
Laki-laki	-	√	21.02

Sumber : Hasil Olahan

Kemudian berdasarkan hasil regresi logistik juga bisa disimpulkan bahwa kecenderungan pegawai yang berstatus ASN memiliki kinerja yang baik sebesar 4,729 kali dibandingkan dengan pegawai yang berstatus sebagai non ASN. Sedangkan untuk jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menggambarkan bahwa kinerja di Dinas Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau tidak terjadi bias gender antara laki-laki dengan perempuan.

## **IMPLEMENTASI**

Struktur organisasi, setelah dilakukan reduksi variabel disusun oleh Indikator Hirarki Otoritas, Sentralisasi dan Profesionalisme, dimana ketiga indikator tersebut termasuk kedalam kategori baik, walaupun ada beberapa sub indikator penyusun indikator yang tadi, harus mendapatkan perhatian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau. Menurut Daft (1992) menyatakan bahwa struktur organisasi yang baik harus memenuhi beberapa dimensi diantaranya dimensi formalisasi, spesialisasi, standarisasi, hirarki otoritas, kompleksitas, sentralisasi, profesionalisme dan rasio pegawai. Secara keseluruhan struktur organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau termasuk kategori baik. Struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini berbeda dengan hasil penelitian Syahrul (2016) yang menyatakan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Struktur birokrasi akan lebih berpotensi untuk menghadirkan kualitas



pelayanan yang buruk dengan modus prosedur yang panjang, sumber daya manusia yang tidak berkompeten, hierarki yang berjenjang (Andhika, 2018).

Struktur organisasi berfungsi untuk merinci posisi, tugas/pekerjaan beserta hak dan tanggung jawab dari anggota organisasi yang terbagi dalam unit – unit kerja. Kemudian agar unit – unit kerja tadi dapat bergerak secara optimal maka diperlukan sumberdaya manusia yang handal, terampil dan berpengalaman di bidangnya. Dengan adanya pembagian kerja yang jelas dalam struktur organisasi dan didukung pula oleh sumber daya manusia yang mumpuni akan mendorong terciptanya profesionalisme kerja dalam organisasi tersebut. Pentingnya mencermati pembagian kerja dan profesionalisme kerja pada organisasi pemerintah atau biasa dikenal dengan organisasi publik karena para aparaturnya cenderung bersikap masa bodoh terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik. Mengingat besarnya tugas dan fungsi mereka sebagai organisatoris pemerintah maka diperlukan struktur yang mapan dalam pembagian kerjanya untuk menumbuhkembangkan profesionalisme kerja pegawai (Simorangkir, 2011).

Struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, hal ini diduga karena ada beberapa indikator dan subindikator dari struktur organisasi termasuk kategori tidak baik, indikator dan sub indikator tersebut yaitu pada indikator sentralisasi, ada beberapa sub indikator dimana hasil penilaian respondennya termasuk kategori sedang/cukup baik dan masih harus mendapatkan perhatian, indikator tersebut yaitu Pembagian kewenangan pengambilan keputusan didistribusikan secara merata, belum sesuaiya pengambilan keputusan di setiap level, dan penempatan wewenang pengambilan keputusan dengan jenis tugas pokok dan fungsi. Untuk indikator profesionalisme harus mendapatkan perhatian lagi dari dinas yang bersangkutan, hal ini dikarenakan sub indikator dari profesionalisme masih banyak yang tidak baik. Sub indikator tersebut yaitu kurangnya pegawai ahli di bidangnya masing masing sekitar 19 orang (45,24 persen) dan pegawai memiliki wawasan yang luas sekitar 20 orang (47,62 persen), serta ada sub indikator yang termasuk kateori sedang yaitu mengenai keikutsertaan pegawai dalam diklat teknis. Masih adanya subindikator yang termasuk kategori sedang dan tidak baik inilah yang diduga menyebabkan tidak adanya pengaruh dari struktur terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi kepulauan Riau.

Budaya berhubungan dengan kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fahlevy (2017) bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman bagi karyawan untuk bertindak dalam mengatasi berbagai masalah dan menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Setiap perusahaan tentu mengharapkan suatu kinerja yang baik dari setiap karyawannya sebagai tolak ukur atas pencapaian yang didapatkan. Budaya organisasi yang baik tentu akan membawa perusahaan pada kondisi yang diharapkan (Fahlevi et al., 2017) . Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sagita et al. (2018), Budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sejatinya perusahaan/organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat baik dalam inovasi, perhatian pada tugas yang dikerjakan, orientasi hasil dan orang lain serta keagresifan akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja baik, maka kinerja organisasi pun akan meningkat pula karena pegawai atau karyawan menjadi penggerak operasi organisasi. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya berpengaruh terhadap kinerja juga sesuai dengan hasil penelitian Hutahaean (2017), dimensi tertinggi dari masing-masing indikator adalah perhatian terhadap detail sedangkan dimensi terendah adalah orientasi orang, dan Kinerja Pegawai memiliki dimensi tertinggi dari masing-masing indikator adalah kualitas, ketepatan waktu, efektifitas sedangkan dimensi terendah adalah kuantitas dan kemandirian. Kemudian menurut Hardiyana et al. (2013) kuat lemahnya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

Budaya kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, berdasarkan indikator terpilih penyusun variabel budaya, secara umum sudah baik, akan tetapi ada beberapa sub indikator dan indikator yang masih perlu menjadi perhatian instansi tersebut agar budaya kerja yang terbentuk lebih baik lagi. Hasil penelitian menyatakan bahwa organisasi telah memiliki budaya berinovasi dan keberanian mengambil resiko. Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memiliki beberapa inovasi, misalnya dalam hal kedisiplinan pegawai telah dibuat suatu aplikasi E-Disiplin yang dapat memantau kehadiran dari pegawai. Selain itu adanya inovasi pelayanan satu pintu yang terkait dengan beberapa dinas dan instansi terkait untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan inovasi lain di bidang pelatihan kerja bagi tenaga kerja di Provinsi Kepulauan Riau. Sejalan dengan era digital informasi mengenai kegiatan dan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah dapat dilihat di Website Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi. Inovasi yang telah dilakukan tidak hanya memberikan kemajuan namun dalam prosesnya juga memiliki resiko yang harus dilewati oleh para pegawai di Dinas tersebut. Inovasi tersebut baru bersumber hanya dari sebagian pegawai saja dan sebenarnya inovasi itu bisa mencakup semua aspek pekerjaan, untuk kemampuan pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi sendiri dalam melakukan inovasi dalam bekerja masih perlu ditingkatkan lagi, hal tersebut sesuai dengan hasil survei bahwa kemampuan pegawai melakukan inovasi dalam bekerja termasuk kategori tidak baik dan masih perlu ditingkatkan kembali terutama inovasi yang benar benar murni dari pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

Untuk indikator perhatian pada rincian tugas pekerjaan, pada sub indikator perhatian pegawai terhadap rincian pekerjaan masih perlu ditingkatkan lagi, sekitar 14 orang (33,33 persen) menyatakan bahwa sub indikator tersebut termasuk kedalam kategori tidak baik. Untuk indikator orientasi hasil, pada sub indikator Pegawai mendapatkan pengarahan dan sosialisasi tentang sasaran organisasi perlu ditingkatkan lagi, sekitar 19 orang (45,24 persen) menilai bahwa sub indikator tersebut termasuk kategori tidak baik, responden tidak setuju bahwa para pegawai sudah mendapatkan pengarahan dan sosialisasi. Indikator lain yang perlu mendapatkan perhatian dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yaitu orientasi pada orang, 31,75 persen responden menyatakan bahwa pencapaian indikator ini masih termasuk kedalam kategori sedang dan perlu mendapatkan perhatian lebih terutama untuk sub indikator Pimpinan memperhatikan hubungan antar manusia ketika bekerja, sekitar 61,90 persen responden menyatakan tidak baik, dan tidak setuju bahwasannya pimpinan memperhatikan hubungan antar manusia ketika bekerja, hal tersebut merupakan masukan yang sangat berarti bagi para pimpinan di instansi yang bersangkutan supaya budaya kerja bisa lebih baik lagi, subindikator lainnya yang perlu mendapatkan perhatian yaitu Pengambilan keputusan berorientasi pada pegawai dan Pimpinan memberikan

arahan dan bimbingan saat bekerja, kedua indikator tersebut termasuk kategori sedang dalam pelaksanaannya. Untuk indikator keagresifan, juga harus mendapatkan perhatian lebih banyak lagi, hal ini dikarenakan berdasarkan penilaian responden untuk indikator tersebut termasuk kategori biasa saja, sub indikator yang perlu mendapatkan perhatian yaitu kemampuan pegawai dalam mengatasi rintangan dalam pekerjaan dan nersedianya pegawai melaksanakan lebih dari satu pekerjaan, kedua sub indikator keagresifan tersebut masih harus ditingkatkan lagi oleh para pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kepulauan Riau. Keagresifan merupakan dimensi dalam budaya organisasi yang menjadi dasar penciptaan budaya unggul di sebuah organisasi. Dalam budaya yang kuat (unggul) nilai-nilai inti dipegang teguh bersama-sama, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti maka semakin besar komitmen mereka terhadap perilaku anggota sebuah organisasi. Apabila kondisi demikian tercipta maka keharmonisan kerja meningkat, kekompakan kerja serta loyalitas meningkat yang pada gilirannya memperkecil kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Novziransyah, 2017). Para pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi senantiasa berusaha mengatasi atau meniadakan dan atau memerangi segala sesuatu (rintangan) yang menghalangi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan serta mampu dan mau melakukan dua atau tiga pekerjaan sekaligus (serentak) pada waktu yang bersamaan.

Penilaian kinerja di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau secara umum termasuk kedalam kategori baik, akan tetapi ada beberapa sub indikator yang harus menjadi perhatian yaitu untuk indikator penetapan kerja, sub indikator Penetapan kinerja disepakati antara pimpinan dan staf. Untuk indikator pengukuran kinerja, berdasarkan penilaian dari responden, termasuk kategori tidak baik, sekitar 41,07 persen responden tidak setuju dengan pengukuran kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau. Sub indikator yang perlu mendapatkan perhatian khusus dikarenakan dalam pelaksanaannya termasuk kategori tidak baik yaitu kepemilikan tim khusus untuk pengukuran kinerja dan pengukuran kinerja secara terencana, sedangkan sub indikator pengukuran Pengukuran kinerja sesuai dengan ukuran kinerja yang telah ditetapkan dan Hasil pengukuran kinerja digunakan untuk perbaikan kinerja termasuk kategori sedang/kurang baik menurut penilaian responden. Untuk indikator Evaluasi kerja, pelaksanaannya termasuk kategori baik, akan tetapi ada beberapa sub indikator yang masih perlu mendapatkan perhatian karena hasil penilaian responden termasuk kategori sedang, kedua subindikator itu yaitu Hasil evaluasi kinerja

digunakan untuk perbaikan kinerja dan Evaluasi kinerja dilakukan di semua ruang lingkup.

Sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, Secara simultan variabel tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif, dan desentralisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Hartajunika et al., 2015).

Apabila dilihat dari karakteristik pegawai, status berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini berbeda dengan Hasil penelitian Lubis (2018) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panyabungan Utara Tidak berpengaruh akan tetapi sejalan dengan penelitian Hendrajana et al. (2016) yang menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penilaian responden, di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, struktur organisasi termasuk kategori baik. Indikator penyusun struktur organisasi yaitu hirarki otoritas, sentralisasi dan profesionalisme. Semua indikator dari struktur organisasi sudah termasuk kategori baik. Untuk budaya organisasi termasuk kategori baik, adapun indikator penyusun budaya organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada rincian tugas pekerjaan, orientasi hasil, orientasi pada orang dan keagresifan. Untuk inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada rincian tugas pekerjaan dan orientasi hasil termasuk kategori baik, sedangkan orientasi pada orang dan keagresifan termasuk kategori sedang/cukup baik. Kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau termasuk kategori baik. Indikator penyusun kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau yaitu penetapan kerja, pengukuran kinerja dan evaluasi kerja. Untuk penetapan kerja dan evaluasi kerja sudah termasuk kategori baik, sedangkan untuk pengukuran kinerja termasuk kategori tidak baik.

Dengan menggunakan PLS dengan budaya sebagai moderator efek, secara parsial struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau kemudian budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau.

Secara simultan struktur dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Status pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi sedangkan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kecenderungan pegawai yang berstatus ASN memiliki kinerja yang baik sebesar 4,729 kali dibandingkan dengan pegawai yang berstatus sebagai non ASN. Peluang terbesar pegawai memiliki kinerja baik di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yaitu pegawai yang berjenis kelamin perempuan dan status sebagai ASN

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andhika, L. R. (2018). Dari Struktur Birokrasi Tradisional ke Model Adhocracy (Struktur Organisasi Inovatif). *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 25–32.
- Budiasih, Y. (2012). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta. *Liquidity*, 1(2), 99–1.
- Daft, Richard.L. (1992). *Organization Theory And Design* (seventh). South Western College Publishing.
- Fahlevi, R. D., Muharam, H., & Hayati, Y. H. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Eka Graha. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Giu, A. R. (2013). Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stress Kerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 476–486.
- Hardiyana, A., Iskandar, S., & Nurlaila, L. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 64–73.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hartajunika, G., Edy Sujana, S., Atmadja, A. T., SE, A., & others. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).
- Hendrajana, I. G. R., Sintaasih, D. K., & others. (2016). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 33–44.
- Hutahaean, N. I. (2017). Analisis budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pada badan pusat statistik kabupaten Sarolangun. *Budaya Kerja Tidak Lepas Dari Sebuah Organisasi Merupakan Sistem Penyebaran Kepercayaan Dan Nilai-Nilai Yang Berkembang Dalam Suatu Organisasi Dan Mengarahkan Perilaku Anggota-Anggotanya Dalam Bekerja. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menemukan Inf*
- Jones, G. R. (2010). *Organization Theory, Design and Change*. Pearson Prentice Hall.
- Kepri, P. (2018). *SAKIP*.
- Lubis, R. H. (2018). *Pengaruh Perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Panyabungan Utara*. Richard.L, D. (2001). *Organization Theory And Design* (seventh). South Western College Publishing.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jumantik*, 2(1), 13–25
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo WS, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Moderator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 73–82
- Simorangkir, L. M. (2011). *Pembagian dan Profesionalisme Kerja dalam Struktur Organisasi pada Kelurahan Sitirejo I Kecamatan Medan Kota*. Universitas Sumatera Utara.
- Syahrul, S. (2016). *Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utar* [PhD Thesis]. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Tanoko, E. (2013). Analisis Deskriptif Desain Organisasi pada PT. Anak Gunungmasindo di Sidoarjo. *Agora*, 1(3), 1211–1217.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.