

Pengaruh Perubahan Jabatan Struktural Ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

The Influence Of Change Of Structural Position Into Functional Position, Work Motivation, Work Discipline, And Work Effectivity Toward Employee Performance

Ervin Nora Susanti¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Saor Hasudungan Sitompul³, Andika Simamora⁴, Muhammad Iqbal⁵, Erma Kusdiyanti⁶, Nabela⁷, Gandhi Sutjahjo⁸, Suhana⁹, Adelia Widya Pramesti¹⁰

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸Universitas Batam, Indonesia

⁹Universiti Teknologi Mara, Malaysia

¹⁰Universitas Gadjah Mada, Indonesia

*Co Author E-mail: [sarlisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perubahan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan efektivitas kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Populasi dari penelitian ini sebanyak 229 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 146 orang pegawai BPS Wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan teknik penarikan sampel menggunakan *proportionate random sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan perubahan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan perubahan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan efektivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja pegawai; Perubahan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional; Motivasi kerja; Disiplin kerja; Efektivitas kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of change of structural positions into functional positions, Work Motivation, Work Discipline and Work Effectiveness partially and simultaneously, toward Employee Performance in BPS Wilayah Provinsi Kepulauan. The population of this study were 229 with 146 of employees sample in BPS Wilayah Provinsi Kepulauan Riau. This research was quantitative design with double linear regression analysis. The results of the study concluded that change of structural positions into functional positions had positive and significant effect toward employee performance, work motivation had positive and significant effect toward employee performance, work discipline had positive and significant effect toward employee performance,

work effectivity had positive and significant effect toward employee performance, and change of struktural positions into functional positions, work motivation, work discipline, and work effectivity simultaneously together affect employee performance.

Keywords: *Employee performance; Change of structural positions into functional positions; Work motivation; Work discipline; Work effectivity*

PENDAHULUAN

Globalisasi menuntut terjadinya perubahan secara menyeluruh dan mampu menjawab tantangan zaman yang tanpa terasa mempengaruhi kehidupan. Birokrasi pemerintah sebagai tolok ukur pelaksanaan pembangunan dituntut pula untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi sehingga mampu menjawab tantangan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat menentukan dalam menghadapi persaingan untuk perubahan menuju peningkatan. Aspek sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Peranan sumber daya manusia menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Secara umum ruang lingkup manajemen sumber daya manusia membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusia termasuk di dalamnya tentang perubahan jabatan, motivasi kerja, disiplin kerja, efektivitas kerja dan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal dan dapat memberikan kontribusi nya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2015) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan instansi vertikal yang mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) tersebar dari tingkat Pusat sampai daerah yang terdiri BPS Provinsi maupun BPS Kabupaten/Kota. BPS Kepulauan Riau merupakan salah satu bagian dari BPS di daerah, terdiri dari satuan kerja; BPS Provinsi Kepulauan Riau, BPS Kabupaten Karimun, BPS Kabupaten Bintan, BPS Kabupaten Natuna, BPS Kabupaten Kepulauan Lingga, BPS Kabupaten Anambas, BPS Kota Batam, dan BPS Kota Tanjungpinang.

Kinerja pegawai atau individu akan secara langsung berdampak terhadap kinerja instansi secara keseluruhan. Hasil penilaian kinerja instansi yang dilakukan oleh pihak inspektorat/pengawas internal, sebagian besar satuan kerja BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan nilai kinerja belum memuaskan.

Tabel 1. Capaian Kinerja Instansi BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020-2022

No.	Satuan Kerja (BPS)	2020		2021		2022	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Kepulauan Riau	71,08	BB	71,61	BB	76,31	BB
2.	Karimun	52,47	CC	52,90	CC	68,58	B
3.	Bintan	61,19	B	57,20	CC	66,74	B
4.	Natuna	62,46	B	61,79	B	68,98	B
5.	Lingga	66,20	B	62,77	B	68,02	B
6.	Anambas	61,69	B	60,96	B	71,13	BB
7.	Batam	60,54	B	57,95	CC	69,30	B
8.	Tanjung pinang	64,25	B	62,67	B	71,89	BB

Sumber: Fungsi Perencanaan & Anggaran BPS Provinsi Kepulauan Riau, 2023

Tabel 1 menunjukkan hanya beberapa satuan kerja yang mendapatkan nilai di atas 70 (tujuh puluh) atau predikat BB, dan belum ada satuan kerja yang mendapatkan nilai A atau point minimal diatas 80 (delapan puluh). Selain itu, BPS Kabupaten Bintan dan BPS Batam mengalami penurunan nilai dan predikat pada tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020.

Pencapaian nilai kinerja instansi BPS di Provinsi Kepulauan Riau sebagaimana pada Tabel 1, sejalan dengan pencapaian persentase kenaikan nilai SKP-PPK pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020-2022.

Tabel 2. Persentase Kenaikan Nilai SKP-PPK Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020-2022

No.	Satuan Kerja (BPS)	Tahun	Tahun	Tahun
		2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Provinsi Kepulauan Riau	0,94	0,98	0,98
2.	Kabupaten Karimun	1,05	1,01	1,03
3.	Kabupaten Bintan	0,99	0,96	0,98
4.	Kabupaten Natuna	0,94	1,03	0,99
5.	Kabupaten Lingga	1,02	0,98	1,03
6.	Kabupaten Anambas	1,07	1,05	1,06
7.	Kota Batam	1,1	0,98	1,08
8.	Kota Tanjung Pinang	1,11	0,99	1,03

Sumber: Fungsi SDM BPS Provinsi Kepulauan Riau, 2023

Tabel 2 menunjukkan persentase kenaikan nilai SKP-PPK pegawai BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau selama tahun 2020-2022 mengalami *trend* yang tidak stabil, dan sejalan dengan pencapaian nilai kinerja instansi BPS di Provinsi Kepulauan Riau.

Penghapusan jabatan eselon III dan IV telah diserukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB), dan mulai dijalankan pada tahun

2021, penghapusan ini bertujuan untuk memindahkan orientasi pegawai dari jabatan struktural ke jabatan fungsional, sehingga dapat mengurangi biaya yang tidak diperlukan seperti fasilitas dinas dan jabatan pegawai eselon III dan IV. Selain itu, alasan penghapusan ini juga dikarenakan banyak tugas di lingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah yang seharusnya dikerjakan 1 (satu) orang tetapi justru dikerjakan 10 orang, dan hal ini tentu menimbulkan pemborosan biaya dan kinerja pegawai tidak efektif.

Perubahan pada dasarnya adalah mengubah cara manusia dalam berpikir dan berperilaku (Kasali, 2015). Perubahan keorganisasian merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini, menuju ke kondisi yang akan datang sesuai yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitas. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi, pada dasarnya guna untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan tujuan mengupayakan berbagai perbaikan kemampuan ataupun kompetensi organisasi. Manajemen perubahan atau *Management of Change* adalah sebuah upaya dan pendekatan yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis yang dimanfaatkan guna membantu individu, tim ataupun organisasi dengan menerapkan sarana, sumber daya dan pengetahuan dalam merealisasikan perubahan dari kondisi sekarang menuju suatu kondisi yang lebih baik secara efisien dan efektif untuk memperkecil dampak dari proses perubahan itu.

Perubahan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional di BPS wilayah Provinsi Riau mengalami resistensi pegawai, khususnya terhadap berkurangnya aktualisasi diri dan penghasilan (tunjangan) dibandingkan pada waktu menjabat sebagai jabatan struktural. Namun, hasil penelitian Sukamtono, *et.al* (2022) menyatakan *Change in Management* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan *employee performance* (kinerja pegawai).

Peningkatan kinerja pegawai memerlukan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Syafriadi, 2016). Peningkatan motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Selain itu, disiplin kerja sangat penting dalam organisasi dan selalu diberlakukan standar kedisiplinan agar semua pegawai dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan instansi.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

**Tabel 3. Jumlah Status WFH Absensi Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau
 Bulan Januari – Maret Tahun 2023**

No.	Nama Satuan Kerja (BPS)	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi Online Koordinat di Luar Kantor Dengan Kode WFH		
			Januari 2023	Februari 2023	Maret 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Provinsi Kepulauan Riau	59	5 hari	3 hari	2 hari
2.	Kabupaten Karimun	27	2 hari	3 hari	1 hari
3.	Kabupaten Bintan	28	4 hari	3 hari	2 hari
4.	Kabupaten Natuna	26	0 hari	4 hari	4 hari
5.	Kabupaten Lingga	21	2 hari	2 hari	0 hari
6.	Kabupaten Anambas	18	3 hari	0 hari	2 hari
7.	Kota Batam	37	4 hari	6 hari	5 hari
8.	Kota Tanjung Pinang	23	0 hari	0 hari	0 hari

Sumber: Fungsi Kepegawaian & Subbagian Umum BPS Kabupaten Kota di Wilayah Kepulauan Riau, 2023

Tabel 3 mengindikasikan masih ada pegawai BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau belum tertib dan disiplin melakukan absensi di kantor, Hal ini terlihat dari respon absen dengan status “WFH (Work From Home)” yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut melakukan absensi tidak di kantor.

Pencapaian strategik organisasi yang optimal memerlukan efektivitas kerja para pegawai. Robbin & Timothy (2017) menyatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Pelaksanaan pekerjaan yang efektif, antara lain harus didukung dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai. Namun, secara umum sarana prasarana yang tersedia belum dapat sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini, terlihat dari ketersediaan perangkat elektronik dan teknologi informasi seperti: *Personal Computer (PC), laptop, printer, scanner, Uninterruptable Power Supply (UPS)* yang belum memadai, dan tidak seimbang dengan jumlah pegawai. Hasil penelitian Nelson (2020) menyatakan efektivitas kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, Sutra dan Prabawa (2020) menemukan hasil penelitian yang tidak sejalan, yaitu efektivitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan dalam upaya untuk menemukan atau mendapatkan data demi tujuan atau kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017).

Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau atau atau nilai dari orang, objek atau kegiatan

yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2017)

Analisis Linear Berganda

Regressi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulisan menggunakan metode diskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja
- X_4 = Efektifitas Kerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Nilai Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017). Uji hipotesis terdiri dari:

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan pada setiap variabel tanpa ada kaitannya dengan variabel bebas lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan 0,05 dengan ketentuan :

1. Jika nilai signifikan $<$ dari 0,05 dengan T hitung $>$ T tabel maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan $>$ 0,05 dengan T hitung $<$ T tabel maka hipotesis ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan a sebesar 5% atau 0,05 dengan ketentuan

1. Jika nilai signifikan $<$ 0,05 dengan nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan $>$ 0,05 dengan nilai F hitung $<$ F tabel maka hipotesis ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki interval antara nol dan 1 (satu). Jika determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu), artinya semakin kuat pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati 0 (nol), artinya semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Hasil uji t variabel Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau, pada Tabel 4, berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	B	Error	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
			Coefficients	Coefficients		
			Std.			
1 (Constant)	31.06	4.348			7.143	.000
Perubahan_Jabatan_Struktural	.172	.065		.199	2.653	.009
Motivasi_Kerja	.290	.071		.332	4.074	.000
Disiplin_Kerja	.130	.064		.164	2.022	.045
Efektivitas_Kerja	.116	.045		.192	2.560	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4, hipotesis variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1 (X_1)

Hasil uji t variabel Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional (X_1), thitung $2,653 >$ nilai ttabel $1,660$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, yang berarti H_1 diterima, dan Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

2. Pengujian hipotesis 2 (X_2)

Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X_2), thitung $4,074 >$ nilai ttabel $1,660$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti H_2 diterima, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

3. Pengujian hipotesis 3 (X_3)

Hasil uji t Disiplin Kerja (X_3), thitung $2,022 >$ nilai ttabel $1,660$ dan nilai signifikan $0,045 < 0,05$, yang berarti H_3 diterima, dan Dispsilin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

4. Pengujian hipotesis 4 (X_4)

Hasil uji t variabel Efektifitas Kerja (X_4), thitung $2,560 >$ nilai ttabel $1,660$ dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$, yang berarti H_4 diterima, dan efektifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F, pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	462.856	4	115.714	11.478	.000 ^b
Residual	1421.473	141	10.081		
Total	1884.329	145			

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5, hasil perhitungan menunjukkan nilai Fhitung $11,478 > F_{tabel} 3,087$, yang berarti H5 diterima, dan Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Efektifitas Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2), pada Tabel 6, berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square		
1	.796 ^a	.743	.724	3.175

Sumber : Olahan Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 6, nilai R square (R^2) sebesar 0,724 atau 72,40%, artinya variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebesar 72,40%, sedangkan sisanya sebesar 27,60% dijelaskan oleh faktor lainnya, diluar dari variabel Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektifitas Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik secara parsial dan simultan variabel Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektifitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel, sebagai berikut:

1. Pengaruh Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional

Hasil penelitian menyatakan Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar $2,653 > 1,660$ nilai ttabel atau nilai signifikansi sebesar 0,009. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dengan demikian variabel Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar $4,074 > 1,660$ nilai ttabel atau nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dengan demikian variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar $2,022 > 1,660$ nilai ttabel atau nilai signifikansi sebesar 0,045. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

4. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan Efektifitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar $2,560 < 1,660$ nilai ttabel atau nilai signifikansi sebesar 0,012. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dengan demikian variabel Efektifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

5. Pengaruh Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektifitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung sebesar $11,478 > 3,087$ nilai Ftabel atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima, dengan demikian variabel Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan teori yang relevan dan pembahasan pada substansi sebelumnya, kesimpulan hasil penelitian, sebagai berikut: 1) Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau; 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau; 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau; 4) Efektifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau; dan 5) Perubahan Jabatan Struktural ke Dalam Jabatan Fungsional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Efektifitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

REFERENSI

Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Di Polres Bintan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 265-278.

Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.

Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.

Aviani, Nurul., Ervin Nora Susanti., Rona Tanjung., Sri Langgeng Ratnasari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 353-361.

Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.

Butar, R. B., Ratnasari, S. L., & Oktavianti, O. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Kemampuan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Golden View Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 16-25.

Desaputra, M. D., Ratnasari, S. L., & Rahayu, H. C. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasional Melalui Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja PNS Terhadap Konflik Tugas Di Balai Pemasyarakatan Kelas I Tanjungpinang. *JURNAL DIMENSI*, 14(3), 984-992.

Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.

Ghozali, I (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hardono, I., Ukhriyawati, C. F., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 33-47.

Halim, M., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2022). Determinasi Kepemimpinan, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 2(4), 580-596.

Haryadi, I., Susanti, E. N., Hakim, L., Diana, I. N., Haryani, D. S., Ratnasari, S. L., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 18-32.

Ismanto, W., Gultom, B., Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 294-308.

Kasali.R (2015). *Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Kristianto, G., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 225-243.

Kusumawati, Y., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Diana, I. N., Haryani, D. S., Sutjahjo, G., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Sagulung Kota Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 161-175.

Mangkunegara (2015). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE

Mongan, Y. C., Ratnasari, S. L., & Lestari, E. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam. *Jurnal Bahtera Inovasi* Vol, 7(1).

Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.

Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.

Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.

Nasrul, H. W., Ratnasari, S. L., Mardias, M., Simamora, A., Iqbal, M., Kusdiyanti, E., ... & Pramesti, A. W. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Personality, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(2), 80-93.

Nasrul, H. W., Astawira, A., Ratnasari, S. L., Tamami, S., Susanto, A., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 279-293.

Nelson. 2020. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Universitas Sang Bumi Ruwa. *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* Volume 5, Nomor 01, Juni 2020 E-ISSN: 2502 – 1798 29 P-ISSN: 2527 – 4198

Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.

Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.

Rahmat, R., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohim, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Di BP Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 50-63.

Robbins, P. S. Judge, Timothy, A (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Sartika, D., Ratnasari, S. L., Oktavianti, O., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohim, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 56-68.

Seprini, Seprini., Yulfita Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.

Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.

Sihombing, J., Susanti, E. N., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 116-131.

Sima, M., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 132-143.

Soryatmodjo, D., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Manan, A., Sutjahjo, G., Fadila, M., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Budaya Work Life Balance, Program Bpjs Kesehatan, Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 104-120.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sukamtono, Ranihusna.D, Widyastuti.R (2022). Perubahan Jabatan: Dampaknya Pada Kinerja dan Kesejahteraan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika* Vol 18 No III Februari 2022

Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Sutra, M.A.A, Prabawa, D.K.G. 2020. Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal* Vol.1, No.1, Juni 2020, pp. 19~24

Syafriadi (2016). Analisis Faktor Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan, *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* Vol. 2, No. 4, 77-78.

Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.

Thaib, K. G., Ratnasari, S. L., & Rekarti, E. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Natuna. *JURNAL DIMENSI*, 14(1), 348-360.