

**Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik**



ISSN (online): [2657-0092](#) | ISSN (print): [2301-4342](#) | DOI:  
10.25077/jakp

Website: <http://jakp.fisip.unand.ac.id>

---

**ANALISIS PENGARUH PENATAAN ORGANISASI LIPI TERHADAP  
KINERJA ASN PENDUKUNG IPTEK DI LINGKUNGAN LIPI**

**Lia Fitrianingrum<sup>1\*</sup>, Dina Lusyana<sup>2</sup>, Debby Lellyana<sup>3</sup>  
Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia<sup>1,2,3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Nurdin Hamzah

<sup>2</sup> Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Jambi

\* [liaftejo@gmail.com](mailto:liaftejo@gmail.com)

Diterima: 11/03/2021

***ABSTRACT***

*The Indonesian Institute of Sciences has carried out a comprehensive organizational restructuring (reorganization) in all lines. It has simplified the bureaucracy by minimizing organization structure, and optimizing organization functions. This reorganization was set in LIPI Regulation No.1 of 2019 concerning the Organization and Work Procedure of the Indonesian Institute of Sciences (SOTK-LIPI), which has made fundamental changes to the overall service business process at LIPI, and has affected on science and technology supporting employees. This organizational arrangement aims to create competency-based research and service governance. The reorganization policy at LIPI is the basis for redistribution of science and technology supporting employees. This has changed the mobility of supporting employees, from stagnant and limited environment to dynamic and focused on service functions according to their specializations and functional positions. This research is focused on examining the effect of organizational restructuring on the performance improvement of science and technology supporting employees of LIPI, after LIPI Regulation concerning the Organization and Work Procedure is published. The research method used is explanatory survei. The data analysis technique used to test the model is multiple linear regression. The respondents who became the unit of analysis were as many as 200 respondents of science and technology supporting employees at LIPI. The results of this study indicate that the performance of supporting employees is simultaneously influenced by organizational rearrangement which includes reorganization of structure, technology, physical settings, and people.*

**Keywords: Effect, Reorganization, Performance of Science and Technology Supporting Employees**

## ABSTRAK

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia telah melakukan penataan organisasi (reorganisasi) secara komprehensif di segala lini yang belum pernah dilakukan sebelumnya dengan cara penyederhanaan birokrasi yang kaya fungsi dan minim struktur, salah satunya melalui Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (SOTK-LIPI) yang berdampak pada perubahan secara fundamental pada proses bisnis layanan secara keseluruhan di LIPI dan berimbas langsung pada ASN pendukung IPTEK. Penataan organisasi yang dilakukan oleh LIPI ini bertujuan agar terwujud tata kelola riset dan layanan yang berbasis kompetensi. Kebijakan reorganisasi di LIPI menjadi dasar adanya redistribusi ASN pendukung IPTEK yang mengubah mobilitas ASN yang sebelumnya cenderung stagnan dan ruang geraknya terbatas pada satuan kerjanya saja menjadi sangat dinamis dan fokus pada tugas fungsi layanan sesuai peminatan dan jabatan fungsionalnya. Penelitian ini difokuskan untuk meneliti pengaruh penataan organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN pendukung IPTEK lingkungan LIPI setelah kebijakan SOTK-LIPI ini diterbitkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survei*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun responden yang menjadi unit analisis adalah sebanyak 200 responden ASN pendukung IPTEK di LIPI. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kinerja ASN pendukung IPTEK di lingkungan LIPI dipengaruhi oleh penataan organisasi, yang meliputi penataan struktur, teknologi, setting fisik dan orang.

**Keyword: Pengaruh, Penataan Oraganisasi, Kinerja ASN Pendukung IPTEK**

## PENDAHULUAN

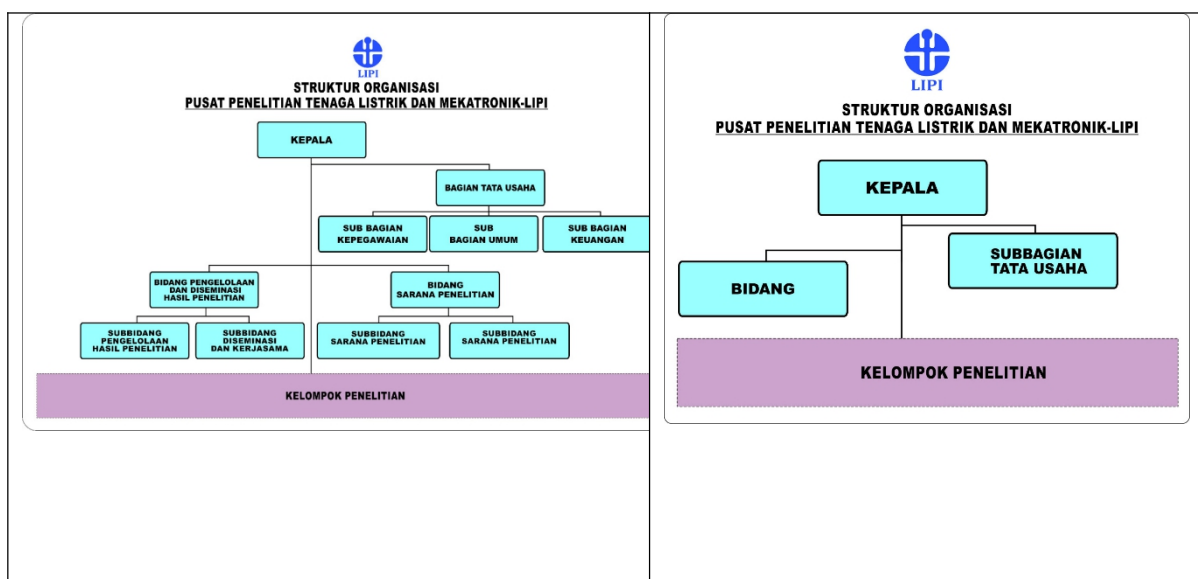
Reformasi birokrasi merupakan suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur, namun juga terkait perubahan pada tingkat struktur organisasi dan sikap serta tingkah laku. Reformasi birokrasi dapat terwujud dengan adanya delapan aspek perubahan diantaranya pada manajemen perubahan, aspek pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, peraturan perundang-undangan, Sumber Daya Manusia (ASN) aparatur, pelayanan publik, dan tata laksana. Oleh karena itu penataan organisasi pemerintah dalam rangka reformasi birokrasi saat ini banyak diarahkan pada upaya *rightsizing*, yaitu upaya penyederhanaan birokrasi pemerintah yang diarahkan untuk mengembangkan organisasi yang lebih proporsional dan menuju postur ideal dari organisasi tersebut, termasuk di dalamnya adalah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yg merupakan Lembaga riset terbesar di Indonesia yang fokus risetnya pada ilmu pengetahuan murni (*science murni*) yang juga ikut berbenah menata dan merubah struktur organisasi menuju tujuan dan sasaran organisasi, seperti diungkapkan oleh Jones (2007:9) yang menyatakan bahwa *organizational changes is the process by which organizations redesign their structures and cultures to move from the present state to some desired future state to increase their effectiveness* (Gareth, 2007).

Penataan organisasi merupakan proses perencanaan sistematis yang menerapkan prinsip dan praktek dari keilmuan perilaku yang dikenalkan dalam kegiatan organisasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan penyempurnaan organisasi, kompetensi organisasi yang lebih baik dan kinerja organisasi yang lebih baik seperti yang diungkapkan oleh French and Bell (1981: 472) sebagai berikut: *“A planned systemic process in which applied behavioral science principle and practice are introduced into an on going organization to ward the goals of affecting organizational improvement, greater organizational competence and greater organizational performance”*. (French, Wendell, & Bell, 1981) . Awal Tahun 2019 dalam rangka penataan organisasi, LIPI mengeluarkan Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yang memberi dampak adanya reorganisasi dan redistribusi khususnya untuk ASN pendukung IPTEK yang merubah mobilitas ASN pendukung IPTEK menjadi lebih dinamis. Kondisi sebelum reorganisasi ASN pendukung IPTEK ditempatkan di satker teknis dan menjadi bagian dari satker teknis, dengan adanya redistribusi dan SOTK baru LIPI maka tugas fungsi pusat penelitian menjadi fokus ke riset saja sedangkan ASN pendukung IPTEK sebagian besar ditempatkan di Kawasan multisatker layanan atau kawasan satker tunggal dan sebagian kecil menjadi ASN pendukung IPTEK di satker Teknis dengan tugas dan fungsi pada pengelolaan anggaran, pengelolaan BMN dan tata kelola persuratan yang mendukung pusat penelitian.

Berikut merupakan profil struktur satker teknis sebelum dan sesudah Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019 diberlakukan, sebagai contoh satker teknis eselon 2 adalah Pusat Penelitian Tenaga Listrik dan Mekatronik sebagai berikut:

**Sebelum Reorganisasi**

**Setelah Reorganisasi**



**Gambar 1. struktur organisasi satker teknis sebelum dan sesudah penataan organisasi**

*Sumber : Diolah dari Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019*

Pada gambar 1. Struktur organisasi sebelum reorganisasi/penataan organisasi terlihat bahwa masih berpola hirarki dengan banyak struktur dan miskin fungsi. SDM pendukung IPTEK memiliki mobilitas yang stagnan dan statis artinya bahwa ASN pendukung IPTEK rata-rata hanya berkarir sampai pensiun di unit kerjanya tanpa berpindah ke unit kerja lain. Jabatan fungsional ASN pendukung IPTEK terbatas hanya pada 1 unit kerja saja, sehingga untuk pengembangan karir fungsional sangat terbatas karena beban kerjanya tidak banyak.

Sedangkan struktur organisasi pasca Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019 tentang Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia tersebut di atas, terlihat adanya kawasan ASN pendukung IPTEK (kawasan multisatker/ kawasan satker tunggal) yang fokus pada semua jenis layanan pendukung IPTEK yang terdiri dari fungsi monitoring dan evaluasi, fungsi kepegawaian, fungsi biro umum, fungsi kediklatan, fungsi kerjasama dan humas. Konsep Kawasan ini merupakan konsep baru sebagai pusat layanan pendukung IPTEK dan merupakan kepanjangan tangan dari biro-biro penunjang IPTEK, sehingga ASN pendukung IPTEK sebagian besar berdasarkan fungsional dan kompetensinya menempati fungsi layanan tersebut, dan ASN pendukung IPTEK yang terdapat di unit kerja teknis ada dibawah struktur Sub-bagian tata usaha yang jumlahnya maksimal 6 orang (terbatas). Pasca kebijakan penataan organisasi ini berlaku, SDM pendukung IPTEK mobilitasnya sangat dinamis perpindahan antar satker teknis dan satker teknis ke kawasan satker tunggal maupun kawasan multi satker sangat tinggi tergantung kepada peminatan dan kompetensinya berbasis jabatan fungsional. Perubahan struktur organisasi bertujuan untuk

mengorganisir dan mendistribusikan ulang pekerjaan sehingga aktivitas yang dilakukan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan serta sasaran organisasi seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2003: 173) bahwa *an organizational structure defines how job tasks are formally divided, grouped and coordinated* (Robbins, 2003)

LIPI sebagai lembaga riset memiliki ASN sebanyak 4500 pegawai, terdiri dari ASN pendukung IPTEK sebanyak 2500 pegawai dan ASN IPTEK 2000 pegawai yang jauh dari postur ideal yang ingin diwujudkan oleh LIPI yaitu dengan perbandingan 2:1 (ASN IPTEK: ASN pendukung IPTEK). Dengan adanya reorganisasi dan redistribusi pegawai ASN pendukung IPTEK ini yang melatarbelakangi penelitian ini dilakukan, terutama untuk mengetahui kinerja ASN pendukung IPTEK dengan adanya perubahan yang fundamental, yang dasarnya adalah peminatan dan jabatan fungsionalnya, berlokasi penempatan di kawasan multisatker merupakan model baru tata kelola layanan terpadu, dengan proses bisnis baru dalam penataan organisasi yang belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Reorganisasi dan redistribusi pegawai membawa dampak pada proses beradaptasi terhadap segala perubahan, mobilitas yang lebih dinamis.

Penelitian mengenai penataan atau perubahan organisasi maupun kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya oleh peneliti lainnya seperti Perubahan Organisasi, Perkembangan Organisasi dan Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Cahyati, 2019), Analisis Pengaruh Penataan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota (Yadi, 2016). Penelitian tentang kinerja pegawai juga sudah banyak dilakukan seperti Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun (Murti & Srimulyani, 2013), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA (Sofyan, 2013), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan (Harlie, 2012), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang Tidak Signifikan dan Tidak Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja jika Diintervensi oleh Komitmen Organisasi (Eliyana, Ma'Arif, & Muzzaki, 2019) dan Dampak Penggunaan Media Sosial yang Cukup Besar di Tempat Kerja terhadap Kinerja Tim dan Karyawan (Song, Wang, Chen, & Benitez, 2019).

Dari beberapa kajian di atas, maka kajian tentang hubungan atau korelasi pengaruh antara penataan organisasi dengan kinerja pegawai ASN pendukung IPTEK di LIPI, peneliti yakin belum pernah dilakukan dengan lokus di LIPI dalam rangka penyederhanaan birokrasi. Disinilah letak kebaruan dari kajian dan terobosan yang akan peneliti lakukan dengan melihat korelasi hubungan penataan organisasi yang merubah proses bisnis di LIPI secara fundamental dimana konsep proses bisnis berbasis jejaring fungsional dan konsep kawasan ini menjadi konsep baru dalam tata kelola

organisasi di LIPI dengan kinerja pegawai pendukung IPTEK yang terdampak kebijakan penataan organisasi.

Dalam kaitannya dengan dimensi dalam penataan organisasi yang terjadi di LIPI maka pemikiran yang tepat untuk mengkajinya adalah pemikiran yang dikembangkan oleh Robbins (Robbins S. P., 1996) dan korelasinya dengan kinerja pegawai menggunakan pemikiran dari Bernadin & Russell (1998).

Alasan peneliti menggunakan pemikiran mengenai penataan organisasi yang dikembangkan oleh Robbin karena Robbins mengelompokkan dalam 4 dimensi, yaitu:

1. Penataan struktur, meliputi perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancang ulang pekerjaan atau variabel struktural serupa;
2. Penataan teknologi, meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dalam metode serta peralatan yang digunakan
3. Penataan settingfisik meliputi perubahan ruang dan settingtata letak dan tempat kerja
4. Penataan orang meliputi perubahan sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi dan perilaku karyawan.

Pendapat tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas atau kinerja kerja yang lebih efektif dan lebih baik dari sebelumnya (Mangkunegara, 2004).

Dalam kaitannya dengan unsur dalam kinerja pegawai, maka pemikiran yang tepat untuk mengkaji kinerja ASN pendukung IPTEK adalah pemikiran yang dikembangkan oleh Bernadin & Russell. Alasan peneliti menggunakan pemikiran kinerja pegawai yang dikembangkan oleh Bernadin & Russell karena secara jelas Bernadin & Russell (1998:383) menegaskan bahwa ada enam unsur primer untuk menilai prestasi kinerja pegawai, yaitu (Bernadin & Russel, 2013):

1. *Quality*, merupakan tingkat atau sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seseorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berkaitan dengan keenam unsur primer kinerja pegawai tersebut di atas menurut Bernadin and Russell (2013:247) tidak semua unsur tersebut relevan untuk setiap aktivitas pekerjaan atau tugas fungsi pekerjaan maka unsur –unsur tersebut harus disesuaikan dengan tugas fungsi pekerjaan dan output yang ingin dihasilkan. Jika kinerja didefinisikan pada tugas atau pekerjaan pada tingkatan yang lebih spesifik, maka unsur-unsur yang digunakan untuk menilai kinerja juga disesuaikan atau dikombinasikan satu dengan yang lain sesuai dengan tugas fungsi pekerjaan tersebut (Bernadin and Russell, 2013:248). Pendapat Bernadin and Russell tersebut diperkuat oleh pendapat dari Gomes bahwa untuk dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif, ada dua syarat utama yang harus diperhatikan, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes & Cardoso, 2003).

Penilaian kinerja tidak dapat dilepaskan dari analisis jabatan, karena dalam analisis jabatan mempunyai dua jenis informasi, yaitu uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*), yang didalamnya memuat informasi tugas fungsi jabatan. Secara luas analisis jabatan diarahkan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang khususnya menyangkut jabatan (Bernadin & Russel, 2013) . Dalam analisis jabatan merinci ciri-ciri yang unik atau struktur ciri yang membedakan satu jabatan dari yang lain. Melalui analisis jabatan seorang penilai diberikan petunjuk mengenai unsur manakah yang dapat digunakan untuk menilai kinerja (Sinambela, 2012). Analisis jabatan merupakan mekanisme dimana dimensi dalam penilaian kinerja dapat teridentifikasi. Dalam pendekatan yang banyak digunakan saat ini unsur dalam penilaian kinerja berbasis pada kompetensi individu yang dimiliki dan tugas fungsinya (Gomez, Mejia, & Luis, 2011)

Dalam kaitannya dengan kondisi penataan organisasi yang dilakukan oleh LIPI secara dinamis membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai terdampak langsung khususnya ASN pendukung IPTEK, maka permasalahan yang diajukan pada penelitian ini adalah berapa besar pengaruh penataan organisasi terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK di LIPI dan berapa besar pengaruh penataan organisasi yang ditentukan oleh unsur penataan struktur, penataan teknologi, penataan fisik dan penataan orang berpengaruh terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK di LIPI. Seiring dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai

dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penataan organisasi terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK dan kontribusi masing-masing unsur penataan struktur, penataan teknologi, penataan fisik dan penataan orang berpengaruh terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK di LIPI pasca Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019 diberlakukan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro, 2007). Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun & Efendi, 1995). Sedangkan menurut (Sani & Vivin, 2013) penelitian *explanatory (explanatory research)* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya menurut Faisal dalam (Sani & Vivin, 2013). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu yaitu variabel bebas (*independent variable*), yaitu penataan organisasi LIPI (X) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja ASN Iptek LIPI (Y).

Adapun penelitian yang dilakukan kali ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan metode survei yang mana dalam pengumpulan datanya digunakan kuesioner dan wawancara. Metode survei merupakan metode yang mengambil data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan alat data yang pokok sehingga penelitian survei bertujuan untuk mengetahui pendapat responden, data yang akan diperoleh dari pengambilan sampel dalam populasi yang akan diteliti (Singarimbun & Efendi, 1995). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN pendukung IPTEK di lingkungan LIPI dengan jumlah responden sebanyak 200 orang ASN.

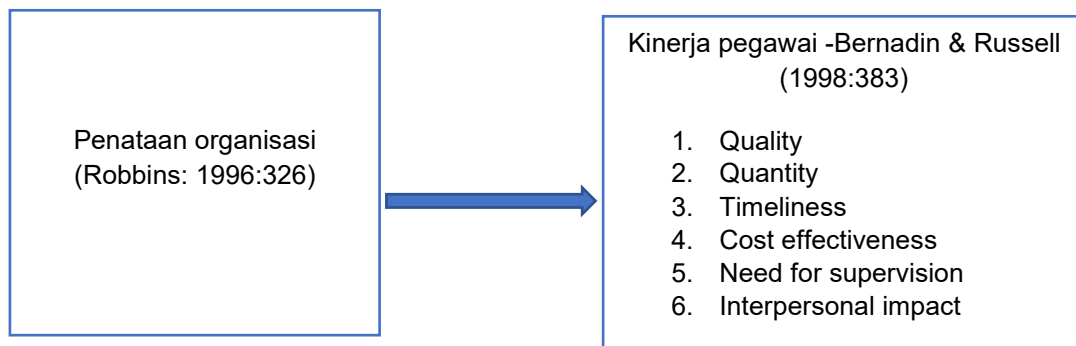
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu variabel pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Angket, yaitu variabel pengumpulan data dengan mengambil sampel para



pegawai ASN pendukung IPTEK di lingkungan LIPI, dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda. Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Data yang terkumpul dari kuesioner, wawancara, dan observasi diolah dan dikelompokkan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persiapan, yaitu mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan berkas kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian
2. Tabulasi, yaitu memberi nilai atau *scoring* sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan jawaban kuesioner tertutup menggunakan skala ordinal 5.
3. Penerapan data pada pendekatan penelitian yaitu data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Hubungan keterkaitan antara variable penataan organisasi (reorganisasi) dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 2. Paradigma Berpikir Penataan Organisasi dan Kinerja Pegawai**

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dari sebuah instrumen penelitian (kuesioner) sebelum disebarkan.

#### a. Uji Validitas

Uji instrumen, baik validitas maupun reliabilitas, tidak diujikan pada seluruh responden ketika proses pengambilan data telah selesai, tetapi pada sampel pendahuluan sebanyak minimal 30 orang responden (Suliyanto, 2009) . Hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan melakukan perbaikan instrumen jika terdapat item yang tidak valid atau variabel yang tidak reliabel.

Valid : nilai  $r_{hitung} \geq$  nilai  $r_{tabel}$

Tidak valid : nilai  $r_{hitung} <$  nilai  $r_{tabel}$

Nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan  $n = 30$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 (Akbar & Usman, 2006)

Dalam menganalisis validitas, penulis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* karena data yang digunakan merupakan data interval (Suliyanto, 2009). Untuk menguji validitas instrumen penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

$r$  = korelasi validitas

$n$  = jumlah sampel

$X$  = skor total responden

$Y$  = skor total pernyataan masing-masing

**Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Akdon & Riduwan, 2009)

### Uji Reliabilitas

Selain valid, kuesioner juga harus reliabel agar hasil suatu penelitian dapat dipercaya. Sakaran menyatakan bahwa keandalan (*reliability*) atau uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan suatu pengukuran.

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 - 1,00, namun kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Untuk mengukur

apakah kuesioner tersebut dapat dipercaya (*reliable*) digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

Variabel dikatakan reliabel bila memenuhi nilai minimal Alpha 0,7 (untuk Penelitian sosial pada umumnya).

Untuk variabel penataan struktur organisasi dan kinerja pengolahan data dilakukan dengan menganalisis jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan. Agar dapat melihat hasil penelitian yang ada dalam kuesioner responden, apakah positif atau negatif terhadap pelaksanaan variabel yang diteliti digunakan Skala Likert Summated Razing (Sugiyono, 2010). Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk variabel penataan organisasi dan kinerja pengolahan data dilakukan dengan menganalisis jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebanyak 200 responden untuk pengolahan datanya. Hasil pengolahan data, disajikan dalam Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3 berikut ini. Uji hipotesis dengan menggunakan *p value* dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Table 1. Partial Regression Coefficient Value**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	53.371	2.758		19.354	.000		
X1	.015	.372	.005	.041	.968	.271	3.694
X2	.548	.373	.194	1.467	.144	.239	4.190
X3	.342	.385	.100	.889	.375	.330	3.030
X4	.492	.290	.174	1.696	.092	.399	2.508

a. Dependent Variable: Y

**Table 2. Simultant Regression Coefficient Value**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2222.204	4	555.551	10.853	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9981.751	195	51.188		
	Total	12203.955	199			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

**Table 3. Determinant Coefficient Value**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 <sup>a</sup>	.182	.165	7.15461

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 3 tersebut terlihat bahwa nilai dari koefisien determinasi adalah 0.427. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kinerja ASN pendukung Iptek di lingkungan LIPI dipengaruhi oleh penataan organisasi, yang meliputi penataan struktur, teknologi, seting fisik dan orang sebesar 16,5%, sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan pengaruh secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Kinerja ASN pendukung Iptek di lingkungan LIPI dipengaruhi oleh penataan struktur (X1) sebesar 0,18%,
2. Kinerja ASN pendukung Iptek di lingkungan LIPI dipengaruhi oleh penataan orang (X2) sebesar 7,57%
3. Kinerja ASN pendukung Iptek di lingkungan LIPI dipengaruhi oleh penataan teknologi (X3) sebesar 3,79%
4. Kinerja ASN pendukung Iptek di lingkungan LIPI dipengaruhi oleh penataan settingfisik (X4) sebesar 6,66%

Pembahasan pengaruh penataan organisasi terhadap kinerja pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh penataan organisasi menunjukkan besaran nilai signifikan terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK secara optimal, yaitu 16,5% artinya pengaruh penataan organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penataan organisasi yang telah dilakukan oleh pimpinan LIPI terhadap SDM pendukung IPTEK LIPI dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan telah mengimplementasikan Peraturan LIPI Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia secara konsisten sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai, yang mempunyai kontribusi yang positif terhadap kesuksesan seseorang di tempat kerja dan produktivitas kerja (Wijayanto, 2017). Makna dari besaran nilai di atas juga dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan penataan organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat baik dari faktor *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision dan Interpersonal impact*.

Keberhasilan penataan organisasi ini telah sesuai dengan kebijakan LIPI tentang Organisasi dan Tata Kerja LIPI yang merubah proses bisnis untuk layanan, tata kerja dan penataan ASN

pendukung IPTEK di LIPI secara fundamental untuk menuju postur ideal lembaga riset yang ramping struktur dan kaya fungsi. Proses bisnis layanan sebelum adanya Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019 masih terdistribusi di satker-satker begitu juga SDM pendukung IPTEK masih terkonsentrasi di satker-satker teknis, setelah adanya Peraturan LIPI No 1 Tahun 2019 ini ASN pendukung IPTEK terkonsentrasi di kawasan-kawasan sesuai tugas dan fungsinya baik kawasan multisatker (kawasan Bandung, Serpong, Cibinong, Jakarta dll) maupun kawasan satker tunggal (kawasan di Jogjakarta, di Lampung, di Lombok dll) yang melayani unit-unit kerja teknis, dan layanan yang sebelum penataan organisasi hanya terbatas satu satker saja yg dilayani, maka setelah ada penataan organisasi, ASN pendukung IPTEK melayani unit-unit kerja teknis yang ada di kawasannya.

Selain variabel yang dikaji pada penelitian ini, ada beberapa variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dikaji dan dibahas lebih lanjut sebesar 83,5%. Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dan komprehensif dilihat dari berbagai variabel yang multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan lembaga publik.

Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penataan organisasi secara fundamental ini pada kinerja ASN pendukung IPTEK, dan berapa besar pengaruh penataan organisasi yang ditentukan dengan indikatornya yaitu penataan struktur, penataan teknologi, penataan setting fisik serta penataan orang berpengaruh terhadap Kinerja ASN pendukung IPTEK di lingkungan LIPI.

Dalam perspektif organisasi dari pendekatan rasional, organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu tidak dapat dicapai secara perseorangan (Gibson, Ivansevich, & Donnelly, 1995), sehingga organisasi ini dipandang sebagai instrumen untuk mencapai sasaran. Kaitannya dengan organisasi sebagai kesatuan sosial (Thoha, 2002) yang terkoordinasi secara sadar, mempunyai kerangka struktur, sumber keuangan, dan memberikan kecakapan bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuannya (Robbins S. , Teori Organisasi :Struktur, Desain dan Aplikasi Edisi 3, 1994).

Pengaruh penataan organisasi melalui unsur penataan orang terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan berkontribusi tertinggi berdasarkan hitungan statistik

dengan kontribusi sebesar 7,57%. Tingginya pengaruh unsur penataan orang terhadap kinerja pegawai, karena pimpinan telah menempatkan pegawai sesuai dengan fungsional yang dimiliki dan minat masing-masing ASN pendukung IPTEK. Penataan ASN pendukung IPTEK pasca kebijakan LIPI tentang penataan organisasi tahun 2019 telah dilakukan 2 tahap, tahap pertama dilakukan awal Januari 2019 yang berubah tidak hanya setting fisik, penataan teknologi tetapi juga merubah status unit kerja afiliasi/administratif dan penempatan pegawai. Status ASN pendukung IPTEK sebelum reorganisasi adalah pegawai unit kerja teknis masing-masing, setelah reorganisasi maka status ASN pendukung IPTEK menjadi pegawai unit kerja afiliasi/administratif yang disesuaikan dengan tugas fungsi masing-masing dan penempatannya bisa di unit kerja administratif atau di kawasan.

Sebagai contoh seorang Kepala Subbagian Tata Usaha di Satuan Kerja Pusat Penelitian Tenaga Listrik dan Mekatronik LIPI (PP Telimek LIPI) sebelum terjadinya reorganisasi status kepegawaiannya berada langsung berada di bawah unit satuan kerjanya, namun setelah reorganisasi sesuai tugas dan fungsinya sebagai pengelola anggaran maka status kepegawaiannya sebagai pegawai Biro Perencana Keuangan LIPI yang ditempatkan di unit teknis (PP Telimek LIPI). Penataan ASN pendukung IPTEK pasca reorganisasi/penataan organisasi yang dilakukan LIPI dibandingkan dengan unsur lain berkontribusi paling tinggi terhadap kinerja pegawai karena unit kerja telah menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja melalui pelatihan dan diklat secara online, webinar sesuai peminatan yang dapat meningkatkan kompetensi. Pengembangan karir SDM pendukung IPTEK dengan adanya kebijakan SOTK baru LIPI tahun 2019 yang memfokuskan pada sistem karir berbasis kompetensi melalui jalur fungsional lebih jelas, artinya bahwa setiap pegawai ASN pendukung IPTEK memiliki kesempatan yang sama dalam berkinerja, terbuka dalam pengumpulan angka kredit dan berkeadilan dapat diwujudkan LIPI sebagai organisasi.

Pengaruh penataan organisasi melalui unsur penataan setting fisik terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK menunjukkan pengaruh yang positif dan berkontribusi tertinggi kedua setelah penataan orang yaitu 6,66%. Tingginya pengaruh unsur penataan setting fisik terhadap kinerja pegawai, karena dalam menjalankan proses bisnis layanan di LIPI pasca penataan organisasi sebagai implementasi Peraturan LIPI Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, sebagian besar ASN pendukung IPTEK LIPI ditempatkan di kawasan-kawasan baik kawasan multi satker maupun satker tunggal sesuai dengan rencana tata ruang untuk kawasan masing-masing wilayah. Perubahan ruang dan setting tata letak tempat bekerja disesuaikan dan dikelompokkan berdasarkan tugas dan fungsi layanan seperti layanan

monitoring dan evaluasi; layanan SDM; layanan Biro Umum dan utilitas; layanan kerjasama dan humas serta layanan kediklatan. Sebagai contoh di kawasan multi satker Bandung terkonsentrasi di gedung 10 dan gedung 40 sebagai pusat layanan pendukung IPTEK yang tekoneksi dengan baik dengan unit-unit teknis yang dilayani. Layanan yang terpusat dan terkonsentrasi dalam bentuk kawasan-kawasan memiliki andil terbesar dalam peningkatan kinerja ASN pendukung IPTEK, dan lebih fokus dalam peningkatan kualitas, kuantitas dan dapat bekerja tepat waktu (*on schedule*) dalam pemenuhan target pekerjaan, pengawasan, supervisi, maupun penggunaan sumber daya organisasi (SDM, keuangan, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.

Pengaruh penataan organisasi melalui unsur penataan teknologi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan kontribusi sebesar 3,79%. Hal ini menunjukkan bahwa unsur penataan teknologi telah memberi makna penting bagi peningkatan kinerja ASN pendukung IPTEK. Tingginya pengaruh unsur penataan teknologi terhadap kinerja pegawai, karena pegawai telah memahami tata cara penggunaan teknologi yang memudahkan dalam berkinerja dengan sistem digital, seperti menggunakan e-layanan dalam berkinerja sesuai tugas dan fungsi, mengukur kinerja individu dan organisasi, data SDM masing-masing dapat terakses dengan menggunakan website [intra.lipi.go.id](http://intra.lipi.go.id) yang merupakan sistem terintegrasi antara pusat, kawasan dan unit teknis sehingga percepatan layanan dapat terwujud.

Pengaruh penataan organisasi melalui unsur penataan struktur terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK menunjukkan pengaruh yang positif dan berkontribusi sebesar 0,18% yang artinya terjadi perubahan atau tidaknya penataan struktur terhadap kinerja tidak terlalu signifikan. Penataan struktur, meliputi perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancang ulang pekerjaan atau variabel struktural serupa. Beberapa dimensi yang dapat mendukung struktur organisasi yaitu kompleksitas, sentralisasi dan formalisasi (Robbins, Stephen; Jodge, Timothy A, 2007). Penataan struktur bertujuan untuk terciptanya kinerja organisasi yang efektif dengan proses kerja yang cepat (Daft, 2000).

Penataan struktur telah dijalankan oleh pimpinan LIPI. Rendahnya pengaruh unsur penataan struktur terhadap kinerja pegawai, karena penataan organisasi yang dilakukan LIPI melalui Peraturan LIPI Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yang berlaku sejak 7 Januari 2019 yang merubah proses bisnis layanan di LIPI secara fundamental, dengan struktur yang sangat minim dan kaya fungsi ini belum terimplementasi secara maksimal. Penataan struktur yang lebih diarahkan pada konsep jejaring kompetensi jabatan fungsional belum terwujud maksimal dimana formalisasi pekerjaan yang di



dalamnya terdapat uraian jabatan (*job descriptions*) yang eksplisit terdefinisi dengan jelas dalam organisasi sesuai dengan regulasi jabatan fungsional juga belum dapat dilakukan secara optimal karena masih banyaknya SDM pendukung IPTEK yang masih fungsional umum.

Dalam penataan struktur yang diharapkan pimpinan unit kerja mendorong pendelegasian wewenang, tanggung jawab dan peningkatan kompetensi, membudayakan dialog, keterbukaan berkomunikasi belum dapat dilaksanakan di LIPI secara maksimal, sehingga penataan struktur tidak berpengaruh secara signifikan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian tentang penataan organisasi terhadap kinerja pegawai ASN pendukung IPTEK di lingkungan LIPI, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut bahwa secara simultan variabel penataan organisasi telah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK di LIPI, dalam hal ini variabel penataan organisasi tersebut merupakan variabel yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Secara parsial kategori-kategori penataan organisasi yang terdiri dari unsur penataan struktur, penataan teknologi, penataan setting fisik dan penataan orang berpengaruh terhadap kinerja ASN pendukung IPTEK di LIPI. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya variasi kontribusi unsur-unsur tersebut yang berkontribusi dominan adalah unsur penataan orang kemudian berturut-turut dari yang berkontribusi tinggi sampai yang terendah adalah penataan setting fisik, penataan teknologi dan terakhir penataan struktur.

Penataan orang sebagai unsur yang dominan harus terus disempurnakan dan berinovasi mengingat SDM merupakan modal utama dan motor penggerak dalam suatu organisasi untuk menjalankan fungsi layanan dalam proses bisnis baru dengan interaksi sosial yang baru yang berbasis jejaring (*networking*) kompetensi. Penataan orang ini perlu adanya instrumen teknis untuk melaksanakan kebijakan manajemen talenta di LIPI agar bibit unggul SDM pendukung IPTEK dapat terpetakan dengan baik dan perlu dorongan dari pembuat kebijakan (pimpinan LIPI) agar SDM pendukung IPTEK dapat lebih meningkat keinginannya untuk melanjutkan studi ke jenjang selanjutnya dengan ekosistem yang mendukung dan membuat kebijakan strategis guna mendorong ASN pendukung IPTEK untuk berkinerja melalui jalur fungsional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, & Usman. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akdon, & Riduwan. (2009). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewi Ruci.
- Bernadin, & Russel. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach (6th edition)*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Cahyati, C. (2019). *Perubahan Organisasi, Perkembangan Organisasi dan Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Universitas Komputer Bandung. Diambil kembali dari <http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1835>
- Daft, R. L. (2000). *Organization teori and Design*. Ohio-Cincinanti: South Western Collage Publishing.
- Eliyana, A., Ma'Arif, S., & Muzzaki. (2019). Job Satisfication and Organizational Commitment Effect in the Tranformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics journal*,, Volume 25, Issue 3, September-Desember 2019, page 144-150.
- French, Wendell, & Bell, C. (1981). *Dimensions of Organizational Behavior*. New York: Mac. Millan Publishing Co. Inc.
- Gareth, J. (2007). *Organizational Theory, Design and Change*. Pearson, New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River .
- Gibson, Ivansevich, J. M., & Donnelly, J. (1995). *Organizational, 5th edition*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, & Cardoso, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gomez, Mejia, & Luis, R. (2011). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10 Nomor 4, Desember Tahun 2012, hlm. 860-867.
- Ismoyo. (2014). *Perubahan Organisasi, Perkembangan Organisasi Dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. [digilib.uns.ac.id](http://digilib.uns.ac.id).
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, P. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1, Februari 2013, hlm 10-17.
- Robbins. (2003). *Essentials of Organizational Behaviour*. Kualalumpur: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1994). *Teori Organisasi :Struktur, Desain dan Aplikasi Edisi 3*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.

- Robbins, S., & Jodge A, T. (2007). *Organizational Behaviour, 12 th ed, Terjemahan Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen; Jodge, Timothy A. (2007). *Organizational Behaviour, 12 th ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, A. M., & Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Press.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, M., & Efendi. (1995). *Metode Penelitian survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Sofyan, K. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol.2 No.1 (2013) 18-23.
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., & Benitez, B. (2019). Impact of the Usage of Social Media in the Workplace on Team and Employee Performance. *Information & Management Journal, Elsevier*, Vol 56, Issue 8, December 2019.
- Sugiyono. (2010). *Satistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis, Penerbit Andi, Yogyakarta*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Thoha, M. (2002). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, S. A. (2017). Dampak Iklim Organisasi terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Muhammadiyah yogyakarta). *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi IV(1)*.
- Wulandari, S., & Widyastuti. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan Pegawai. *Jurnal psikologi*, ejournal.uin-suska.ac.id.
- Yadi. (2016). *Analisis Pengaruh Penataan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota, Tesis*. Bandung: UNPAS.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. (2010). Linking Organizational Culture, Structure, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management. *Journal of Business Research, Elsevier*.