

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karo, Sumatera Utara maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Struktur Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Karo cenderung mekanik. Hal ini terlihat dari ketiga dimensi yang memiliki hasil perhitungan yang cenderung ke mekanik, yaitu lebih dominan terhadap diferensiasi, sentralisasi, dan formalisasi/standarisasi. Artinya, struktur organisasi di DPM-PPTSP Pemerintah Kabupaten Karo menyebabkan wewenang pengambilan keputusan dimiliki oleh tingkat/bagian atas hirarki, begitu juga dengan aturan dan prosedur yang berlaku pada organisasi ini begitu tegas dan harus diterapkan tanpa mengubah peraturan, pengambilan keputusan berada di pemimpin puncak dan prosedur koordinasi yang sangat terstruktur. Terlebih lagi peraturan yang mengikat ini menyebabkan pegawai tidak dapat melakukan inovasi dalam mengembangkan pekerjaannya untuk lebih efektif dan efisien.
2. Budaya Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Karo lebih dominan pada budaya *market*. Artinya, organisasi fokus pada hasil dalam menyelesaikan setiap

pekerjaan. Jadi tolak ukur kesuksesan dinas ini akan terlihat dari hasil tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Organisasi sangat mementingkan hasil dalam hal ini. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, pegawai harus menaati peraturan serta prosedur yang berlaku dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk dapat berkompetisi untuk memberikan hasil yang baik dan pemimpin pusat sebagai monitor untuk memastikan pegawai melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Namun dengan kultur *market* yang ada dalam organisasi ini membuat masyarakat senang atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Karo.

3. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu memiliki kinerja pegawai yang baik. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan kuesioner yang semua dimensinya memiliki hasil yang baik. Yaitu orientasi pegawai yang sangat tinggi, memiliki integritas yang sangat tinggi, komitmen yang sangat tinggi, disiplin sangat tinggi, kerjasama yang tinggi, kuantitas pekerjaan dengan sangat baik (tinggi).
4. Struktur Organisasi memiliki korelasi pada tingkat asosiasi rendah dan dianggap tidak ada hubungan terhadap kinerja pegawai DPM-PPTSP Pemerintah Kabupaten Karo serta tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel struktur organisasi terhadap kinerja pegawai pun tidak memiliki hubungan yang signifikan karena $f_{hitung} < f_{tabel}$. Penyebabnya antara lain yaitu sentralisasi dan standarisasi yang cenderung

lebih dominan dapat membatasi lingkup kerja, membuat pegawai bosan, tidak dapat berinovasi, dan tidak dapat memberikan pembaharuan dalam pekerjaannya.

5. Kultur organisasi memiliki korelasi positif pada tingkat asosiasi hubungan relatif namun tidak berpengaruh secara signifikan. Dimana variabel kultur terhadap kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan karena $f_{hitung} < f_{tabel}$. Dimana kultur organisasi yang ada saat ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Namun kultur organisasi yang ada saat ini memberikan kepuasan kepada masyarakat, tapi membuat pegawai kaku dalam melaksanakan tugas mereka karena harus sesuai dengan peraturan serta prosedur yang berlaku dalam DPM-PPTSP Pemerintah Kabupaten Karo.
6. Secara simultan, berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai korelasi struktur dan kultur organisasi terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa struktur dan kultur organisasi terdapat korelasi namun tidak ada hubungan yang signifikan, ini berarti struktur dan kultur memiliki korelasi terhadap kinerja akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena adanya perubahan yang terjadi pada awal Januari 2017 yaitu dari Kantor Perizinan Terpadu Satu Pintu menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Karo, hal ini mengakibatkan adanya perubahan struktur dan terjadi mutasi yang cukup besar dari berbagai dinas sehingga budaya yang ada belum begitu kuat untuk

mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Kultur organisasi yang ada menuntut pegawai memberikan kepuasan kepada masyarakat dari hasil kerja mereka namun membuat pegawai semakin kaku dalam melaksanakan pekerjaannya

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran untuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Karo sebagai berikut;

1. Struktur organisasi yang ada saat ini merupakan struktur yang cenderung ke mekanik, hal ini dikarenakan struktur yang ada lebih terdiferensiasi, lebih standarisasi, dan lebih formalisasi/standarisasi. Hal ini menyebabkan kekakuan juga pada pegawai yang bekerja di dinas ini karena dalam melakukan tugas dan tanggung jawab harus sesuai dengan aturan dan terstruktur dari atasan ke bawahan dan sebaliknya. Hal ini juga akan sering menghambat pekerjaan karena proses koordinasi yang cukup sulit. Sehingga perlu menyeimbangkan struktur yang ada di organisasi ini agar tidak terlalu mekanik ataupun tidak terlalu organik. Dalam hal ini, Dinas PM-PPTS Pemerintah Kab. Karo perlu menyesuaikan ke arah struktur yang lebih organik agar para pegawai dapat lebih baik dan dapat berinovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan penyesuaian-penyesuaian yang diberikan kepada pegawai.

2. Budaya organisasi yang dominan saat ini di Dinas PM-PPTSP Pemerintah Kabupaten Karo adalah budaya *market*. Sedangkan budaya yang diharapkan oleh pegawai di dinas ini adalah budaya *clan*. Namun pada pelaksanaannya budaya market yang ada dalam organisasi saat ini memberikan kepuasan terhadap masyarakat dengan perilaku dan hasil pekerjaan yang diberikan oleh pegawai Dinas PM-PPTSP Pemerintah Kabupaten Karo. Dengan demikian maka budaya market tetap diterapkan dalam organisasi ini dan tetap berorientasi pada hasil yang akan diberikan kepada masyarakat. Cocok dengan suku yang dianut oleh para pegawai yang menjunjung tinggi persaudaraan disesuaikan dengan kultur organisasi yang berorientasi pada hasil. Sehingga unsur kekeluargaan tetap ada, namun dengan adanya kultur *market* yang menuntut pegawai profesional membuat keduanya berjalan dengan baik dan menunjang peningkatan kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai DPM-PPTS saat ini sudah baik. Namun hal baik ini tetap harus dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik lagi untuk masyarakat. Salah satu caranya adalah dengan memberikan pelatihan bagi pegawai-pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan spesifik tentang tugas dan tanggung jawab dinas tersebut, juga bagi pegawai honorer yang masih baru bekerja di instansi pemerintah. Serta dapat juga dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga memberikan hasil yang baik dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ajagbe. M.a, Oluyinka. S., and C. S. Long, C. S. 2013. *The relationship between strategic planning and effectiveness of marketing operations. International journal innovation, management and technologic*, 2011 Basuki,J *Budaya pelayanan Publik*.Hartomo media pustaka:Jakarta.

BKN. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Ardi.

Hasibuan, Maluyu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Jones, Gareth R. 2004. *Organizational Theory, Design, and Change*, New Jersey: Pearson Education International.

Maduenyi, S. A. Oluremi Oke dan O. Fadeyo. 2015. *Impact of Organisational Structure on Organisational Perfomance*, Nigeria: Depatment of Business Management, Covenant University.

Mahsun, M. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFY- Yogyakarta:Yogyakarta

Silalahi, U. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Silalahi,Ulber, 2011. *Asas – Asas Manajemen*. Bandung; PT Refika Aditama.

- Silalahi, U. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai: teori pengukuran dan implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, H.B.2008. *Pengantar Manajemen*, Bandung: Bumi Aksara.
- Sudarmanto.2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009.*Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P.1990. *Organizational Theory: Structure, Design, And Application*, Prentice Hall Inc: a Division of Simon and Schuster Englewood cliff, new jersey.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Application*, Englewood, Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kim. C, Robert. Q. *Organizational Culture Assessment Instrument*.
<http://www.ocai-online.com/> 7.3.2017

Jurnal

Anto, Rola Pola. 2015. Pengaruh Struktur Organisasi, Rentang Kendali dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Kendari.

<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/ejkpp/article/view/596/564>

Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/pdf_38

Clemmer, J, "Organization Structure Limits or Liberates High Performance," http://www.clemmer.net/excerpts/p_h_orglimits.html

Dalton. R, William D. T , Michael J. Spendolini, Gordon J. Fielding and Lyman W. Porter, 'Organization Structure and Performance: A Critical Review,' *Journal of Ecademy of Management*, 5 (1980): 49, 52

Denison, Daniel. 2013. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York: John Wesley.

Gartika, Dewi. 2016. Struktur Organisasi Kelembagaan Penanaman Modal di Kota Bandung.

journal.unismuh.ac.id/index.php/Otoritas/article/download/268/253

Ingram, D How does organizational structure affect performance. <http://yourbusiness.azcentral.com/organizational-structure-affect-performance-measurement-28956.html>

Juniarti, Atti Tri. 2009. Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro. [https://www.researchgate.net/publication/303148242 Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro](https://www.researchgate.net/publication/303148242_Pengaruh_Struktur_Organisasi_dan_Kepemimpinan_pada_Kinerja_Pegawai_PT_Bumitama_Gunajaya_Agro)

Rani, Ni Made Sintya, Candra Dharmayanti, Rai Adnyana. 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. [http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1581-845990284-ni_made_sintya_rani_\(1391561016\).pdf](http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1581-845990284-ni_made_sintya_rani_(1391561016).pdf)