



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah
Kota Bogor, Jawa Barat

Skripsi

Oleh

Karina Indamasputri Sumadilaga

2012310049

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah
Kota Bogor, Jawa Barat

Skripsi

Oleh

Karina Indamasputri Sumadilaga

2012310049

Pembimbing

Dr. Ulber Silalahi, M. A

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Karina Indamasputri Sumadilaga
Nomor Pokok : 2012310049
Judul : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 1 Agustus 2017
Dan dinyatakan LULUS

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

: 

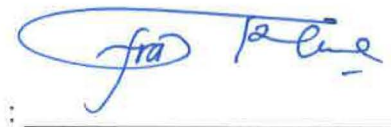
Sekretaris

Dr. Ulber Silalahi, M.A

: 

Anggota

Tutik Rachmawati, S.IP., M.A., Ph.D

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Surat Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Karina Indamasputri Sumadilaga

NPM : 2012310049

Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 9 Agustus 2017



Karina Indamasputri Sumadilaga

ABSTRAK

Nama : Karina Indamasputri Sumadilaga
NPM : 2012310049
Judul : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu Struktur dan Kultur Organisasi. Maka dari itu, tujuan penelitian ini yaitu : Terdeskripsikan Tipe Struktur Organisasi, Kultur Organisasi, Kinerja Pegawai; Diketahui kekuatan, pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai; Diketahui kekuatan, pengaruh kultur organisasi terhadap kinerja pegawai.; Diketahui kekuatan, pengaruh silmultan antara struktur organisasi dan kultur organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.

Metode penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan model penelitian deskriptif. Strateginya yaitu rancangan survei dan berdasarkan dimensi waktu menggunakan *cross sectional*.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini antara lain yaitu: Struktur Organisasi sangat mekanik; Kultur Organisasi dominan kedalam Clan Culture; Kinerja Pegawai Tinggi; Struktur Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; struktur dan kultur organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran untuk DPMPTSP Kota Bogor antara lain yaitu : kinerja pegawai yang tinggi perlu dipertahankan; struktur organisasi dan kultur organisasi perlu disesuaikan. Dengan penyesuaian tersebut diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci:

Pengaruh; Struktur Organisasi; Kultur Organisasi; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Name : Karina Indamasputri Sumadilaga
NPM : 2012310049
Title : *The Influence Factors on Employee's Performance in Department of One Door Integrated Service and Investment Government City of Bogor, West Java.*

Employee's Performance is the ability of employee's in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given to achieve organizational goals. The influence factors on Employee's Performance such as Structure and Culture Organization. Therefore, the purpose of this study are: Described Type Organizational Structure, Organizational Culture, Employee's Performance; Given the strength, influence of organizational structure on employee's performance; Given the strength, influence of organizational culture on employee's performance; Given the strength, silmultan influence between organizational structure and organizational culture on employee's performance of Department of One Door Integrated Service and Investment Government City of Bogor, West Java.

This research method uses quantitative design with descriptive research model. The strategy is survey design and based on time dimension using cross sectional.

The conclusion of the results of this research such as: Organizational structure is highly mechanics; Culture Dominant organization into Clan Culture; High Performance Employees; Organizational Structure don't affect on employee's performance; Organizational culture affect on employee's performance; Structure and culture of the organization together don't have affect the employee's performance.

The suggestion for DODISI Government City of Bogor, West Java such as: high employee performance needs to be maintained; Organizational structure and organizational culture needs to be adjusted. With the adjustment is expected to affect the employee's performance.

Keywords: Influence, Organizational Structure, Organizational Culture , Employee's performance.

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat”.

Penyusunan Skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa.
2. Bapak Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku Dekan FISIP UNPAR.
4. Ibu Tutik Rachmawati, S.IP., M.A., Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Bapak Dr. Ulber Silalahi, M.A, selaku dosen Pembimbing yang selalu memberikan waktu, arahan dan kesabaran agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.
7. Mama, Papa, Tete dan Kakang yang selalu memberikan doa, kasih sayang, kesabaran, dukungan, semangat, saran dan bantuan selama ini.
8. Sahabat- sahabatku yang selalu mendengarkan keluhan, menghibur, dan memberikan semangat selama ini.
9. Teman-teman satu bimbingan yang memberikan semangat, saran dan membantu.
10. Semua pihak yang telah memberi masukan, motivasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaannya sehingga dapat bermanfaat bagi bidang pendidikan dan dapat dikembangkan lebih lanjut.

Bandung, 6 Juli 2017

Penulis

Daftar Isi

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Grafik	xiii
Daftar Bagan	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II	12
KERANGKA TEORITIK	12
2.1. Struktur Organisasi.....	12
2.1.1 Definisi Struktur Organisasi	12
2.1.2. Dimensi Struktur Organisasi.....	15
2.2. Kultur Organisasi	20
2.2.1. Definisi Kultur Organisasi	20
2.2.2. Tipe Kultur Organisasi.....	22
2.2.3 Dimensi Kultur Organisasi	25
2.3 Kinerja Pegawai	26
2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai	26

2.3.2 Dimensi Kinerja Pegawai	29
2.4 Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.5 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.6 Model Teoritis	39
2.7 Hipotesis	39
BAB III.....	41
METODE ANALISIS	41
3.1 Rancangan Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampling	43
3.3 Pengukuran Variabel	44
3.3.1 Definisi Operasionalisasi	44
3.3.2 Operasionalisasi Variabel	44
3.3.3 Skala Ukuran dan Penskalaan	50
3.3.4 Uji validitas dan Realibilitas	52
3.3.4.1 Uji Validitas	52
3.3.4.2 Uji Realibilitas	57
3.4 Pengumpulan Data	59
3.5 Analisis Data	60
BAB IV	66
HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI.....	66
4.1 Biografis Responden	66
4.1.1 Jenis Kelamin.....	66
4.1.2 Usia	66
4.1.3 Pendidikan Terakhir.....	66
4.1.4 Posisi Kerja	67
4.1.5 Masa Pelatihan	67
4.2 Struktur Organisasi	68
4.2.1 Keseimbangan Diferensiasi dan Integrasi.....	68
4.2.2 Keseimbangan Sentralisasi dan Desentralisasi	70
4.2.3 Keseimbangan Standarisasi dan Mutual Adjustment	72

4.2.4	Indeks Struktur Organisasi.....	75
4.3	Kultur Organisasi Keadaan Saat Ini	76
4.3.1	Karakteristik Dominan Keadaan Saat Ini	76
4.3.2	Kepemimpinan Organisasi Keadaan Saat Ini	77
4.3.3	Pengelolaan Pegawai Keadaan Saat Ini	78
4.3.4	Perekat Organisasi Keadaan Saat ini	79
4.3.5	Penekanan Strategis Keadaan Saat Ini.....	80
4.3.6	Kriteria Sukses Keadaan Saat Ini.....	81
4.3.7	Indeks Kultur Organisasi Keadaan Saat Ini	82
4.4	Kultur Organisasi Keadaan Harapan	84
4.4.1	Karakter Dominan Keadaan Harapan	84
4.4.2	Kepemimpinan Organisasi Keadaan Harapan	85
4.4.3	Pengelolaan Pegawai Keadaan Harapan.....	86
4.4.4	Perekat Organisasi Keadaan Harapan.....	87
4.4.5	Penekanan Strategis Keadaan Harapan.....	88
4.4.6	Kriteria Sukses Keadaan Harapan	89
4.4.7	Indeks Kultur Organisasi Keadaan Harapan.....	90
4.5	Kinerja Pegawai	92
4.5.1.	Orientasi Pelayanan	92
4.5.2	Integritas	94
4.5.3	Komitmen	96
4.5.4	Disiplin.....	98
4.5.5	Kerja Sama.....	100
4.5.6	Kuantitas	102
4.5.7	Indeks Kinerja Pegawai	104
4.6	Pengaruh Struktur Organisasi, Kultur Organisasi dan Kinerja Pegawai.....	105
4.6.1	Uji asumsi normalitas	105
4.6.2	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	106
4.6.2.1	Korelasi Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	106
4.6.3	Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	108

4.6.3.1 Korelasi Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	108
4.6.4 Pengaruh Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	110
4.6.4.1 Korelasi Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	110
4.6.4.2 Koefisien Determinasi Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	112
4.6.4.3 Uji Hipotesis Struktur Organisasi, Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	113
BAB V	116
ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN	116
5.1 Struktur Organisasi	116
5.1.1 Keseimbangan Diferensiasi dan Integrasi	117
5.1.2 Keseimbangan Sentralisasi dan Desentralisasi	118
5.1.3 Keseimbangan Standarisasi dan Mutual Adjustment	119
5.2 Kultur Organisasi	121
5.2.1 Karakteristik Dominan	123
5.2.2 Kepemimpinan Organisasi	124
5.2.3 Pengelolaan Karyawan	125
5.2.4 Perikat Organisasi	126
5.2.5 Penekanan Strategi	128
5.2.6 Kriteria Sukses	129
5.3 Kinerja Pegawai	130
5.3.1 Orientasi Pelayanan	131
5.3.2 Integritas	132
5.3.3 Komitmen	133
5.3.4 Disiplin	134
5.3.5 Kerjasama	135
5.3.6 Kuantitas	136
5.4 Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	137

5.4.1 Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	137
5.4.2 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	138
5.4.3 Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	140
BAB VI.....	143
KESIMPULAN DAN SARAN	143
6.1 Kesimpulan.....	143
6.2 Saran	145
DAFTAR PUSTAKA	147
LAMPIRAN.....	150

Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Tipe Kultur Organisasi	23
Gambar 4. 1 Kurva Pengujian Hipotesis Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	114

Daftar Tabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 3. 2 Item Respon Struktur Organisasi dan Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 3. 3 Item Respon Kultur Organisasi.....	52
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Diferensiasi	55
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Sentralisasi.....	55
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Standarisasi	56
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kultur Organisasi.....	56
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reabilitas Item Kuesioner	58
Tabel 3. 10 Derajat Hubungan Yang Diindikasikan Oleh Koefisien Korelasi	62
Tabel 4. 1 Kategorisasi Keseimbangan Diferensiasi dan Integrasi.....	69
Tabel 4. 2 Kategorisasi Diferensiasi dan Integrasi	70
Tabel 4. 3 Kategorisasi Keseimbangan Sentralisasi dan Desentralisasi	71
Tabel 4. 4 Kategorisasi Desentralisasi dan Sentralisasi	72
Tabel 4. 5 Kategorisasi Keseimbangan Standarisasi dan Mutual Adjustment.....	74
Tabel 4. 6 Kategorisasi Standarisasi dan Mutual Adjustment	75
Tabel 4. 7 Indeks Struktur Organisasi.....	76
Tabel 4. 8 Rata-rata Skor Indikator Karakteristik Dominan Keadaan Saat Ini.....	76
Tabel 4. 9 Rata-rata Skor Indikator Kepemimpinan Organisasi Keadaan Saat ini.....	77
Tabel 4. 10 Rata-rata Skor Indikator Pengelolaan Pegawai Keadaan Saat ini	78
Tabel 4. 11 Rata-rata Skor Indikator Perikat Organisasi Keadaan Saat ini.....	79
Tabel 4. 12 Rata-rata Skor Indikator Penekanan Strategi Keadaan Saat Ini.....	80
Tabel 4. 13 Rata-rata Skor Indikator Kriteria Sukses Keadaan Saat Ini.....	81
Tabel 4. 14 Indeks Kultur Organisasi Keadaan Saat ini	82
Tabel 4. 15 Dimensi Pada Kultur Organisasi Keadaan Saat Ini	83
Tabel 4. 16 Rata-rata Skor Indikator Karakteristik Dominan Keadaan Harapan	84
Tabel 4. 17 Rata-rata Skor Indikator Kepemimpinan Organisasi Keadaan Harapan ..	85
Tabel 4. 18 Rata-rata Skor Indikator Pengelolaan Karyawan Keadaan Harapan	86
Tabel 4. 19 Rata-rata Skor Indikator Perikat Organisasi Keadaan Harapan	87
Tabel 4. 20 Rata-rata Skor Indikator Penekanan Strategis Keadaan Harapan.....	88
Tabel 4. 21 Rata-rata Skor Indikator Kriteria Sukses Keadaan Harapan	89
Tabel 4. 22 Indeks Kultur Organisasi Keadaan Harapan	90
Tabel 4. 23 Dimensi pada Kultur Organisasi Keadaan Harapan	91
Tabel 4. 24 Kategorisasi Orientasi Pelayanan	93
Tabel 4. 25 Kategorisasi Integritas	95

Tabel 4. 26 Kategorisasi Komitmen	97
Tabel 4. 27 Kategorisasi Disiplin.....	99
Tabel 4. 28 Kategorisasi Kerja Sama.....	101
Tabel 4. 29 Kategorisasi Kuantitas	103
Tabel 4. 30 Indeks Kinerja Pegawai	104
Tabel 4. 31 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.....	106
Tabel 4. 32 Korelasi Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
Tabel 4. 33 Koefisien Korelasi	107
Tabel 4. 34 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.....	108
Tabel 4. 35 Korelasi Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	109
Tabel 4. 36 Nilai Koefisien Korelasi Person Product Moment.....	110
Tabel 4. 37 Korelasi Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	111
Tabel 4. 38 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.....	112
Tabel 4. 39 Pengujian Hipotesis Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	114
Tabel 4. 40 Kesimpulan Uji Hipotesis Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	115
Tabel 4. 46 Distribusi Frekuensi Indikator Keseimbangan Diferensiasi dan Integrasi	166
Tabel 4. 47 Distribusi Frekuensi Kategori Kewenangan Sentralisasi dan Desentralisasi	166
Tabel 4. 48 Distribusi Frekuensi Indikator Keseimbangan Standarisasi dan Mutual Adjustment	167
Tabel 4. 49 Distribusi Frekuensi Indikator Orientasi Pelayanan	169
Tabel 4. 50 Distribusi Frekuensi Indikator Integritas	169
Tabel 4. 51 Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen	169
Tabel 4. 52 Distribusi Frekuensi Indikator Disiplin.....	170
Tabel 4. 53 Distribusi Frekuensi Indikator Kerja Sama.....	170
Tabel 4. 54 Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas	170

Daftar Grafik

Grafik 4. 1 Kategorisasi Integritas dan Diferensiasi	70
Grafik 4. 2 Kategorisasi Desentralisasi dan Sentralisasi.....	72
Grafik 4. 3 Kategorisasi Standarisasi dan Mutual Adjustment	75
Grafik 4. 4 Index Struktur Organisasi	75
Grafik 4. 5 Karakteristik Dominan Keadaan Saat Ini	76
Grafik 4. 6 Kepemimpinan Keadaan Saat Ini	77
Grafik 4. 7 Pengelolaan Pegawai Keadaan Saat Ini	78
Grafik 4. 8 Perekat Organisasi Keadaan Saat Ini	79
Grafik 4. 9 Penekanan Strategis Keadaan Saat Ini.....	80
Grafik 4. 10 Kriteria Sukses Keadaan Saat Ini	81
Grafik 4. 11 Index Kultur Organisasi Keadaan Saat Ini	82
Grafik 4. 12 Karakteristik Dominan Keadaan Harapan	84
Grafik 4. 13 Kemimpinan Organisasi Keadaan Harapan.....	85
Grafik 4. 14 Pengelolaan Karyawan Keadaan Harapan.....	86
Grafik 4. 15 Perekat Organisasi Keadaan Harapan.....	87
Grafik 4. 16 Penekanan Strategis Keadaan Harapan	88
Grafik 4. 17 Kriteria Sukses Keadaan Harapan	89
Grafik 4. 18 Index Kultur Organisasi Keadaan Harapan	90
Grafik 4. 19 Tingkat Orientasi Pelayanan.....	93
Grafik 4. 20 Tingkat Integritas.....	95
Grafik 4. 21 Tingkat Komitmen.....	97
Grafik 4. 22 Tingkat Disiplin.....	99
Grafik 4. 23 Tingkat Kerjasama.....	101
Grafik 4. 24 Tingkat Kuantitas	103
Grafik 4. 25 Indeks Kinerja Pegawai	104
Grafik 4. 26 Uji Normalitas	105
Grafik 4. 27 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	163
Grafik 4. 28 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	164
Grafik 4. 29 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja	164
Grafik 4. 30 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Pelatihan	165

Daftar Bagan

Bagan 2. 1Model Teoritis.....	39
-------------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Surat Pernyataan Penelitian.....	151
Lampiran 2 Profil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bogor, Jawa Barat.....	152
Lampiran 3 Bagan Struktur Organisasi.....	153
Lampiran 4 Kusioner/Angket penelitian.....	154
Lampiran 5 Grafik Karakteristik Responden	163
Lampiran 6 Struktur Organisasi.....	166
Lampiran 7 Kinerja Pegawai.....	169
Lampiran 8 Data Afirmasi	171

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan atau sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan dan diyakini bersama. Setiap organisasi harus menyediakan *direction framework* sebagai panduan kegiatan dan dasar pengambilam keputusan organisasi. *Direction framework* yang harus disediakan antara lain yaitu visi, misi, strategi, prinsip, tujuan, sasaran, pengguna, stakeholder, tujuan, sasaran, produk atau jasa dan tanggung jawab¹. Dengan adanya hal-hal tersebut, organisasi memiliki arah yang jelas dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi dan tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan dan diyakini bersama.

Jenis organisasi dibagi menjadi 2, yaitu organisasi swasta dan organisasi publik. Penelitian ini akan berfokus pada organisasi publik, dimana organisasi publik menurut *Mahsun* (2013) adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang dan jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum².

¹ M. Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013), 1

² *Ibid*, 14

Organisasi publik merupakan organisasi yang sangat penting dan tidak bisa dihindarkan³. Negara membutuhkan organisasi publik untuk menjalankan pemerintahan dan kewajiban kepada masyarakat. Masyarakat juga sangat membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan. Maka organisasi publik memiliki cakupan yang sangat luas, dimana organisasi publik harus menyediakan dan mengendalikan sejumlah bidang. Yang memiliki tugas untuk mengendalikan seluruh bidang tugas pemerintah yaitu pemerintah daerah.

Agar organisasi publik tersebut berjalan dengan baik, setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya itu sendiri terdiri dari : sumber daya alam, sumber daya teknologi, dan yang paling penting yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) atau dengan kata lain sebagai tenaga kerja adalah orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasional. Ada dua tipe utama sumber daya manusia dalam organisasi yaitu manajer dan karyawan. Baik manajer maupun karyawan kedua nya adalah “*people who work in organization*”.⁴

Sumber daya manusia wajar dikatakan sangat penting untuk keberhasilan organisasi, karena manusia lah yang menjadi penggerak dalam organisasi,

³ *Ibid*, 7

⁴ U. Silalahi, *Asas – Asas Manajemen* (Bandung; PT Refika Aditama, 2011), 238, Dikutip dari Luis R.Gomes-mejia, david B.Balkin, Robert L, Carddy, *Managing Human Resources* (New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliff),1995,p.2.

Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan semua organisasi sangat bergantung pada kemampuan para tenaga kerja di dalam organisasi. Dalam proses organisasi tenaga kerja juga sebagai pengelola sumberdaya organisasi yang lainnya. Tenaga Kerja lah yang membuat PORCLemCO (Planning, Organizing, Resourcing, Communicating, Leading, Motivating, dan Controlling) dalam manajemen organisasi yang berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas jelas akan memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut *Rummler dan Brache* Kinerja dibagi menjadi tiga level yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pegawai.⁵ Dalam penelitian ini akan berfokus pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen serta karakteristik individu.⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut *Kopelman* (1988) yaitu: Karakteristik Individual, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Kerja. Karakter Individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, nilai dan norma.⁷ Nilai dan norma merupakan pengertian dari Kultur Organisasi. Seperti menurut *Jones* (2004),

⁵ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2015). ⁷ dikutip dari G. A, Rummler dan Alan B. Brache, *Improving Performance* (San Francisco: Josey Bass Publishers, 1995)

⁶ *Ibid*, 8

⁷ L.W.Wardana, R. Febrianti, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Volume 4 (2012): 100-101

*“Organizational Culture is the set of shared values and norms that control organizational members’ interactions with each other and with suppliers, customers, and other people outside the organization”*⁸

Selanjutnya menurut Kopelman, Karakteristik Organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan. Karakteristik Pekerjaan seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja. Dalam penelitian ini akan berfokus pada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi.⁹

Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi termasuk ruang lingkup Ilmu Teori Organisasi. Menurut Jones (2004),

*“Organizational theory is the study of how organizations function and how the effect and are affected by the environment in which they operate. People and managers knowledgeable about organizational design and change are able to analyze the structure and culture of the organization for which they work, diagnose problems, and make adjustemnt that help the organizato to achieve its goals.”*¹⁰

Kinerja Pegawai dan Kultur Organisasi juga termasuk kedalam ruang lingkup Ilmu Perilaku Organisasi. Seperti menurut Ngusmanto (2017) ruang lingkup Perilaku Organisasi yaitu:

*“Motivasi, kepemimpinan, stres atau konflik, pembinaan karir, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, produktivitas, etika birokrasi, budaya organisasi, pengambilan, Kinerja, Kepuasan, Pengembangan Organisasi, dan sebagainya.”*¹¹

⁸ G. R. Jones, *Organizational Theory, Design, and Change* (New Jersey: Pearson Education International, 2004),9

⁹ L.W.Wardana, R. Febrianti, *Op.cit* 101

¹⁰ G. R. Jones,*Op.cit* 8

¹¹ Ngusmanto, *Teori Perilaku Organisasi Publik*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), 41

Penelitian dilakukan terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemerintah Kota Bogor , Jawa Barat. Dalam Penelitian ini akan mengukur kinerja pegawai menggunakan 6 (enam) dimensi, yaitu: (1) Orientasi kerja, (2) Integritas, (3) Komitmen, (4) Disiplin, (5) Kerjasama.¹², (6) Kuantitas. ¹³Berikut hasil wawancara mengenai Kinerja Pegawai yang dilakukan terhadap pegawai DPMPTSP Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat:

“Iya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat saya dan rekan kerja selalu memberikan yang terbaik untuk semua. Tidak membedakan dan berusaha untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi “¹⁴

“Iya kami selalu mengutamakan kepentingan dinas dibandingkan kepentingan pribadi, karena kami sudah berkomitmen untuk mewujudkan pelayanan perizinan yang Akuntabel, ramah dan tepat waktu. Jadi jika pekerjaan belum selesai kami siap lembur. “¹⁵

“ setiap pegawai disini disiplin, selalu datang tepat waktu karena harus finger print terlebih dahulu jadi jika ada pegawai yang telat mendapatkan sanksi”¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa DPMPTSP Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat memiliki orientasi pelayanan, komitmen ,

¹² Perka BKN nomor 1 tahun 2013 ketentuan pelaksanaan pelaksanaan PP Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS

¹³ F.C.Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:Ardi, 2003), 142

¹⁴ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat pada tanggal 2 Mei 2017

¹⁵ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat pada tanggal 2 Mei 2017

¹⁶ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat pada tanggal 10 Mei 2017

disiplin yang baik. Maka dapat dikatakan bahwa DPMPTSP Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat memiliki Kinerja Pegawai yang tinggi.

Struktur Organisasi menurut *Robbins* dapat mempunyai pengaruh yang mencolok pada anggotanya. Suatu tinjauan terhadap bukti yang menghubungkan struktur organisasi dengan kinerja karyawan menghasilkan suatu kesimpulan yang jelas, yaitu bahwa tidak dapat melakukan generalisasi terhadap karyawan ¹⁷. Sedangkan menurut *Ajagbe* (2007) struktur organisasi adalah sebuah system formal terhadap tugas dan untuk melaporkan bagaimana hubungan koordinasi dan control. Dan juga untuk memotivasi pegawai untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi ¹⁸. Dalam penelitian ini, Struktur Organisasi dilihat dari 3 (tiga) Dimensi, yaitu (1) Keseimbangan Diferensiasi dan Integrasi (2) Keseimbangan Sentralisasi dan Desentralisasi (3) Keseimbangan Standarisasi dan Mutual Adjustment.¹⁹ Berikut hasil wawancara mengenai Struktur Organisasi yang dilakukan terhadap pegawai DPMPTSP Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat:

”Dalam pengambilan keputusan, yang memiliki wewenang atasan. Jadi jika ada masalah, ide untuk memecahkan masalah kami sebagai karyawan

¹⁷ Robbins, *Organizational Theory: Structure, Design, And Application*, (new jersey: Pretince Hall Inc: a Division of Simon and Schuster Enflewood cliff , 1990), 180

¹⁸ M.a Ajagbe , S. Oluyinka, and C. S. Long , *The relationship between strategic planning and effectiveness of marketing operations. International journal innovation, management and technologic*, 2 (5) , 390 – 396, 2011 di kutip dari Sylvia. M, Adulola, O, Olatunji. F Impact of Organizational structur on Organizational Perfomance (Nigeria : Departemen of Business Management Conenant Univercity)

¹⁹ G. R. Jones, *Op.cit*, 108-112

*diperbolehkan untuk memberikan pendapat. Atasan juga siap untuk mendengarkan. Tetapi keputusan berada pada atasan.”*²⁰

*“Iya disini terdapat SOP jadi kami dalam bekerja mengikuti aturan yang ada. Karena jika tidak kami mendapatkan sanksi”*²¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan DPMPTSP dalam pengambilan keputusan Sentralisasi dan memiliki Standarisasi. Maka Struktur Organisasi DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat cenderung Mekanik.

Kultur organisasi menurut Amstrong (1995 merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif. Kultur dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan²². Sedangkan menurut Robbins (2001) kultur organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan system nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya, yang membedakan anggota organisasi satu dengan lainnya²³. Dalam penelitian ini dilihat dari 4 (empat) tipe kultur organisasi, yaitu (1) *The Clan Culture* (2) *The Adhocracy Culture* (3) *The Market Culture* (4) *The Hierarchy Culture*. Yang diukur menggunakan 6(enam) dimensi, yaitu (1) *Dominant Characteristics*, (2) *Organizational Leadership*, (3) *Management of employee*, (4) *Organizational Glue*, (5) *Strategic Emphasis*, (6) *Chriteria for*

²⁰ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat pada tanggal 2 Mei 2017

²¹ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPMPTSP , Jawa Barat pada tanggal 2 Mei 2017

²² Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015),182 dikutip dari M.Armstrong, *Personnel Management Practice Edisi 5*, (London: Kogan Page,1995)

²³ .J. Basuki, *Budaya pelayanan Publik* (Jakarta : Hartomo media pustaka, 2013)34

success. ²⁴ Berikut hasil wawancara mengenai Kultur Organisasi yang dilakukan terhadap pegawai DPMPTSP Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat:

“Budaya organisasi disini lebih kekeluargaan. Atasan dan bawahan bekerja dengan serius tetapi seperti keluarga. Terlebih lagi sekarang sejak berubah status dari badan menjadi dinas maka kami harus lebih dekat agar lebih mudah dalam bekerja. ²⁵

“ budaya organisasi disini lebih bersifat kekeluargaan, atasan memberi instruksi yang jelas jadi karyawan mudah dalam bekerja. ²⁶

Berdasarkan wawancara diatas dapat dikatakan DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat memiliki Karakteristik dominan yang kekeluargaan, kepemimpinan organisasi yang seperti mentor. Maka dapat dikatakan Kultur Organisasi DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat termasuk kedalam tipe Clan Culture.

Maka dari uraian diatas ditentukan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat”.

²⁴ C. Kim, Q. Robert. ‘Organizational Culture Assessment *Instrument*’ . <http://www.ocai-online.com/> 7.3.2017

²⁵ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat pada tanggal 2 Mei 2017

²⁶ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPMPTSP Kota Bogor, Jawa Barat pada tanggal 2 Mei 2017

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah penelitian ini , yaitu:

1. Apa Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat?
2. Apa Kultur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat?
3. Seberapa Tinggi Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat?
4. Seberapa kuat dan signifikan pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat ?
5. Seberapa kuat dan signifikan pengaruh Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat?
6. Seberapa kuat dan signifikan pengaruh simultan antara struktur Organisasi dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Terdeskripsikan Tipe Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.
2. Terdeskripsikan Tipe Kultur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.
3. Terdeskripsikan Tingkat Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.
4. Diketahui kekuatan , pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.
5. Diketahui kekuatan , pengaruh kultur organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.
6. Diketahui kekuatan, pengaruh silmultan antara struktur organisasi dan kultur organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor, Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis, untuk menerapkan Kajian Ilmu Administrasi Publik khususnya kajian Teori Organisasi , Perilaku Organisasi mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berfokus pada 2 (dua) faktor yaitu Struktur Organisasi dan Kultur Organisasi.
2. Manfaat Praktis, untuk memberikan masukan, sumbangan pikiran dan informasi bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bogor.