

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS
ORGANISASI PADA DINAS DAERAH**

**(Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan
Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat)**

(Skripsi)

**Oleh
Omega Yudita Cahyaningsih**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE TOWARD
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS
(Studi di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan
Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat)

By

OMEGA YUDITA CAHYANINGSIH

This research discusses about the influence of the organizational structure toward organizational effectiveness in Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian and Pedagangan (Koperindag) Kabupaten Pesisir Barat. The purposes of this research is to find out the influence of the organizational structure toward organizational effectiveness in Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat. the type of this research is quantitative research with a survey or questionnaire. This research has involved 33 respondents that consist of government employees, contract employees of local government, and volunteer employees of Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat. The data analysis that used in this research is simple regression analysis to find out interrelatedness between the variables. Based on the analysis of the influence of organizational structure found that there is significant influence by looking at the coefficient of determination (R^2) of 0.686 (68.6%). The hypothesis test indicated that the organizational structure has a positive and significant impact on the effectiveness of the organization, it is known from the result of the analysis of the F test of 67.601 and 0.000 of significant. Based on the result of the simple regression test between organizational structure for organizational effectiveness, the value is obtained for organizational structure is 0.985 (98.5%). It means any occurrence of 1% increase in the organizational structure will increase organizational effectiveness by 98.5%.

Keywords: Bureaucracy, Organizational Structure, Organizational Effectiveness

ABSTRAK
PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI
(Studi di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat)

Oleh

OMEGA YUDITA CAHYANINGSIH

Penelitian ini membahas tentang pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kabupaten Pesisir Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi di Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat. Tipe penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan angket atau kuesioner. Penelitian ini melibatkan 33 responden yang terdiri dari pegawai negeri sipil, tenaga kontrak pemerintah daerah dan tenaga sukarela Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui keterkaitan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan melihat hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.686 atau 68.6%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi, hal ini diketahui dari hasil analisis uji F sebesar 67.601 dan signifikansi 0.000. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana antara struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi diperoleh nilai koefisien variabel struktur organisasi sebesar 0.985 (98.5%). Hal tersebut diartikan bahwa setiap kenaikan 1% pada struktur organisasi maka akan meningkatkan efektivitas organisasi sebesar 98.5%.

Kata kunci: Birokrasi, Struktur Organisasi, Efektivitas Organisasi

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS DAERAH**

**(Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah,
Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat)**

Oleh:

Omega Yudita Cahyaningsih

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Nana Mulyana, S.I., M.Si



Penguji : Rahayu Sulistiowati, S.Sos, M.Si



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Saiful Makhya, M.Si

NIP. 195908031986031003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 September 2017

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi/Laporan akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandar Lampung, 20 September 2017

Yang membuat pernyataan,



Omega Yudita Cahyaningsih

NPM 1216041078

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kabupaten Semarang pada tanggal 6 Januari 1994, yang diberi nama OMEGA YUDITA CAHYANINGSIH, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan pdt. Tugiyono, M.A dan Maria Demiati.

Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh penulis yakni, Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Pertiwi 1997, Sekolah Dasar Negeri (SDN) I Ampel, Boyolali 1999, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Ampel Boyolali 2006, kemudian pindah ke Lampung pada tahun 2007 dan meneruskan di SMPN 26 Bandar Lampung, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 9 Bandar Lampung 2009.

Selanjutnya pada tahun 2012, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Lampung melalui jalur mandiri. Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah aktif di organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA), Persekutuan Doa Oikumene (PDO) FISIP, Persekutuan Antar Universitas (Perkantas) Lampung, baik sebagai pengurus ataupun sebagai panitia dalam beberapa kegiatan. Penulis juga mengajar sebagai guru TK Baptis Gunter sejak tahun 2012 hingga tahun 2017 dan pada tahun 2015 juga menjadi operator DAPODIK untuk sekolah tersebut.

MOTTO

*Kita tidak akan mencapai kemenangan jika kita tidak berperang, bahkan berperang melawan diri kita sendiri
(sebuah nasehat ketika saya ingin menyerah dengan skripsi saya)*

*Iman adalah dasar dari segala sesuatu yang kita harapkan dan bukti dari segala sesuatu yang tidak kita lihat
(Ibrani 11:1)*

*Akulah jalan dan kebenaran dan hidup. Tidak ada seorang pun yang datang kepada Bapa, kalau tidak melalui aku
(Yohanes 14:6, sebuah panutan)*

Dan yang terakhir adalah KASIH

PERSEMBAHAN

*Bersyukur kepada Tuhan Yesus yang telah memberikan kesempatan
untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.*

Aku persembahkan karya ini kepada:

***Papa dan ibu yang aku sayangi, pdt. Tugiyono, MA dan Maria
Demiati yang selalu menyayangi, mendukung, mendoakan dan tanpa
ragu mengerahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk kebaikan
anak-anaknya dengan tulus dan menjadi penyemangat dalam hidupku.
Satu-satunya kakak, Evi Ariyani Purwaningsih, S.A.N. dan satu-
satunya adikku Anugerah Citra May Yarningsih you are sisters
forever from the start and friends forever from the heart.***

*Keluarga besarku, para sahabat, teman – temanku
Para pendidik yang kuhormati
Almamater Universitas Lampung*

SANWACANA

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus yang telah melimpahkan kasih karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. bersyukur selalu atas kasih dan kehendak-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS DAERAH: Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (SAN) pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada pihak – pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini antara lain:

1. Teruntuk kedua orang tuaku, pdt. Tugiyono dan ibu Maria, terima kasih atas kasih sayang yang tak terhingga yang telah membesarkan, mendidik dan selalu memberikan dukungan yang tiada hentinya. Terima kasih karena dalam kekuranganku papa dan ibu terus mendukungku. Maaf karena seringkali

mengecewakan kalian. Tidak ada kata yang cukup bagi saya untuk mengungkapkan rasa terima kasih. Semangat selalu untuk pelayanannya, dan tetap menjadi orang tua yang seperti ini untuk kami. Kalian selalu mengingatkan kami buat melayani, dan mengembalikan apa yang menjadi kewajiban kami. Papa selalu bilang, “jangan lupa melayani, kita hidup karena melayani”. Terima kasih untuk selalu mengingatkan segala sesuatu itu harus dibawa doa kalau mau selesai.

2. Teruntuk mbak Evi; dan abang iparku, bang Munthe. Bevvviiiiii, makasih ya kamu mengajarkanku banyak hal, mengajarkanku apa itu kasih yang tanpa batas. Maaf karena nggak bisa jadi adek yang baik dan sering kurang aja. Peace!! hihi. Makasih karena dukunganmu buat kuliahku, bahkan siap menjadi narasumberku dalam tugas-tugasku. Kita udah jadi duo ningsih SAN ya mbak. Hehehe. Makasih juga ya bang, akhirnya aku punya mas dari ujung sumatera, tolong jaga mbak dan calon ponakanku, udah nggak sabar jadi aunty. Makasih juga ya bang juga selalu mendukungku buat segera selesai. Inget pelayanan ya mbak, dan apa yang menjadi kewajiban kita ke Tuhan.
3. Teruntuk adekku satu-satunya, Citra. Cemplooonnn... cieee anak STAN. Makasih ya udah jadi adekku, udah jadi bahan kelinci percobaanku. Makasih karena aku sama bevi boleh make kamu buat minta uang, biar bisa jajan kalo ada wayang. Haha. Sekarang udah jauh kita, nggak ada yang di depan pintu, tapi cuma keliatan tangan doang buat hihihihhi. Jaga diri, inget Tuhan dan terus pelayanan, karena kita hidup karena melayani.

4. Bapak Nana Mulyana S.IP., M.Si. selaku pembimbing utama. Terima kasih untuk pak Nana yang sudah bersedia menjadi pembimbing skripsi saya, memberikan ilmu, saran, waktu, nasehat, dan bimbingannya dengan sabar sehingga apa yang diberikan dapat membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga Penulis menjadi giat untuk lebih cepat menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberkati dalam pekerjaan dan keluarganya.
5. Ibu Rahayu Sulistiowati, S.Sos.,M.Si. selaku dosen pembahas dan penguji. Terima kasih atas saran, ilmu, dan motivasi dari bu Yuyu yang bermanfaat bagi Penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih juga untuk kuliahnya, saya belajar banyak dari ibu, dan membantu saya sekarang ini.
6. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
7. Bapak Dr. Noverman Duadji, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Terima kasih untuk motivasi dan ilmu bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis sehingga memotivasi penulis untuk menjadi lebih baik dalam mencapai kesuksesan.
8. Ibu Dewi Brima Atika, S.IP.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis. Terima kasih untuk saran, nasihat, motivasi dan ilmu bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis sehingga memotivasi penulis untuk menjadi lebih baik dalam mencapai kesuksesan. Terima kasih untuk setiap perkuliahan yang mengajarkan hal baru.
9. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara FISIP UNILA Bapak Prof. Dr Yulianto, M.S, Bapak Eko Budi Sulistio, S.Sos, M.AP, Bapak Nana Mulyana,

S. Ip, M.Si, Ibu Meliayana, S.IP., M.A.,(semoga saya juga bisa kuliah ke luar negeri dan punya motivasi sebaik ibu Melly), Ibu Dr. Novita Tresiana, S.Sos., M.Si, Bapak Syamsul Ma'arif, S.IP., M.SI, Ibu Ani Agus Puspawati, S.AP., M.AP, terima kasih mengajarkan tentang bahasa Indonesia yang baik dan benar yang membantu saya dalam kegiatan di kampus maupun di luar kampus. Bapak Fery Triatmojo, S. A.N., M.AP, Ibu Susana Indriyati, S.IP., M.Si., (terima kasih mengajarkan saya untuk lebih peduli dan kritis terhadap keadaan lingkungan sekitar, namun harus bijaksana), Ibu Intan Fitri Meutia, S.A.N. M.A Ibu Selvi Diana Meilinda dan Bapak Izul Fathu Reza. Terima kasih atas segala ilmu yang telah penulis peroleh di kampus semoga dapat menjadi bekal yang berharga dalam kehidupan penulis ke depannya. Semoga bapak dan ibu selalu diberkati dalam pekerjaan dan keluarga bapak ibu sekalian dan selalu menjadi motivasi bagi mahasiswa jurusan Administrasi Negara, Unila. Bapak Azari dan ibu Nur selaku Staf jurusan Ilmu Administrasi Negara yang ramah, dan selalu memberikan pelayanan bagi penulis yang berkaitan dengan administrasi dalam penyusunan skripsi ini.

10. Segenap informan penelitian Bapak Drs. Guntur Panjaitan, selaku Kepala Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat, terima kasih karena mengizinkan saya melakukan penelitian di Dinas yang bapak pimpin. Terima kasih kepada mas Sofyan yang memberikan tambahan ide tentang skripsi yang saya pilih saat saya melakukan pra riset. Terima kasih kepada setiap pegawai Dinas Koperindag yang telah menjadi responden untuk penelitian saya dan bersedia saya dampingi dalam menjawab kuesioner. Tanpa bapak dan ibu sekalian, maka saya tidak bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberkati

dalam pekerjaan sebagai pelayanan masyarakat dan semoga hasil penelitian saya dapat membantu.

11. Sahabatku wanita-wanita kece, Febri, Sulis, Siti. Makasih ya cuy untuk kebersamaan yang dari SMP dan masih ada sampai sekarang. Kalian orang-orang pertama yang mengajarkanku apa artinya persahabatan. Kita pernah terpisah, aku sempat kehilangan kalian, tapi akhirnya kita ketemu lagi dan rasanya seperti kita tidak pernah terpisah. Bahasanya alay banget. Hahaha. Satu persatu udah pada nikah, siti jadi nyonya dedi dan emaknya nana, febri jadi nyonya iwan, dan ternyata suami kalian adek kakak. Hahahaha. Padahal rasanya baru kemarin kita tiap hari Selasa belajar kelompok, walaupun cuma 30 menit dan sisanya entah buat apa. Tinggal gua sama sulis, gua salut, lis, lo ambil keputusan buat lanjut kuliah, walaupun dengan perjuangan yang berat. Semangat. *thanks a lot*, cuy. Kalian selalu ngingetin gua buat cepet dapat gelar, tapi kadang, ehh sering deng, gua yang males. Hihhi. Nggak pernah menyesal punya teman kayak kalian, tetap seperti ini sampai nanti yaa. ☺
12. Buat Amoy, Cilla sama Ratu. Gua nggak tau apa ini persahabatan ato apa, karena kita selalu menyebut kita adalah cewe-cewe “b*n*I”. Hahaha. walaupun bukan arti yang sebenarnya. Tapi makasih karena kalian, gua tau lebih banyak tentang dunia, plis pasti bahasa gua dibilang lebay. Tapi makasih buat segala pengertian kalian. Inget Amoy udah berduit dan jadi pegawai bank sukses, gua udah lulus, cilla, ratu, buruan kelarin gelar kalian! Cilla makasih yaa udah bantu proses administrasi skripsi gua, karena lo sadar gua ceroboh dan pelupa. Jangan sama-sama lupa ya, guys.

13. Makasih buat abang Infant, dan neng Ayu Widya. *Thanks guys for being my friends*. Kalian mengajarku perjuangan. Yeee, udah nyusul gua, jadi trio SAN kita. Hahahaha. Inget kalo nggak ada duit, beli mie instan sukur-sukur sama gorengan, trus dimasak dikosan lo, yu. Kalian selalu bantu gua yang ngerjain tugas H-beberapa jam. Kalo Infant dari kampung, kita nyerbu makanan yang masih ada trus diabisin. Hahaha. Tetap menjadi sahabatku yaa. Fant, gua pengen madunya lagi. Yu, ke aussie yok☺.
14. Makasih buat Baskara Aji Pratama (caben saya), walaupun sering nyerah buat ngingetin skripsiku, pada akhirnya kamu yang selalu nanyain “hari ini jadi ke kampus?”, “hari ini jadi ngadep dosen?”, “udah selesai revisinya?”, “Gimana hari in?”, “buruan kelarin!” bahkan kadang rasanya kayak disetrap karena kalau ketemuan, bukannya jalan-jalan tapi ditungguin buat ngerjain skripsi. Hahahaha. Makasih ya bee udah mau jadi bahan percobaan aku buat belajar apa itu kasih dan pengorbanan. Semangat untuk kuliah yang kedua kalinya yaa. Dan semoga berakhir di Kalbar. *Finally*, nama aku juga ada tambahannya kayak kamu, bee :p.
15. Makasih buat mas Iyas yang selalu mengasihiku walaupun aku nyebelin, mas udah SAN juga aku. Hahahaha. Terima kasih buat bu Ida yang mengajari saya cara membuat kuesioner yang baik dan benar.
16. Makasih untuk jemaat GBPL BPW Kemiling, pak Setya, Pak Daud, Pak Benny, Mbah Karno (yang udah di Papua, kapan saya bisa ke sana juga?), Helen, Citra, Mbak Evi, Bang Munthe, Bu Benny, Bu Daud, Om Jo, dan

semuanya. Terima kasih untuk dukungan doa, dan terima kasih untuk kesempatan bisa melayani bersama.

17. Makasih untuk adik-adikku yang merangkap juga menjadi murid SM aku.

Thanks Jericho, Farrel, Arum, Ricky. Makasih untuk komitmen-komitmen yang selalu kita buat, dan kalian mau menjalankan. Tetap jadi adikku dan jadilah generasi yang peduli dan mengasihi yaa. Inget selalu pelayanan dan nanti kalian yang jadi guru buat keturunan selanjutnya. Hehehhe. Semangat sekolah minggunya! ☺

18. *Thanks for Ps. David Champness and family, thanks for let me know from all*

of you about His grace. I learned many thing from your family, thanks for your love and thanks always looked after me while I visit Brisbane. Also thanks for Clayfield Baptist Church, thanks for let me went to there and learned many thing from your love. Thanks for the opportuniy and you always encourage me to do something that I never do before. Thanks for Mr and Mrs. Ray, my opa and oma, Mrs. Chocolates, Mr. and Mrs. Jones, Mr. and Mrs. Joseph, Jesse, Psalm, Nazy, Mikayla, Little Chinese, Little Indian, Heyde, and eveyone in there, I'm sorry, I remember you, but I don't (actually forget) remember how to write your name. But all of you teached me about true love for peopple around us and for His ministry ☺

19. Terima kasih buat teman – teman seperjuangan ANE 2012 (AMPERA)

guruh, taufik, ridha ayu amalia (makasih buat ngajarin cara praktis pake spss, dan ngerepotin saat lo kerja), betty (makasih jadi konsultan buat nulis pembahasan skripsi dan selalu bales, walaupun *typo*. hehe). firdalia, fitri

rustiana (makasih bulek buat jeruk balinya. Hehe), aris, ageng, alga devicho, ahmad sulaiman, anis, anisa dubipata, ajeng, ageng, akbar hari wijaya, ayu septiani, alfajar, ali firdaus, berry, bung andre, ayu tsanita, bayu kurniawan, chairani salamah, dewi, dian, dwini, dianisa, herlina, emi marta, endry ardiyanto, ernawati, fadilla nuari, ghea, ica yulita, imam khoirudiin, ikhsan, ikhwan, iyaji, siti muslimah, intan, johansyah, kirana, lena, lianse, antonia, si kembar icup dan ipul, alan, irlan, maya, rezki anantama, mutiara, melisa, eko, nadiril, novaria, novita sari, rifky andriansyah, rifky cibby, richa mollytha, sholeh, ihsan, quqila, rhani umay, ria shellawati, suci, silvia yolanda, widji ramadhani, yeen gustiance, yoanita, dan yuyun. Terima kasih atas bantuan, kebersamaan, canda tawa, dukungan, dan pengalaman yang diberikan kepada penulis. Semoga pertemanan dan komunikasi kita selalu terjalin walaupun kita sudah lulus 😊 tetap semangat ampera sukses buat kita semua amin.

20. Para pembahas mahasiswa/i dan moderatorku dari proposal dan hasil (Betty, Novi, Lena, Firdaus, Vania, Ukhi), terima kasih banget udah meluangkan waktu nya, udah memberikan kritik dan sarannya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
21. Terima kasih untuk PDO, kak uty, bang ketum (lupa nama), makasih kalian mengajarkanku tentang organisasi sekaligus melayani, kak Jenni, makasih mengajarkanku tentang sabar dan dewasa, kak Intan, makasih mengajarkanku tentang teliti, bang paksi bang angga, makasih antar jemput dan tebengannya, frisca, andi, stepen, ifant, tommy dkk, dll. terima kasih untuk kebersamaan dalam kepanitiaan.

22. Temen-temen diskusi agama, kak Uty, Gadis, kacamata (lupa nama), Tepeng, Romario, Cliff, Abi. Makasih semua untuk kebersamaan singkat dalam diskusi agama. Makasih kak Uty untuk nilai A. Hahahha.

23. Diskusi Hedon, *my partner* Sarah Purba, makasih udah ngeduluin gue, untuk adek-adek gila, Riris (ternyata pacar tmn diskusiku), Eral, Swista, Nella, Rohani, Rona, Titus, Andi, Billgart. Makasih untuk kebersamaan yang hedon, dan makasih buat makanan yang melimpah dan akhirnya kita nggak jadi jalan-jalan ke krui. hahahha

24. Mantan KK, kak Erni, mamak yang baik hati dan sabar, dan Jennifer yang entah apalah dirimu itu. hehe. Makasih untuk kebersamaannya ya. Temen-temen Perkantas Pringsewu, mbak Susi (makasih menjadi penasehat yang baik, dan sabar menghadapi saya. Haha), Sari, Ester, Yohanes, Bayu, Ririn, Parwati, Kak Frenk, Nainggolan, Tami, dll. Semangat pelayanannya yaa. TPS Perkantas Bandar Lampung 2014 dan staf, Kak gilang, Bendum Eva, Kak Iyuth, Bang Ramos, Ernest, Dian, makasih buat pelayanannya yang pernah kita lakukan bersama.

25. Terima kasih untuk temen-temen seperjuangan KKN Kades Antok (selalu sabar dan royal. Hihi), Mbak Elin (partner IT, apalah pria-pria itu mbak), Inafah (sosok misterius), Kak Fadel (yang nggak jelas, dan mengaku lemot). Maaf untuk kekurangan saya, makasih untuk makanan dan kebersamaannya. Sukses buat kita bro ☺ . makasih buat ibu dan neng yang udah bersedia

digangguin selama sebulan. Makasih buat makanan yang enak, makasih juga buat aparat desan Agung Dalem semuanya.

26. Makasih buat temen-temen SMA yang kalau ketemu masih saling kasih semangat, buat KOLASTRA dan PERSIKKA, Debora, Machipa, Jenni, Nova, Indah, Emen, Dira, Ratu, Made, Mita (makasih ta, lo banyak banget bantu gua, dibanding gua bantu lo) dll. Maaf keterbatasan pelupa ini. Hehehe. Tapi inget mukanya kok.
27. Keluarga besar Universitas Lampung yang telah membantu penulis selama belajar di Universitas Lampung
28. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas bantuannya.

Tidak ada kata yang cukup untuk mengungkapkan maaf dan terimakasih penulis atas semuanya. Akan tetapi saya berharap kiranya karya sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Dan semoga kita selalu diberkati dalam pekerjaan, sekolah, keluarga dan pelayanan kita. Amin. Tuhan memberkati

Bandar Lampung, Oktober 2017
Penulis

Omega Yudita Cahyaningsih
NPM: 1216041078

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
I. PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	7
1.4.Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Penelitian Terdahulu.....	9
2.2.Tinjauan tentang Organisasi.....	11
2.2.1. Pengertian Organisasi.....	11
2.2.2. Model dan Bentuk-Bentuk Organisasi.....	15
2.3.Tinjauan tentang Struktur Organisasi.....	20
2.3.1. Pengertian Struktur Organisasi.....	19
2.3.2. Pentingnya Struktur dalam Organisasi.....	26
2.3.3. Model/Bentuk-Bentuk Struktur Organisasi.....	28
2.4.Tinjauan tentang Efektivitas Organisasi.....	32
2.5.Tinjauan tentang Birokrasi.....	35
2.6 Tinjauan tentang Dinas Daerah.....	40
2.7 Hubungan Struktur Organisasi dan Efektivitas.....	43
2.8 KerangkaPikir.....	46
2.9 Hipotesis.....	47

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian	48
3.2. Definisi Konseptual	48
3.2.1. Definisi Konseptual Efektivitas Organisasi	49
3.2.2. Definisi Konseptual Struktur Organisasi	49
3.3. Definisi Operasional	49
3.4. Populasi dan Sampel	52
3.4.1. Populasi	52
3.4.2. Sampel	52
3.5. Jenis dan Sumber Data	54
3.5.1. Data Primer	54
3.5.2. Data Sekunder	55
3.6. Teknik Pengumpulan Data	55
3.7. Skala Pengumpulan Variabel	55
3.8. Teknik Pengolahan Data	57
3.9. Uji Instrumen Penelitian	58
3.9.1. Uji Validitas	58
3.9.2. Uji Reliabilitas	60
3.10. Uji Asumsi Klasik	61
3.10.1. Uji Normalitas	61
3.10.2. Uji Heteroskedastisitas	62
3.11. Teknik Analisis Data	62
3.11.1. Statistik Deskriptif	63
3.11.2. Statistik Inferensial	63
3.12. Regresi Linier Sederhana	63
3.13. Pengujian Hipotesis	64
3.13.1. Uji F Statistik	64
3.13.2. Uji Determinasi	65

IV. GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat	66
4.2. Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat	69
4.3. Struktur Organisasi Dinas Koperindag	70
4.3.1. Kepala Dinas	70
4.3.2. Sekretaris	70
4.3.3. Bidang Koperasi dan UKM	71
4.3.4. Bidang Industri	72
4.3.5. Bidang Perdagangan	73

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	76
5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur	77
5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	77
5.2. Hasil Analisis Data Deskriptif	78
5.2.1. Deskripsi Variabel X (Struktur Organisasi)	78
5.2.2. Deskripsi Variabel Y (Efektivitas Organisasi)	93
5.3. Analisis Regresi Linier	114
5.4. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik	116
5.4.1. Uji Normalitas	116
5.4.2. Uji Heteroskedastisitas	117
5.5. Uji Hipotesis	119
5.5.1. Uji F Statistik	119
5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	120
5.6. Pembahasan	122
5.6.1. Struktur Organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat	122
5.6.2. Efektivitas Organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat	123
5.6.3. Pengaruh Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat	124

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	126
6.2. Saran	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Definisi Operasional.....	50
3.2. Daftar Responden Penelitian pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan.....	53
3.3. Kriteria Skala Pengukuran Jawaban.....	56
3.4. Kategori Jawaban Responden	57
3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	59
3.6. Hasil Uji Reabilitas Instrumen	61
5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	77
5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	77
5.5. Deskripsi Variabel X (Struktur Organisasi)	78
5.6. Distribusi Jawaban Resnponden Mengenai Jumlah Pegawai Seimbang dengan Volume Pekerjaan	79
5.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bidang Layanan yang Tersedia pada Dinas Koperindag Sesuai dengan Layanan Dinas	80
5.8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jumlah Fasilitas Sesuai dengan Volume Pekerjaan.....	81
5.9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas dan Sarana Seimbang dengan Volume Pegawai	82
5.10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Uraian Tugas/Pekerjaan Pegawai yang jelas.....	82
5.11. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemahaman Wewenang dan Tanggung Jawab Pegawai	83
5.12. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memahami Wewenang dan Tanggung Jawab Atasan dan Bawahan	84
5.13. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memahami Bentuk Kerjasama dengan Bidang yang Terkait.....	85
5.14. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag telah Menyosialisasikan Peraturan dan Kewenangan Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat.....	86
5.15. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Semua Pekerjaan di Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat sudah memiliki SOP.....	87

5.16. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Setiap Pegawai Didukung dengan Memiliki SK (Surat Keputusan)	87
5.17. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Memahami Konsekuensi jika Melanggar Aturan	88
5.18. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag mampu Memperlihatkan Jenjang Karir kepada Setiap Pegawai	89
5.19. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Diberi Hak dan Tanggung Jawab untuk Mengambil Keputusan dalam Situasi Tertentu	90
5.20. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat Mendeskripsikan dengan Jelas Batasan bagi Pegawai tentang Seberapa Jauh Para Pegawai dapat Mengambil Keputusan.....	90
5.21. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Mematuhi Batasan Wewenang dalam Mengambil Keputusan.....	91
5.22. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keputusan Krusial Diputuskan oleh Pimpinan Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat atau Orang yang telah Ditunjuk	92
5.23. Deskripsi Variabel Y (Efektivitas Organisasi).....	93
5.24. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat Mampu Memberikan Layanan kepada Masyarakat Sesuai Jumlah Permintaan	94
5.25. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Sudah Mampu Melaksanakan Program Baik yang Direncanakan Maupun yang Diperintahkan	94
5.26. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Program Tidak Hanya Terlaksana Namun juga Berkualitas yang Memenuhi Target	95
5.27. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Layanan dan Program yang Dijalankan Memberikan Laba atau bentuk <i>Income</i> Lainnya, Baik Langsung Maupun Tidak Langsung.....	96
5.28. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Layanan dan Program Sudah Menjangkau Seluruh Lapisan Masyarakat Kabupaten Pesisir Barat yang Menjadi Target Layanan.....	97
5.29. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Ditempatkan Sesuai Bidang Keahlian atau Pendidikan.....	97
5.30. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Sinkronisasi/ Kerjasama Antar Bidang yang Memiliki Program/Kepentingan yang Berkaitan/Sama.....	98
5.31. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Syarat dan Aturan yang Jelas dan Sudah Disosialisasikan bagi Masyarakat yang ingin Mengakses Layanan di Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat	99
5.32. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mekanisme Birokrasi yang Mudah atau Tidak Rumit/Tidak Bertele-Tele	100
5.33. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Merasa Nyaman Bekerja di Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat.....	101
5.34. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Ingin Mengembangkan Kemampuan Diri dalam Bekerja	101

5.35. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Bekerja Tepat Waktu (datang, jam istirahat, dan pulang)	102
5.36. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai yang Absen/Tidak Hadir Memberikan Alasan yang Jelas	103
5.37. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Mendapatkan Hak Sebagai Anggota Organisasi atau Sebagai Pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Peisisir Barat	104
5.38. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag adalah Organisasi yang Tanggap Terhadap Perubahan pada Lingkungan Eksternal Organisasi	105
5.39. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat adalah Organisasi yang Tanggap terhadap Perubahan pada Lingkungan Internal Organisasi	106
5.40. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Kebijakan atau Peraturan yang mendukung Perubahan yang Positif	107
5.41. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Setiap Perubahan yang Terjadi/Disepakati tetap Berlandaskan Peraturan yang Berlaku	107
5.42. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat Memiliki Rencana/Gambaran untuk Mengembangkan Diri	108
5.43. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Mengadakan Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia/Pegawainya	109
5.44. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat Memberikan Kesempatan bagi Pegawai yang Ingin Mengikuti Pelatihan diluar	110
5.45. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat Memberikan Kesempatan bagi Pegawai yang ingin Meneruskan Pendidikan	111
5.46. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Membantu Pembiayaan Penuh atau Sebagian bagi Pegawai yang Ingin Mengikuti Pelatihan Keluar	112
5.47. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dinas Koperindag Membantu Pembiayaan Penuh atau Sebagian bagi Pegawai yang Ingin Meneruskan Pendidikan	
5.48. Hasil Analisis Regresi Linier	114
5.49. Hasil Uji F Statistik	119
5.50. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	120
5.51. Interpretasi Koefisien Korelasi nilai r	121

DAFTAR GAMBAR DAN BAGAN

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pikir	45
4.1. Struktur Organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat.....	75
5.1. Grafik Normal Probability	117
5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1990:8), organisasi adalah suatu bagian dasar keberadaan kita, yang mencakup seluruh aspek masyarakat sekarang. Kebutuhan manusia yang semakin kompleks akhirnya memaksa manusia bergantung pada organisasi. Kebergantungan manusia dengan organisasi, menimbulkan persaingan antar organisasi. Setiap organisasi akan berusaha menawarkan penyelesaian kebutuhan manusia, sesuai bidangnya, sebaik mungkin. Sehingga seseorang akan tertarik menggunakan jasa atau bergabung dengan organisasi tersebut.

Hampir semua jenis organisasi memiliki pesaing atau, jika seseorang merasa tidak puas dengan pelayanan atau barang yang dihasilkan suatu organisasi, ia bisa mencari atau mendapatkannya pada organisasi lain sebagai alternatif. Namun hal tersebut tidak berlaku pada birokrasi. Birokrasi merupakan organisasi yang memiliki hak monopoli, karena satu wilayah hanya dipimpin oleh satu birokrasi, termasuk di Indonesia. Satu wilayah / masyarakat hanya mengakui satu birokrasi pada daerahnya. Dalam lingkup wilayah negara disebut pemerintah pusat,

sedangkan dalam lingkup provinsi disebut pemerintah daerah provinsi dan dalam lingkup kabupaten/kota disebut pemerintah daerah kabupaten/kota. Di provinsi Lampung sendiri terdapat 13 kabupaten dan 2 kota madya, yaitu kota Bandar Lampung, kota Metro, Kabupaten Lampung Timur, Kabupaten Way Kanan, Kabupaten Lampung Selatan, Kabupaten Tanggamus, Kabupaten Lampung Barat, Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Utara, Kabupaten Mesuji, Kabupaten Pesawaran, Kabupaten Pringsewu, Kabupaten Tulang Bawang, Kabupaten Tulang Bawang Barat dan Kabupaten Pesisir Barat.

Kabupaten Pesisir Barat menjadi kabupaten termuda di provinsi Lampung saat ini. Dibentuk pada tahun 2012 melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat Di Provinsi Lampung. Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat dilakukan dengan pertimbangan:

- a. untuk mendorong perkembangan dan kemajuan Provinsi Lampung pada umumnya dan Kabupaten Lampung Barat pada khususnya, serta adanya aspirasi yang berkembang dalam masyarakat, dipandang perlu meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat;
- b. kemampuan ekonomi, potensi daerah, sosial budaya, politik, jumlah penduduk, luas daerah, kemampuan keuangan, tingkat kesejahteraan masyarakat, rentang kendali penyelenggaraan pemerintahan, dan meningkatnya beban tugas dan volume kerja di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di Kabupaten Lampung Barat;

- c. untuk mendorong peningkatan pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, serta kemampuan dalam pemanfaatan potensi daerah untuk penyelenggaraan otonomi

Keberadaannya sebagai organisasi baru bukan berarti Kabupaten Pesisir Barat selalu mendapat perlakuan khusus. Jika daerah tersebut pada saat evaluasi dianggap tidak mampu menjalankan otonomi dengan baik, maka akan ada konsekuensinya, seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 pasal 6 ayat 1, Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, “Daerah dapat dihapus dan atau digabung dengan daerah lain apabila daerah yang bersangkutan tidak mampu menyelenggarakan otonomi daerah”.

Peraturan Pemerintah No 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 1 ayat 5, mengatakan otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan hak, kewenangan dan kewajiban, Kabupaten Pesisir Barat diperbolehkan untuk membentuk beberapa organisasi yang akan menjalankan pemerintahan, salah satunya adalah dinas yaitu birokrasi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dan kebutuhannya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Barat nomor 45 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Pesisir Barat menjelaskan terdapat 20 Dinas di Kabupaten Pesisir Barat, yaitu:

- a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;

- b. Dinas Kesehatan;
- c. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
- d. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman
- e. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadaman Kebakaran
- f. Dinas Sosial
- g. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- h. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- i. Dinas Ketahanan Pangan
- j. Dinas Lingkungan Hidup
- k. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- l. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pekon
- m. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
- n. Dinas Perhubungan
- o. Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan
- p. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- q. Dinas Pemuda dan Olahraga
- r. Dinas Perikanan
- s. Dinas Pariwisata
- t. Dinas Pertanian

Dari 20 dinas yang telah dibentuk, peneliti melihat bahwa Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) adalah dinas yang memiliki cakupan bidang terbanyak, yaitu sebanyak empat bidang meliputi bidang koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah; perindustrian;

perdagangan; dan pasar yang selanjutnya dibagi menjadi tiga divisi atau bidang. Ketiga divisi atau bidang tersebut adalah Bidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah; Bidang Perindustrian; dan Bidang Perdagangan. Keadaan tersebut dapat menjadi kelebihan bagi dinas Koperindag, karena memudahkan koordinasi antar bidang; menghemat pengeluaran dan mengurangi jumlah kebutuhan pegawai (struktur yang lebih ramping); dan pekerjaan atau program yang berkaitan antar dapat dilakukan bersama.

Penggabungan tersebut dimaksudkan agar kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan maksimal. Hal ini sependapat dengan pendapat Max Weber dalam Sulistio dan Budi (2009:16) yang berpendapat bahwa birokrasi adalah organisasi rasional yang dibentuk untuk memperlancar aktivitas pemerintahan. Tujuan tersebut diharapkan tidak hanya cepat dicapai namun juga efektif. Selanjutnya menurut Steers (1985:87), organisasi yang efektif adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumberdaya dan sasaran tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya. Untuk mencapai tujuan itu, menurut Handoko (dalam Budiasih, 2012:2), menyatakan perlunya proses pengorganisasian, dan proses ini tercermin dalam struktur organisasi.

Sulistio dan Budi (2009:29), berpendapat bahwa struktur adalah kerangka organisasi yang merupakan visualisasi dari tugas, fungsi, garis wewenang dan tanggung jawab, jabatan dan jumlah pejabat serta batas-batas formal dalam hal apa organisasi itu beroperasi. Struktur organisasi adalah salah satu media

informasi bagi lingkungan atau seseorang yang ingin mengetahui atau mengenal organisasi yang bersangkutan. Dan di sisi lain struktur organisasi merupakan salah satu bentuk strategi organisasi, karena struktur organisasi mencerminkan bagaimana organisasi membagi tugas, hubungan antar divisi, dan penempatan anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Oleh karena itu, struktur organisasi berpengaruh pada efektivitas organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Robin (1994:53), berpendapat bahwa struktur organisasi yang tepatlah yang akan membuat organisasi menjadi efektif.

Menurut Reksohadiprodo dan Handoko (1990:74), struktur organisasi formal disusun adalah untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Tujuan yang akan menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan masing-masing tugas tersebut. Atas dasar kegiatan-kegiatan itu selanjutnya disusun pola tetap hubungan-hubungan di antara bidang-bidang keputusan, maupun pelaksana yang mempunyai kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab tertentu dan semua itu akan menghasilkan kerangka struktur organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang struktur organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat terhadap efektivitas organisasi tersebut sesuai dengan tugas dan fungsinya, dengan judul **“Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah: Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah struktur organisasi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kabupaten Pesisir Barat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi Dinas tersebut?
2. Bagaimana pengaruh struktur organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat terhadap efektivitas organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kabupaten Pesisir Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pengembangan dalam Ilmu Administrasi Publik, khususnya dalam studi keorganisasian, maka hasil analisis pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian mengenai struktur organisasi

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi pemikiran, pengetahuan, gambaran dan informasi akan pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat. Diharapkan pihak – pihak tersebut dapat melakukan analisis berdasarkan kajian lain, yang lebih mendalam dan luas sehingga akan memperkaya dan memperluas khazanah penelitian.

Selain itu, para peneliti yang meneliti berkaitan dengan keorganisasian hendaknya menganalisa dengan lebih cermat dan mendalam, agar hasil penelitian tersebut dapat dibandingkan dengan hasil penelitian mengenai pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi Dinas Koperindag.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan oleh Lely Ambonowati yang dilakukan pada tahun 2002 tentang analisis struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi. Melalui penelitian ini, didapatkan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Penelitian Ambonowati dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini struktur organisasi dibagi menjadi tiga variabel yaitu ukuran organisasi, kompleksitas dan formalitas. Ukuran organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi sebesar 26,92%. Kemudian variabel kedua yaitu kompleksitas mempengaruhi efektivitas organisasi sebesar 30%. Dan variabel terakhir formalisasi mempengaruhi efektivitas organisasi sebesar 27,78%. Secara bersama-sama ukuran organisasi, kompleksitas organisasi dan formalisasi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dan berkaitan dengan struktur organisasi yang pernah dilakukan beberapa peneliti, antara lain:

2.1.1. Enny Christine Manurung

Penelitian ini berjudul Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja pada Balai Laboratorium Kesehatan Propinsi Sumatera Utara. Data diambil dari pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Propinsi Sumatera Utara. Berdasarkan penelitian ini, menunjukkan bahwa struktur organisasi yang terdiri dari spesialisasi kerja, rantai komando, wewenang, rentang manajemen dan formalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Balai Laboratorium Kesehatan Propinsi Sumatera Utara.

2.1.2. Susi Supranti

Judul penelitian dari Susi Supranti adalah Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Dari sampel yang berjumlah 50 orang didapatkan bahwa struktur organisasi memiliki tingkat hubungan yang tinggi dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan dimana $r = 0.73$. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebesar 53.29% produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan dipengaruhi oleh struktur organisasi. Sedangkan sisanya 46.71% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

2.1.3. Fianda Gammahendra, Djahur Hamid, Muhammad Faisal Riza

Para peneliti memberikan judul pada penelitian ini, Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi: Studi pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Variabel kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi memberikan kontribusi terhadap variabel efektivitas organisasi sebesar 59.6%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 40.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

2.2. Tinjauan tentang Organisasi

2.2.1. Pengertian Organisasi

Dewasa ini, organisasi telah menjadi bagian kehidupan manusia atau tempat tujuan manusia untuk mencapai kepentingannya. Reksohadiprodjo dan Handoko berpendapat (1990:8) organisasi adalah suatu bagian dasar keberadaan kita, yang mencakup seluruh aspek masyarakat sekarang. Kebutuhan kita yang semakin kompleks akhirnya memaksa kita untuk bergantung pada organisasi. Hal ini sependapat dengan pendapat Syamsi (1994:3) yang menyatakan karena tidak semua kebutuhan itu dapat terpenuhi seorang diri, maka orang perlu berorganisasi. Menurutnya, secara dinamis organisasi dapat dikatakan sebagai wadah. Secara dinamis organisasi merupakan suatu sistem atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk merumuskan tujuan, mengadakan pembagian kerja ke dalam unit-unit dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab kepada masing-masing orang yang menjadi bawahannya.

Pendapat lain, yaitu menurut Thoha (2011: 35-36) organisasi merupakan wadah dimana sekelompok orang bekerjasama secara terkoordinasi dalam upaya untuk mencapai tujuan. Manusia menyadari perlunya suatu tempat dimana orang-orang yang berada dalam lingkungan tersebut bekerjasama secara terorganisir untuk mencapai kepentingan mereka. Seperti halnya Thoha, Robbins juga berpendapat (1994:4) bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Robbins menjelaskan bahwa walaupun ingin mencapai tujuan, masih ada batasan-batasan yang perlu diperhatikan dan dipatuhi. Dan organisasi akan terus berlanjut atau adanya keberlanjutan. Setiap organisasi yang telah mencapai tujuannya, mereka mungkin akan mengubah tujuan mereka agar mereka tetap eksis.

Richard Scott dalam Thoha (2011:35) mengatakan bahwa secara teoritis, organisasi dapat dipahami dari berbagai macam sudut pandang atau perspektif yaitu: sebagai kesatuan rasional dalam upaya untuk mengejar tujuan, sebagai koalisi pendukung yang kuat dimana organisasi merupakan instrumen untuk mengejar kepentingan masing-masing, sebagai suatu sistem yang terbuka dimana kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung input dari lingkungan, sebagai alat dominasi dan banyak lagi perspektif yang dapat dipakai untuk memaknai organisasi

Pendapat-pendapat beberapa ahli di atas menekankan bahwa keberadaan organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Organisasi menunjukkan bahwa

manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan kerjasama untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok, dan organisasi tersebut adalah wadah untuk mencapai tujuan tersebut. Manusia menyadari bahwa semakin banyak kepentingan atau kebutuhannya akan tercapai secara maksimal jika mereka bekerjasama.

Menurut syamsi (1994:13), terdapat beberapa permasalahan (penyakit) pada organisasi, diantaranya adalah:

- a. Tujuan yang tidak dirumuskan secara rinci;
- b. Pembagian tugas yang tidak adil, tidak merata, tidak tuntas dan tidak jelas batas-batasnya;
- c. Para anggota hanya bekerja sesuai tugasnya semata-mata, sehingga dalam tubuh organisasi menjadi terkotak-kotak, tidak ada kerjasama antar unit dan antar petugas;
- d. Merasa dirinya atau unitnyalah yang paling penting dibanding yang lain;
- e. Seorang petugas atau pejabat diberi tanggung jawab yang tidak seimbang dengan wewenangnya;
- f. Terlalu banyak bawahan mendapat perintah lebih dari satu atasan mengenai hal yang sama tetapi perintahnya saling bertentangan.

Karena itu untuk mengatasi permasalahan diatas, perlu adanya prinsip-prinsip dalam organisasi. Menurut Max Weber dalam Syamsi (1994:14) ada 5 prinsip organisasi yang dapat digunakan untuk mencegah atau mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

- a. Semua kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi harus didasarkan keahlian, sehingga pemegang jabatan mampu menjalankan tugas dengan baik;
- b. Pelaksanaan tugas pekerjaan harus sesuai dengan kebijaksanaan, peraturan dan prosedur;
- c. Setiap pelaksanaan tugas pekerjaan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada atasan melalui mata rantai tingkat unit dalam organisasi;
- d. Semua keputusan harus diambil secara formal dan tidak ada pertimbangan yang bersifat pribadi;
- e. Hal-hal yang menyangkut bidang kepegawaian harus didasarkan pada sistem kecakapan.

Fayol (dalam Syamsi, 1994:14) juga memberikan pendapatnya tentang prinsip organisasi, yaitu:

- a. Pembagian tugas pekerjaan;
- b. Kesatuan pengarahan;
- c. Sentralisasi;
- d. Mata rantai tingkat jenjang organisasi.

Syamsi (1994:14) sendiri juga mengungkapkan pendapatnya tentang prinsip organisasi, yaitu:

- a. Perumusan tujuan yang jelas;
- b. Pembagian tugas pekerjaan;
- c. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab;
- d. Banyaknya tingkat hierarki;

- e. Rentangan pengawasan;
- f. Memahami akan tugas masing-masing dan kaitan tugas secara keseluruhan.

2.2.2. Model dan Bentuk-Bentuk Organisasi

Syamsi (1994:45-57) menyebutkan ada tiga model organisasi, yaitu model terbuka; model tertutup dan model sintesis:

- a. Model Terbuka, dalam model ini bawahan berperan sepenuhnya dalam proses organisasi. Para anggota merasa diberi kebebasan positif, tanpa khawatir menanggung resiko yang menyangkut kedudukan dan karirnya. Mereka dapat menyumbangkan pikirannya untuk memajukan dan menyempurnakan organisasinya, proses evaluasi, efisiensi dalam mencapai tujuan, dan lain sebagainya. Bagi yang berprestasi mendapat imbalan material dan imaterial, dan hubungan antara pimpinan dan bawahan lebih terbuka. Karakteristik sistem organisasi terbuka adalah sebagai berikut:
 1. Pengetahuan khusus yang dimiliki anggota, mungkin dapat dimanfaatkan untuk tugas lainnya dalam organisasi;
 2. Yang lebih dipentingkan adalah tercapainya tujuan, bukan cara apa yang harus dilakukan;
 3. Konflik dalam organisasi diselesaikan lebih dahulu secara intern;
 4. Lebih menekankan pada rasa tanggung jawab
 5. Kesetiaan dan tanggung jawab lebih ditekankan pada organisasi secara keseluruhan;
 6. Organisasi dipandang sebagai struktur jaringan kerja yang mungkin dapat saja mengalami perubahan;

7. Interaksi antar orang-orang dalam organisasi cenderung bersifat horizontal dan vertikal;
8. Gaya interaksinya lebih diarahkan pada penyelesaian berdasarkan musyawarah (bukan perintah);
9. Lebih menekankan pada hasil dan mutu kerjanya;
10. Antara organisasi dan lingkungan saling mempengaruhi.

Aliran dalam sistem organisasi terbuka adalah sebagai berikut:

1. Aliran Hubungan Manusiawi (*Human Relations*), yaitu menitikberatkan pada hubungan kerja sama secara sukarela yang bersifat manusiawi. Dengan *human relations* yang baik antara pimpinan dan bawahan; bawahan dengan bawahan, maka gairah kerja dan kreativitas karyawan akan timbul. Lalu diharapkan produktivitas kerja akan meningkat pula. Perhatian terhadap segi efisiensi kerja tidak terlalu diutamakan.
2. Aliran Pengembangan Organisasi (*Organizational Development*), dipelopori oleh Mc Gregor, yaitu usaha yang terencana dan terorganisasi secara luas yang diarahkan dengan maksud untuk meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi melalui perhitungan yang matang dari pimpinan yang didasari pada ilmu perilaku dalam organisasi pada aliran ini ditekankan pada perubahan yang terencana, analisis yang sistematis, peranankan *top management*, mendasarkan diri pada perilaku dalam organisasi.
3. Aliran Unit dalam Lingkungan, dipelopori oleh Chester I. Barnard, Philip Selznick, Burton Clark, dengan ciri bahwa suatu organisasi atau proyek tidak akan terlepas dari pengaruh lingkungan yang lebih luas di

sekitarnya. Konsep yang diterapkan adalah *co-optation concept*. Konsep ini mengharuskan setiap organisasi yang berada pada suatu wilayah menjadi ‘warga yang baik’ yang tahu hak dan kewajibannya, saling bantu-membantu, ikut memprioritaskan warga setempat demi keberhasilan organisasi atau proyek.

4. Aliran Teori Sistem, setiap organisasi menurut pendapat ini pasti mengadakan interaksi dan hubungan yang saling bergantung lingkungan ekstern, misalnya teknologi, pasar, industri lain, masyarakat, sistem politik, agama, kebudayaan dan bentuk – lingkungan ekstern lainnya. Fungsi utama organisasi itu adalah menyesuaikan diri dengan lingkungan tersebut, dan sebaliknya organisasi pun akan mempengaruhi keadaan lingkungan.

b. Model Tertutup, pada model atau sistem organisasi tertutup intern hubungan antara pimpinan dan bawahan sifatnya tertutup, termasuk sikap pimpinan dalam mengelola organisasi. Bawahan hanya sebatas pada kesetiiaannya menjalankan tugas yang telah ditetapkan, dan segala masalah organisasi adalah tanggung jawab pimpinan. Sedangkan pada model atau sistem organisasi tertutup ekstern, pihak luar tidak boleh ikut campur dalam urusan intern organisasi, begitu pula sebaliknya.

Syamsi juga mengungkapkan pendapatnya tentang karakteristik sistem organisasi tertutup, diantaranya:

1. Tugas rutin selalu dalam keadaan stabil;
2. Terdapat spesialisasi tugas;

3. Konflik dalam organisasi diselesaikan dari atas;
4. Menekankan pada tugas, tanggung jawab serta kesetiaan pada atasan;
5. Hubungan hierarki dipertahankan dengan ketat;
6. Sikap pimpinan tidak perlu diketahui bawahan;
7. Masalah organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan;
8. Interaksi antara orang-orang dalam organisasi cenderung ke arah vertikal (diserahkan penyelesaiannya pada pimpinan);
9. Gaya interaksi pimpinan lebih bersifat komando;
10. Hubungan pimpinan dengan bawahan diatur dengan jelas dan tegas;
11. Status pribadi dalam organisasi ditetapkan berdasarkan tingkatan atau kepangkatannya;
12. Antara organisasi dan lingkungan eksternal tidak ada kaitannya.

Terdapat beberapa aliran dalam sistem organisasi tertutup, yaitu:

1. Aliran Birokrasi, dipelopori oleh Max Weber. Yaitu dengan ciri-ciri: hierarki dipertahankan dengan ketat; promosi didasarkan kecakapan profesional; karier dikembangkan betul dalam birokrasi; segala sesuatu harus didasarkan pada peraturan; hubungan dalam organisasi didasarkan pada kedinasan (nonpribadi)
2. Aliran Manajemen Ilmiah, dipelopori oleh F.W. Taylor. Aliran ini mempelajari dan mengajarkan tentang cara yang bersifat ilmiah dalam mengelola organisasi, bukan dengan coba-coba; pembatasan yang jelas antara tugas dan tanggung jawab; tugas pimpinan meliputi perencanaan, mengatur, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan organisasi.

3. Aliran Manajemen Administratif, dipelopori oleh beberapa ahli antara lain Luther G, Lyndal Urwick, James D. Mooney, Alan C. Roly. Aliran ini menekankan pada: Bagaimana seharusnya birokrasi berfungsi; organisasi harus dikelola sebaik mungkin berdasarkan prinsip-prinsip organisasi; mengusahakan agar administrasi dijalankan seefisien mungkin; meskipun administrasi merupakan kegiatan pendukung namun peranannya sangat vital; dan bawahan juga harus mempunyai pikiran yang jauh, seperti halnya pimpinannya.

Model Sintetis, menurut Henry Nicholas dasar asumsinya secara singkat dari organisasi yang bersifat sintetis adalah: organisasi dan lingkungan dapat berubah-ubah; organisasi beserta anggota-anggotanya berusaha hidup terus; dan organisasi beserta anggotanya senantiasa belajar maju dari kesalahan yang pernah dilakukan. Yang termasuk model ini adalah pendekatan kontinjensi (*contingency approach*). Organisasi berdasarkan pendekatan ini mempunyai satu bentuk dan struktur yang memiliki tujuan ganda. Pembuatan keputusan dalam memecahkan masalah selalu berorientasi pada efektivitas dan efisiensi. Pendekatan kontinjensi ini menitikberatkan bahwa tujuan, rancang bangun dan struktur organisasi dipengaruhi dan ditentukan oleh lingkungan.

2.3. Tinjauan tentang Struktur Organisasi

2.3.1. Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi. Ketika suatu organisasi dibentuk, maka disitu pula harus terdapat struktur organisasi. Menurut Sulistio dan Budi (2009:29) berpendapat bahwa struktur adalah kerangka organisasi yang merupakan visualisasi dari tugas, fungsi, garis wewenang dan tanggung jawab, jabatan dan jumlah pejabat serta batas-batas formal dalam hal apa organisasi itu beroperasi. Struktur organisasi adalah gambaran bagi anggota maupun bagi masyarakat luar (bukan anggota) tentang keadaan organisasi, seperti tugasnya; fungsi; garis wewenang; jabatan; dan jumlah pejabat.

Pendapat lain dari Gibson dkk (1989:16 dan 17) bahwa struktur organisasi bukan hanya susunan porsi, tugas-tugas pekerjaan dan garis wewenang dari bagian-bagian dalam organisasi, tetapi merupakan pola formal kegiatan dan hubungan di antara berbagai subunit dalam organisasi. Struktur organisasi menjelaskan tentang pembagian tugas dan wewenang, tetapi struktur organisasi juga menjelaskan bagaimana pola hubungan kerja dari setiap unit yang ada. Sejalan dengan pendapat tersebut Handoko dalam Ambonowati (2002: 23) menyebutkan bahwa struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Handoko juga menyebutkan bahwa struktur organisasi ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.

Gibson dalam Ambonowati (2002:29) juga berpendapat bahwa secara luas struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai ciri organisasi yang berfungsi untuk mengendalikan dan membedakan semua bagiannya.

Menurut Robbins (1990:5) *organizational structure defines how task are to be allocated, who reports to whom, and the formal coordinating mechanisms and interaction patterns that will be followed.* (struktur organisasi dapat didefinisikan bagaimana tugas dibagikan, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi formal dan pola interaksi yang dianut)

Struktur organisasi menjadi hal yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi. Struktur organisasi memberikan gambaran bagi yang ingin mengenal atau sekadar ingin mengetahui tentang organisasi yang bersangkutan. Dan bagi organisasi itu sendiri, struktur organisasi menjadi salah satu strategi organisasi dalam mencapai tujuan, karena tergambar jelas tentang tugas, fungsi, garis wewenang, tanggung jawab, pola formal kegiatan dan hubungan antar subunit dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Struktur organisasi adalah gambaran atau pola formal antara jabatan atau bidang dan tugas tiap jabatan atau bidang dalam organisasi tersebut.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1990:100), ada beberapa dimensi-dimensi dasar struktur organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Pembagian kerja, pembagian kerja akan memengaruhi tingkat prestasi organisasi dengan meminimalisir ketegantungan terhadap individu-individu tertentu atau ketrampilan-ketrampilan khusus.

- b. Berbagai fungsi yang melekat pada struktur organisasi, yaitu: wewenang dan kekuasaan.
- c. Departementasi, yaitu pengelompokan kegiatan-kegiatan organisasi.

Setiap organisasi akan memilih atau menentukan bentuk struktur yang dianggap sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan sumber daya yang dimiliki. Pada birokrasi daerah, untuk menentukan struktur organisasi, jika belum memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), harus dengan persetujuan dan pertimbangan dari pemerintah pusat sebagaimana yang tertulis pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 43 yang mengatakan provinsi, kabupaten/kota yang baru dibentuk dan belum mempunyai DPRD, pembentukan perangkat daerah ditetapkan dengan peraturan penjabat kepala daerah setelah mendapat persetujuan dari Menteri dan pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pemerintah pusat juga memberikan peraturan berkaitan penentuan struktur organisasi perangkat daerah, yaitu melalui Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Namun pada peraturan tersebut tidak dijelaskan secara rinci bagaimana struktur organisasi yang harus dibuat, hanya sebatas pada besaran organisasi dan berapa lembaga atau dinas yang wajib dibentuk. Setiap daerah akan memutuskan sendiri bagaimana bentuk organisasi perangkat daerah.

Peraturan lain yang berkaitan dengan peraturan tentang organisasi perangkat daerah lainnya tersebut adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2011 tentang Pedoman Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Di Daerah Otonom Baru (khusus daerah otonomi baru antara satu hingga lima tahun sejak pembentukan daerah otonomi tersebut). Pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2011 tentang Pedoman Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Di Daerah Otonom Baru inilah daerah otonomi akan diberi fasilitator yang akan membantu daerah otonomi baru, termasuk dalam penyusunan struktur organisasi lembaga

Empat macam keputusan *design* yang menghasilkan struktur organisasi menurut Gibson, dkk, (1997: 324 – 339), yaitu sebagai berikut:

- a. Pembagian Kerja (*Division of Labor*), yaitu sampai sejauh mana pekerjaan dispesialisasi. Semua pekerjaan dispesialisasi sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan di antara banyak pemegang pekerjaan. Ada dua keuntungan penting dari pembagian kerja: *pertama*, jika pekerjaan mengandung sedikit tugas, maka mudah melatih penggantinya bagi personalia yang diberhentikan, dipindahkan atau yang mangkir; kedua, apabila suatu pekerjaan hanya memerlukan tugas yang sedikit jumlahnya, maka karyawan akan menjadi ahli dalam melaksanakan tugas.
- b. Departementalisasi, yaitu proses penggabungan pekerjaan ke dalam kelompok-kelompok. Jumlah tugas organisasi dipecah ke dalam beberapa

tugas yang lebih kecil, tetapi kemudian tugas-tugas tersebut dibagi ke dalam kelompok.

- c. Rentang Kendali (*Span of Central*), pada umumnya hal ini sama dengan keputusan mengenai berapa orang yang dapat diawasi oleh seorang manajer; artinya apakah organisasi lebih efektif jika rentang kendali itu relatif luas atau sempit? Paling sedikit ada tiga faktor yang kelihatan penting dalam menganalisis masalah rentang kendali, yaitu: kontak yang diperlukan antara atasan dan bawahan (*required contact*); tingkat pendidikan dan pelatihan bawahan; dan kemampuan berkomunikasi (*abilty to communicate*).
- d. Pelimpahan Wewenang (*Delegation of Authority*), masalah terakhir yang harus diperhatikan oleh para manajer apabila merancang struktur keorganisasian adalah masalah pelimpahan wewenang. Konsep wewenang bertautan dengan keuntungan relatif dari desentralisasi, yaitu berhubungan dengan hak yang dilimpahkan kepada manajer untuk mengambil keputusan tanpa persetujuan dari manajemen yang lebih tinggi.

Tiga dimensi dalam riset dan praktek untuk menguraikan struktur menurut Gibson dkk, (1997: 340 dan 341):

- a. Formalisasi (*formalization*), menunjuk pada arah pengembangan harapan mengenai sarana dan tujuan akhir dari pekerjaan itu diatur secara terperinci dan tertulis. Formalisasi adalah hasil dari spesialisasi yang sangat tinggi dari pekerjaan dan dari departemen yang homogen. Organisasi semacam itu akan memiliki prosedur standar mengenai cara bekerja, pengarahan yang terperinci dan kebijakan yang jelas.

- b. Sentralisasi (*centralization*), berhubungan dengan lokasi dari wewenang pengambilan keputusan dalam hirarki, yaitu menunjukkan tersebarinya wewenang di antara pekerjaan dalam organisasi.
- c. Kerumitan atau kompleksitas (*complexity*), pemikiran dasarnya adalah bahwa organisasi dengan macam dan jenis pekerjaan dan unit yang banyak sekali dan berbeda-beda, menimbulkan lebih banyak persoalan kerorganisasian dan manajerial yang lebih rumit daripada organisasi dengan jumlah pekerjaan dan departemen yang lebih sedikit. Kerumitan (*complexity*) adalah hasil pertumbuhan langsung dari pembagian pekerjaan dan penciptaan departemen. Secara khusus menunjukkan jumlah nama pekerjaan (*job titles*) atau kelompok jabatan yang jelas berbeda – beda.

Liliweri dalam Ambonowati (2002:15) menyebutkan ada tiga aspek penting dari variabel struktur organisasi, yaitu:

- a. Ukuran (*size*)
- b. Kompleksitas (*complexity*)
- c. Formalisasi (*formalization*)

Pendapat lain dari Mintzberg dalam Ambonowati (2002:16), unsur – unsur struktur organisasi terdiri dari:

- a. Spesialisasi
- b. Standarisasi
- c. Koordinasi
- d. Sentralisasi
- e. Ukuran satuan kerja

There are 4 (four) fundamental steps when begin to make decisions about organizing:

- a. Division of work, the breakdown of a complex task into component so that individuals are responsible for a limited set of activities instead of the task as a whole. Sometimes referred to as division of labor.*
- b. Departementalization, is the result of managers deciding what work activities, once they are divided into jobs, can be connected in “like: grouping. Grouping into departments of work activities that are similar and logically connected.*
- c. Hierarchy, is the result of these decisions is a pattern of multiple levels. Hierarchy can be a pattern of multiple levels of an organizational structure, at the top of which is the senior – ranking manager (or managers) responsible for the operations of entire organization; other, lower – ranking managers are located down the various levels of the organization.*
- d. Coordination, is the preocess of integrating the activities of separate departments in order to pursue organizational; goals effectively.*

2.3.2. Pentingnya struktur dalam organisasi

Pentingnya struktur dalam organisasi diungkapkan oleh S.P Siagian dalam Sulistio dan Budi, (2009:34) yang berpendapat bahwa:

- a. dalam struktur tergambar hierarki kekuasaan dan kewenangan yang berlaku meskipun dewasa ini para pakar makin menonjolkan pentingnya penciptaan struktur yang lebih datar bukan yang hierarki piramidal;*

- b. dalam struktur tergambar hubungan antara satu satuan kerja dengan satuan-satuan kerja lain, sekaligus menunjukkan bentuk dan jenis interaksi dan interelasi yang harus terjadi;
- c. struktur organisasi memaparkan jaringan informasi yang ada dan dapat dimanfaatkan;
- d. dalam struktur organisasi terlihat berbagai saluran komunikasi yang tersedia;
- e. struktur organisasi menggambarkan cara yang digunakan oleh manajemen puncak membagi tugas dan tanggung jawab satuan-satuan kerja yang ada dalam organisasi tersebut

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1990:74), struktur organisasi formal disusun adalah untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Tujuan yang akan menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan masing-masing tugas tersebut. Atas dasar kegiatan-kegiatan itu selanjutnya disusun pola tetap hubungan-hubungan di antara bidang-bidang keputusan, maupun pelaksana yang mempunyai kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab tertentu dan semua itu akan menghasilkan kerangka struktur organisasi.

Beberapa ahli juga berpendapat bahwa kehadiran struktur organisasi tidak bisa dipisahkan dari organisasi. Berikut adalah beberapa pendapat ahli mengenai pentingnya struktur organisasi dalam organisasi:

- a. dalam 4 (empat) dimensi penting dalam suatu organisasi, Thoha (2011:36), menyebutkan salah satunya adalah wadah atau struktur yang menjadi

kerangka orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi tersebut melakukan aktivitasnya;

- b. Sulistio dan Budi (2009:30), mengungkapkan bahwa struktur organisasi merupakan variabel yang cukup penting. Konsep struktur mengacu pada cara bagaimana departemen atau unit diatur di dalam suatu sistem, menggambarkan keterkaitan antara bagian-bagian dan cara pengaturan posisi sistem;
- c. Robbins (1994:53), juga mengatakan bahwa struktur organisasi yang tepatlah yang akan membuat organisasi menjadi efektif.

2.3.3. Model atau Bentuk-Bentuk Struktur Organisasi

Menurut Thoha (1991:18), struktur organisasi dikatakan baik bagi organisasi atau paling sedikit sesuai dengan organisasi, jika struktur tersebut dirancang sesuai dengan:

- a. tujuan yang hendak dicapai
- b. kondisi lingkungan yang mengelilingi organisasi
- c. sifat produksi atau pelayanan yang dihasilkan / diberikan
- d. dan teknologi yang dipergunakan dalam proses produksi / pelayanan tersebut

Reksohadiprodjo dan Handoko (1990:75) menjelaskan bahwa ada empat variabel kunci yang menentukan desain struktur organisasi, yaitu:

- a. Strategi. struktur akan mengikuti strategi. Jadi, perubahan strategi dapat mempengaruhi struktur organisasi tersebut.
- b. Lingkungan yang melingkupinya. Bahwa organisasi sebaiknya membentuk struktur sesuai dengan keadaan lingkungannya.

- c. Teknologi yang digunakan. Organisasi yang ingin sukses harus mempunyai struktur yang sesuai dengan tingkat teknologinya.
- d. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Orang-orang yang terlibat ini terbagi dalam dua kelompok. Yang pertama adalah pimpinan, bagaimana karakteristik termasuk cara memimpin seorang ketua akan mempengaruhi struktur organisasi dan memengaruhi penempatan seseorang dalam jabatan. Kedua adalah bawahan, faktor-faktor tingkat pendidikan, latar belakang, derajat minat pada pekerjaan merupakan penentu-penentu penting struktur organisasi.

Ada beberapa model struktur organisasi yang diungkapkan para ahli. Seperti Reksohadiprodjo dan Handoko (1990:87) yang mengklasifikasikan model struktur organisasi menjadi 3, yaitu:

- a. Model Tradisional. Bentuk umum model ini secara esensial adalah piramid. Struktur ini dapat berkembang seiring dengan perkembangan jaman namun hanya berlaku pada tingkatan bawah dan menengah. Pemegang setiap posisi hierarki organisasi bertanggung jawab, secara teoritis ataupun pada kenyataannya, pada tindakan-tindakan bawahannya yang berhubungan dengan dia.
- b. Model Hubungan Manusiawi. Teori ini tidak berurusan langsung dengan struktur organisasi, tetapi lebih dimaksudkan sebagai usaha penyediaan sejumlah teknik bagi para pimpinan, yang akan membantu mereka dan para bawahannya untuk menyesuaikan diri dengan batasan-batasan struktur yang

ada daripada hanya sekedar menyediakan prinsip-prinsip untuk mengarahkan perancangan struktur itu sendiri.

- c. Model Sumber Daya Manusia. Model ini menjelaskan bahwa manusia mempunyai kemampuan untuk mempelajari pengarahan dan pengendalian lebih kreatif daripada pekerjaan sekarang. Bawahan dilibatkan dalam menetapkan tujuan organisasi. Perubahan yang terjadi adalah pada hubungan antara bawahan dan atasan, hubungan tugas dan tingkat yang sama, dan bawahan berhak ikut campur dalam menggariskan kegiatan pada dirinya sendiri. Struktur ini memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk mengarahkan dan memutuskan kegiatannya sendiri dan setiap anggota akan secara langsung terikat dengan anggota yang lain, sesuai bidangnya. Tanggung jawabnya hanya pada berhasilnya tujuan yang ingin dicapai.

Syamsi (1994:31-40) mengungkapkan pendapatnya tentang beberapa struktur organisasi, yaitu:

- a. Struktur Linier (*Line Structure*), struktur ini baik digunakan oleh organisasi yang masih sederhana, dengan ciri-ciri: wewenang dan tanggung jawab langsung dikaitkan dengan jabatan dan tugas tiap tingkatan; bawahan hanya mempunyai satu atasan; kesatuan komando atau perintah; tidak mempunyai tenaga staf penasehat.
- b. Struktur Lini dan Staf (*Line and Staff Structure*), struktur ini cocok untuk organisasi yang sudah berkembang, dengan ini mempunyai beberapa tenaga staf ahli sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Dengan tenaga ahli, membuat tugas pimpinan pucuk lebih ringan.

- c. Struktur Fungsional (*Functional Structure*), penciptanya adalah F.W. Taylor. Dalam struktur ini masing-masing kepala unit dapat memberikan komando kepada unit lain sesuai dengan bidang atau fungsinya. Selain itu, tiap unit bertugas sebagai penasihat dan pemberi bantuan baik kepada pucuk pimpinan maupun kepada unit lain sesuai dengan bidang tugas masing – masing.

Gordon (1986) juga berpendapat tentang bentuk struktur organisasi. Menurutnya ada 3 (lima) bentuk struktur, yaitu:

- a. Bentuk Lini, merupakan struktur yang paling sederhana. Ditandai dengan garis hubungan atau garis komando yang bersifat vertikal antara setiap tingkatan organisasi dari pimpinan tertinggi sampai kepada setiap orang yang berada pada jabatan terendah.
- b. Bentuk Lini dan Staf, bentuk ini agak berbeda dengan bentuk lini. Terdapat pejabat atau staff yang berada dibawah pimpinan tertinggi. Staff bertugas untuk memberi bantuan, nasehat, saran-saran dan pelayanan kepada pimpinan tertinggi dan para kepala unit dalam masalah-masalah, kebijakan administrasi, personal, keuangan, kerarsipan, logistik dan sebagainya. Staff diangkat berdasarkan keahlian yang dimiliki dan staff tidak memiliki otoritas untuk menegur, memberi sanksi maupun mengambil tindakan.

Bentuk Matriks adalah bentuk organisasi proyek, yang dalam sistem organisasi ini menginterpretasikan dua pengelompokan. Bentuk ini merupakan kombinasi sumber daya manusia yang dikosentrasikan di mana akan kembali pada unitnya

masing-masing, apabila pekerjaan sudah selesai. Struktur ini hanya untuk sementara dan pada waktu tertentu pula.

2.4. Tinjauan tentang Efektivitas Organisasi

Pendapat dari Robbins (1994:53), tentang efektivitas organisasi adalah sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. Bagaimana organisasi mampu memajemen setiap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Bukan hanya mencari segala cara untuk sampai pada tujuan, tetapi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Robbins (1990:48), juga berpendapat *the way we put people and jobs together and define their roles and relationship is an important determinant in whether an organization is successful* (cara kita meletakkan anggota dan pekerjaan mereka and menetapkan tugas atau peran dan hubungan mereka adalah faktor penting apakah organisasi tersebut berhasil).

Pendapat lain dari Steers (1985:87), yang mengemukakan pendapatnya bahwa efektivitas sebagai jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumberdaya dan sasaran tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

Gibson (1997: 31), mengungkapkan pendapatnya tentang kriteria efektivitas organisasi. Kriteria efektivitas organisasi harus menggambarkan seluruh siklus *input – proses – output*, tidak hanya *output* saja. Kriteria efektivitas organisasi juga harus menggambarkan hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi.

Gibson, dkk (1997:32-34), berpendapat ada lima (5) kriteria efektivitas organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Produksi (*Production*), produksi menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan organisasi, seperti: laba, penjualan, dokumen yang diproses, pelanggan yang dilayani.
- b. Efisiensi (*Efficiency*), konsep ini didefinisikan sebagai angka perbandingan antara *output* dan *input*. Ukuran efisiensi dinyatakan dalam perbandingan; perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan output atau dengan waktu yang merupakan bentuk umum dari ukuran ini.
- c. Kepuasan (*Satisfaction*), kepuasan dan semangat kerja adalah istilah serupa yang menunjukkan sampai seberapa jauh memenuhi kebutuhan para karyawannya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, pergantian karyawan (*turnover*), kemangkiran (*absenteeism*), keterlambatan dan keluhan.
- d. Adaptasi (*Adaptiveness*), kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern. Jika perusahaan tidak dapat menyesuaikan diri, maka kelangsungan hidupnya terancam. Tidak ada ukuran khusus dan nyata mengenai kemampuan menyesuaikan diri. Manajemen dapat menggunakan kebijakan yang dapat merangsang kesiap – siagaan terhadap perubahan.
- e. Perkembangan (*Development*), organisasi harus menginvestasi dalam organisasi itu sendiri untuk memperluas kemampuannya untuk hidup terus

(*survive*) dalam jangka-panjang, seperti pelatihan bagi tenaga manajemen dan non-manajemen.

Produksi, efisiensi dan kepuasan merupakan kriteria jangka pendek. Sedangkan adaptasi dan perkembangan merupakan kriteria jangka panjang. Menurut Gibson dkk efektivitas jauh lebih mudah ditentukan, jika kita menggunakan kriteria jangka – pendek daripada kriteria jangka – panjang.

Campbell dalam (Robbins, 1990:50), juga menjelaskan mengenai kriteria efektivitas organisasi (*Organizational effectiveness Criteria*), yaitu:

- a. *Overall effectiveness* (keseluruhan efektivitas)
- b. *Productivity* (produktivitas)
- c. *Efficiency* (efisiensi)
- d. *Profit* (laba/keuntungan)
- e. *Quality* (kualitas)
- f. *Accidents* (kecelakaan/bencana)
- g. *Growth* (pertumbuhan)
- h. *Absenteeism* (absensi/ketidakhadiran)
- i. *Turnover* (pergantian pegawai)
- j. *Job satisfaction* (kepuasan kerja)
- k. *Motivation* (motivasi)
- l. *Morale* (moral)
- m. *Control* (kontrol)
- n. *Conflict/cohesion* (konflik/solidaritas)
- o. *Flexibility/adaptation* (fleksibilitas/adaptasi)
- p. *Planning and goal setting* (mengatur/menetapkan rencana dan tujuan)

- q. *Goal consensus* (konsensus tentang tujuan)
- r. *Internalization of organizational goals* (internalisasi tujuan organisasi)
- s. *Role and norm congruence* (kongruensi aturan dan norma)
- t. *Managerial interpersonal skills* (keahlian manajerial interpersonal/keahlian dalam memajemen antar pribadi/orang)
- u. *Managerial task skills* (keahlian manajerial)
- v. *Information management and communication* (manajemen informasi dan komunikasi)
- w. *Readiness* (kesediaan/kesiapan)
- x. *Utilization of environment* (utilisasi/pemanfaatan lingkungan)
- y. *Evaluations by external entities* (evaluasi oleh pihak luar)
- z. *Stability* (stabilitas/kestabilan)
- aa. *Value of human resources* (nilai sumberdaya manusia)
- bb. *Participation and shared influence* (partisipasi dan pengaruh yang digunakan bersama)
- cc. *Training and development emphasis* (penekanan pada pelatihan dan pengembangan)
- dd. *Achievement emphasis* (ketegasan pada performa).

2.5. Tinjauan tentang Birokrasi

Banyak orang berpikir bahwa birokrasi adalah organisasi yang lebih baik dihindari, atau hanya dapat dilalui jika memiliki koneksi; jabatan atau uang. Itu adalah birokrasi dalam pandangan masyarakat dan ada beberapa peneliti yang setuju dengan pendapat tersebut. Sebenarnya birokrasi tidak sepenuhnya birokrasi

adalah buruk, birokrasi adalah salah satu bentuk organisasi yang didirikan tentu juga dengan maksud baik. Hanya kadang dalam pelaksanaannya, termasuk pada pemerintah daerah sering kali pelaksanaannya tidak sesuai harapan.

Beberapa ahli menuturkan tentang pendapatnya, menurut Jan-Erik Lane dalam Wicaksono (2006:7) birokrasi adalah *professional administration* (administrasi profesional). Administrasi profesional merupakan pendekatan sosiologis yang memandang birokrasi sebagai sebuah bagian dari tipe organisasi. Birokrasi adalah salah satu bentuk organisasi, itu artinya birokrasi memang sengaja dibuat untuk kepentingan bersama. Sebagai organisasi, maka birokrasi tentu dibentuk karena pertimbangan dan karena suatu tujuan yang telah ditetapkan, birokrasi akan dimanajemen sedemikian rupa layaknya organisasi pada umumnya untuk mencapai tujuan tersebut.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Max Weber dalam Sulistio dan Budi (2009:16) berpendapat bahwa birokrasi adalah organisasi rasional yang dibentuk untuk memperlancar aktivitas pemerintahan. Menurut Thoha (2008:15) birokrasi ciptaan Max Weber bisa terjadi baik di organisasi pemerintahan maupun organisasi non-pemerintahan. Menurut Thoha birokrasi merupakan sistem untuk mengatur organisasi yang besar agar diperoleh pengelolaan yang efisien, rasional, dan efektif. Birokrasi bisa saja terjadi dalam organisasi pemerintahan ataupun non-pemerintahan, karena birokrasi dianggap sebagai suatu sistem yang mengatur organisasi, walaupun dalam pembahasan selanjutnya juga menekankan birokrasi pada pemerintahan. Baik pemerintahan maupun non-pemerintahan, tetap saja keduanya merupakan suatu organisasi. Dalam konteks birokrasi sebagai

organisasi, ini menunjukkan bahwa bagaimanapun juga birokrasi harus memperhatikan bahwa ia adalah sebuah organisasi yang juga harus memikirkan bagaimana desain struktur organisasi yang tepat

Menurut Thoha sendiri (2008:15) birokrasi merupakan sistem untuk mengatur organisasi yang besar agar diperoleh pengelolaan yang efisien, rasional, dan efektif. Birokrasi merupakan wadah yang terdiri dari orang-orang yang akan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan hierarki dan aturan sedemikian rupa untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Randall B. Ripley dan Grace A. Franklin dalam Wicaksono (2006:9) menyatakan bahwa birokrasi pemerintahan berhubungan dengan urusan-urusan publik. Birokrasi ada bukan untuk mencari kepentingan seseorang, tetapi kepentingan banyak orang. Birokrasi didirikan bukan untuk mencari keuntungan atau profit seperti perusahaan swasta, kecuali badan usaha milik negara atau daerah. Tetapi bagaimana memanfaatkan setiap sumberdaya yang ada demi kepentingan publik. Tidak jauh berbeda Reksohadiprodjo dan Handoko juga berpendapat (1990:8) Birokrasi menjadi bagian dari masyarakat, yang tidak hanya terdapat kepentingan seseorang tetapi banyak orang atau kelompok.

Blau dan Meyer memberikan pendapat sendiri tentang birokrasi. Menurut Blau dan Meyer (dalam Sulistio dan Budi, 2009:8) birokrasi adalah sesuatu yang penuh dengan kekakuan (*inflexibility*) dan kemandegan struktural (*structural static*), tata cara yang berlebihan (*ritualism*) dan penyimpangan sasaran (*pervesion goals*) dan menutup diri terhadap perbedaan pendapat (*constrain of dissent*). Birokrasi dianggap sebagai organisasi yang tidak dapat menjawab dan memenuhi kebutuhan

masyarakat secara maksimal kebutuhan masyarakat. Selain itu, birokrasi dianggap tidak mampu berkembang atau menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Karenanya masyarakat menjadi enggan berhadapan dengan birokrasi.

Sulistio dan Budi (2009:1) sendiri mengatakan bahwa birokrasi merupakan sistem administrasi yang diciptakan oleh organisasi pemerintah yang bertujuan untuk melayani kepentingan rakyatnya. Berarti birokrasi ada bukan untuk kepentingan kelompok tertentu. Menurut Sulistio dan Budi juga (2009:23) sebagai organisasi modern, birokrasi adalah bentuk organisasi kekuasaan yang sepenuhnya diserahkan kepada pejabat resmi atau aparat pemerintah yang memiliki syarat *technical skills* (berkemampuan secara teknis melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya) bagi bekerjanya sistem administrasi pemerintahan. Jadi secara teori birokrasi organisasi profesional dan resmi, dan birokrasi memiliki kewenangan sedemikian rupa untuk mengatur kegiatan dan program yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan daerahnya.

Pendapat lain dari Yahya dalam Sulistio dan Budi (2009:8) yang mengatakan, birokrasi adalah keseluruhan aparat pemerintah, baik sipil maupun militer yang bertugas membantu pemerintah (untuk memberikan pelayanan publik) dan menerima gaji dari pemerintah karena statusnya itu.

Menurut Syare dalam Sinambela dkk (2010:70), birokrasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. spesialisasi tugas-tugas;
- b. hierarki otoritas;
- c. badan perundang-undangan;

- d. sistem pelaporan;
- e. dan personel dengan ketrampilan dan peranan khusus.

Sulistio dan Budi mencoba menjelalakan model birokrasi yang netral atau ideal:

- a. Ramping
- b. Flesibel
- c. Memberdayakan
- d. Mengatur dan mengontrol
- e. Kompetisi
- f. Tergantung pada misi
- g. Berorientasi hasil / *outcome*
- h. Mengutamakan kebutuhan masyarakat
- i. Pelayanan harus menghasilkan
- j. Preventif
- k. Desentralisasi
- l. *Market oriented*
- m. Realistik-Pragmatis

Menurut Weber dalam Santoso (1993:18) ada 4 (empat) tipe ideal birokrasi:

- a. *A hierarchial structure involving delegation of authority from the top the bottom of an organization* (adanya suatu struktur hierarki, termasuk pendelegasian wewenang dari atas ke bawah dalam organisasi).
- b. *A series of officials positions offices, each having prescribed duties and responsibilities* (adanya serangkaian posisi-posisi jabatan, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang tegas).

- c. *Formal rules, regulations, standards governing operations of the organization and behavior of its member* (adanya aturan-aturan, regulasi-regulasi, dan standar-standar formal yang mengatur tata kerja organisasi dan tingkah laku para anggota).
- d. *Technically qualified personel employed on career basis, with promotion based on qualifications and performance* (adanya personel yang secara teknis memenuhi syarat yang dipekerjakan atas dasar karir, dengan promosi yang didasarkan pada kualifikasi dan penampilan).

Tujuan birokrasi pemerintahan menurut Randall B. Ripley dan Grace A. Franklin dalam Wicaksono (2006:9) adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan sejumlah layanan sebagai hakikat dari tanggung jawab pemerintah;
- b. Memajukan kepentingan sektor ekonomi spesifik seperti pertanian, buruh atau semen tertentu dari bisnis privat;
- c. Membuat regulasi atas berbagai aktivitas privat;
- d. Meredistribusikan sejumlah keuntungan seperti pendapatan, hak-hak, perawatan medis dan lain-lain

2.6. Tinjauan tentang Dinas Daerah

Kita sudah sering mendengar bahkan berhadapan dengan pemerintah melalui dinas karena suatu kepentingan. Dinas daerah merupakan bagian dari pemerintah daerah. Wicaksono (2006:41), berpendapat pemerintah daerah merupakan *street level bureaucrat* atau unit organisasi yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat. Keberadaan dinas diperlukan untuk mencapai tujuan pemerintah

daerah, karena dinas adalah salah satu organisasi perangkat daerah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat atau kepentingan masyarakat itu sendiri.

Dinas daerah adalah salah satu organisasi perangkat daerah sebagaimana tertulis pada Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pasal 120 ayat 2. Hal ini juga di tegaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 1 ayat 8 yang menjelaskan bahwa perangkat daerah kabupaten/kota adalah unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 14 ayat 1 juga menjelaskan dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas merupakan salah satu lembaga wajib yang dibentuk dalam pemerintah daerah. Walaupun tidak ada detail rinci tentang pembentukan dinas daerah, namun dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dijelaskan tentang beberapa dinas yang wajib dibentuk. Lalu pada pasal 14 ayatnya yang kedua dijelaskan bahwa Dinas daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pasal 14 ayat 3 dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah mengatakan tentang tugas dinas adalah untuk menyelenggarakan fungsi dibawah ini, yaitu:

- a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;

- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati/walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, terdapat 3 jenis dinas sesuai dengan tempat atau daerahnya, yaitu dinas provinsi; dinas kabupaten; dan dinas kota. Secara umum ketiganya adalah sama, yang membedakan adalah ruang lingkup (provinsi; kabupaten; kota); tanggung jawabnya; ketika dinas provinsi memiliki Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kota/kabupaten, maka dinas kabupaten/kota juga memiliki UPT yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan; dan tugas dinas provinsi termasuk mengkoordinasikan dinas – dinas yang ada di kabupaten dan kota. Pada penelitian kali ini, peneliti akan meneliti dinas daerah pada lingkup kabupaten.

Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati setempat melalui sekretaris daerah. Pada dinas daerah dapat dibentuk unit pelaksana teknis dinas (UPT) untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 14). Biasanya jika ada suatu kepentingan sebelum pada akhirnya sampai ke dinas, masyarakat akan melapor atau meminta surat rekomendasi ke UPT setempat. Atau

jika terdapat suatu pengumuman atau kepentingan maka dinas akan meminta bantuan dari UPT setempat. Sedangkan pada pasal 10 ayat 2 dijelaskan yang membantu Bupati menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah adalah sekretariat daerah. Hal ini juga tertulis pada Undang – Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pasal 121 ayat 2 yang mengatakan bahwa sekretaris daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas dan kewajiban membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

Dinas menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan keberadaannya dari pemerintah daerah, yaitu sebagai pelaksana otonomi dan sebagai organisasi perangkat daerah yang bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat. Dan dapat dikatakan bahwa hampir semua setiap kebijakan pemerintah daerah yang berhubungan dengan masyarakat dilaksanakan oleh dinas. Keberadaannya yang penting seharusnya juga menjadi perhatian dari pemerintah daerah, bukan hanya tentang bagaimana dinas dapat memberikan sumbangan terhadap kegiatan atau program pemerintah daerah, tetapi juga menjadikan dinas sebagai organisasi yang efektif, sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat; pemerintah; dan pegawai dinas itu sendiri.

2.7. Hubungan Struktur Organisasi dan Efektivitas Organisasi

Organisasi adalah bagian penting dari masyarakat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai sendiri. Birokrasi yang juga bentuk dari organisasi diberi wewenang oleh rakyatnya untuk memanajemen setiap sumberdaya yang ada untuk kepentingan bersama. Untuk mencapai tujuannya,

birokrasi perlu diorganisir, yaitu tergambar dari struktur organisasi. Struktur organisasi menjadi penting bagi organisasi karena struktur organisasi adalah gambaran tentang bagaimana pimpinan puncak membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab para pegawainya; hubungan antara pegawai dengan atasan (vertikal); dan hubungan antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya (horizontal). Setiap pola yang telah dibuat tersebut, akan menyebabkan suatu kegiatan atau pelaksanaan tugas yang berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas itu sendiri adalah tentang tujuan dari organisasi itu sendiri. Bagaimana organisasi tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan, tetapi juga mampu memenuhi atau mencapai tujuan dengan maksimal. Steers (1985:87) mengemukakan pendapatnya bahwa efektivitas sebagai jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumberdaya dan sasaran tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya. Sehingga organisasi yang efektivitas bukan hanya berorientasi pada hasil yang maksimal, namun organisasi juga bagaimana keberlanjutan organisasi itu sendiri. Efektivitas bukan lagi tentang tentang hasil akhir (output) tetapi juga tentang *input* dan *procces*. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu mencapai tujuannya secara maksimal dan tetap berkelanjutan.

Hubungan antara struktur organisasi dengan efektivitas organisasi adalah, bahwa struktur organisasi dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Seperti kita ketahui bahwa manusia ingin tujuan yang diharapkan dapat didapat secara

maksimal. Telah kita bahas diatas bahwa struktur organisasi memiliki peran penting dalam organisasi dan pelaksanaannya kegiatan atau programnya. Jika organisasi salah mengambil keputusan dalam penentuan struktur organisasi, maka pada proses kegiatan organisasi juga akan terganggu. Hal ini juga dapat menyebabkan organisasi menjadi kurang efektif.

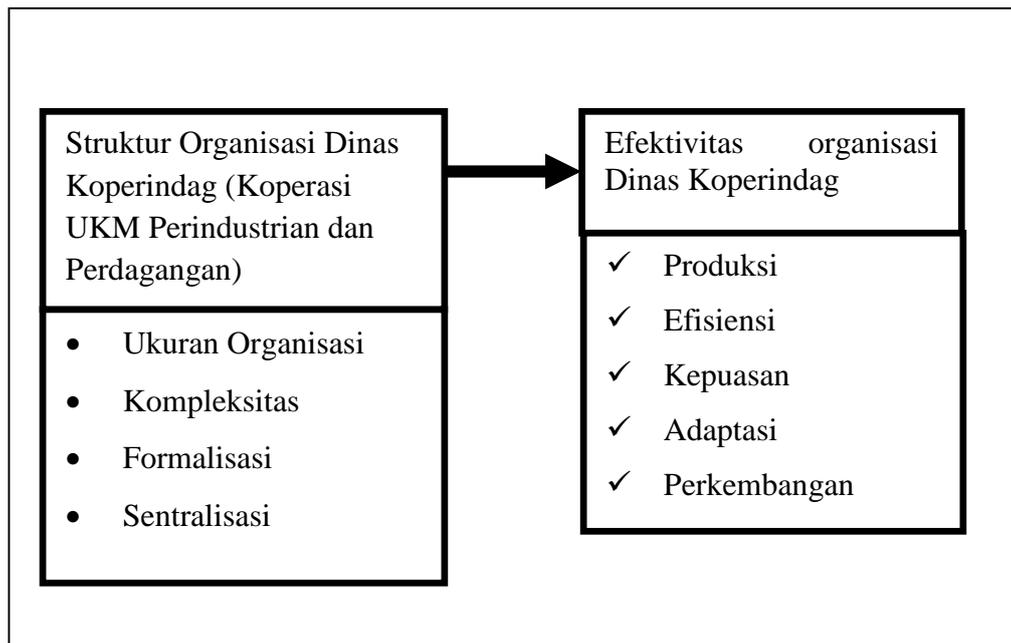
Gibson dkk (1997:347), juga mengungkapkan bahwa struktur atau anatomi dari suatu organisasi terdiri dari beberapa hubungan yang relatif tetap dan mantap antara pekerjaan dan kelompok pekerjaan. Tujuan utama dari struktur organisasi adalah menyalurkan perilaku orang dan kelompok untuk mencapai hasil karya yang efektif. Hal ini seperti pendapat dari Reksohadiprodo dan Handoko (1990:74), yang mengatakan bahwa struktur organisasi formal disusun adalah untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Ketika tujuan dapat tercapai dengan maksimal, diharapkan bukan hanya *output*-nya saja yang dapat didapat. Melainkan menyeluruh dari *input* – proses – *output* yang juga maksimal. Sehingga dapat dikatakan sebagai organisasi yang efektif.

Robbins (1994:53), juga mengatakan bahwa struktur organisasi yang tepatlah yang akan membuat organisasi menjadi efektif. Dengan demikian struktur organisasi dan efektivitas organisasi memiliki keterkaitan. Setiap organisasi menginginkan menjadi organisasi yang efektif, dan struktur organisasi yang tepat dapat membantu organisasi menjadi organisasi yang efektif.

2.8. Kerangka Pikir

Struktur organisasi adalah bagian penting dalam organisasi, demikian pula bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian (Koperindag) dan Perdagangan. Struktur organisasi menggambarkan bagaimana Kepala Daerah Kabupaten Pesisir Barat membagi tugas para pegawai; memutuskan jumlah pegawai yang akan dipekerjakan; menyusun hubungan-hubungan antara para pegawai dengan kepala daerah atau sekretaris daerah, kepala dinas sebagai pimpinan para pegawai di Dinas Koperindag dan para pegawai Dinas Koperindag, sesama pegawai atau antar divisi/bidang; wewenang yang dimiliki masing-masing pegawai; dan kepada siapa pegawai Dinas Koperindag dengan jabatan terendah hingga jabatan tertinggi harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi disusun sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan dan sumberdaya yang dimiliki untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan tersebut diharapkan tercapai secara efektif, tidak hanya pada *output* tetapi proses *input* dan *output*-nya. Artinya ketika organisasi tidak hanya berorientasi tentang bagaimana mendapatkan *output* yang maksimal maka diharapkan menjadi organisasi yang efektif. Dalam penelitian ini, penulis hendak mengetahui pengaruh struktur organisasi Dinas Koperindag terhadap efektivitas organisasi Dinas Koperindag, sehingga dapat digambarkan dalam bagan kerangka pikir sebagai berikut:



2.9. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Struktur organisasi dinas Koperindag tidak berpengaruh pada efektivitas dinas Koperindag.

Ha : Struktur organisasi dinas operindag berpengaruh pada efektivitas dinas Koperindag.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian Desain Struktur Organisasi Birokrasi Daerah Otonomi Baru pada Dinas Daerah: Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan menggunakan tipe penelitian kuantitatif asosiatif yang merupakan suatu pembuktian atau pengujian yang dimulai dengan teori-teori atau hipotesis. Penelitian kuantitatif diambil sebagai tipe dari penelitian ini karena penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka). Menurut Sugiyono, (2013:13), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan.

3.2. Definisi Konseptual

Penelitian ini, peneliti menggunakan istilah yang khusus untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak ditelitinya yang disebut konsep. Menurut Siregar (2013:9), konsep adalah suatu istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu generalisasi terhadap gejala yang berlaku umum atau abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Sedangkan definisi

konseptual merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga tujuan dan arahnya tidak menyimpang.

3.2.1. Definisi Konseptual Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi adalah sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya. Bukan hanya tentang hasilnya, namun *input* serta *output* juga. Bukan hanya tentang organisasi mampu memenuhi kewajiban, namun juga efeknya terhadap organisasi serta anggota organisasi.

3.2.2. Definisi Konseptual Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan porsi, tugas-tugas pekerjaan, garis wewenang, pola formal kegiatan dan hubungan di antara berbagai subunit dalam organisasi. Struktur organisasi tidak hanya menjelaskan tentang pembagian tugas dan wewenang, tetapi struktur organisasi juga menjelaskan bagaimana pola hubungan kerja dari setiap unit yang ada dalam organisasi

3.3. Definisi Operasional

Menurut Koentjaraningrat Sofyan Siregar (2013), definisi operasional adalah suatu yang didasari pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Adapun indikator pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	
Struktur Organisasi (X)	Ukuran Organisasi (Ukuran organisasi merupakan jumlah besaran organisasi yang diukur dari jumlah karyawan dan jumlah layanan atau bidang layanan.)	Jumlah pegawai seimbang dengan volume kerja.	
		Bagian atau bidang layanan yang tersediasesuai dengan pelayanan dinas	
		Fasilitas dan sarana sesuai dengan volume pekerjaan/pelayanan.	
		Fasilitas dan sarana sesuai dengan volume pegawai	
	Kompleksitas Organisasi (adalah hasil pertumbuhan langsung dari pembagian pekerjaan dan penciptaan departemen. Secara khusus menunjukkan jumlah nama pekerjaan (<i>job titles</i>) atau kelompok jabatan yang jelas berbeda – beda)	Uraian tugas/pekerjaan yang jelas	
		Pegawai memahami wewenang dan tanggung jawabnya	
		Pegawai memahami wewenang dan tanggung jawab atasan dan bawahannya	
		Pegawai memahami bentuk kerjasama dengan bidang terkait	
	Gibson, dkk (1997) dan Alo Liliweri dalam Ambonowati (2002)	Formalisasi (formalisasi adalah seberapa jauh hubungan dan prosedur kerja yang diberlakukan dalam organisasi)	Organisasi sudah menyosialisasikan peraturan dan kewenangan organisasi
			Semua pekerjaan sudah memiliki Standar Operasional Pekerjaan (SOP) dan didukung Surat Keputusan (SK)
			Pegawai memahami konsekuensi jika melanggar peraturan
			Organisasi mampu memperlihatkan jenjang karir
Sentralisasi (berhubungan dengan lokasi dari wewenang pengambilan keputusan dalam hirarki, yaitu menunjukkan tersebarnya wewenang di antara pekerjaan dalam organisasi)	Anggota diberi hak/tanggung jawab untuk mengambil keputusan dalam situasi tertentu		
	Organisasi mendeskripsikan dengan jelas batasan bagi setiap pegawai, seberapa jauh ia dapat mengambil keputusan		
	Pegawai mematuhi batasan wewenangnya dalam mengambil keputusan		
	Keputusan krusial diputuskan pimpinan dinas/orang yang ditunjuk		

Efektivitas Organisasi (Y) Gibson, dkk (1997)	Produksi (produksi menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan)	Organisasi mampu memproduksi/memberi layanan sesuai jumlah permintaan
		Hasil produksi/layanan memiliki kualitas
		Barang/jasa mampu memberikan laba langsung maupun tidak langsung
		Barang/jasa sudah menjangkau seluruh lapisan masyarakat
	Efisiensi , (konsep ini didefinisikan sebagai angka perbandingan antara output dan input)	(Spesialisasi) Pegawai ditempatkan sesuai bidang keahliannya atau latar belakang pendidikan
		Sinkronisasi antar bidang yang memiliki program/tujuan dan kepentingan yang sama
		Syarat dan aturan yang jelas dan sudah disosialisasikan bagi masyarakat yang ingin mengakses/mendapat layanan
		Mekanisme birokrasi yang mudah/ tidak rumit/ tidak terlalu panjang dan /tidak bertele-tele
	Kepuasan , (atau semangat kerja serupa yang menunjukkan sampai seberapa jauh memenuhi kebutuhan para karyawannya)	Pegawai merasa nyaman dalam bekerja
		Pegawai memiliki rasa ingin mengembangkan kemampuan diri
		Kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja
		Setiap pegawai mendapatkan hak sebagai seorang pegawai
Adaptasi (adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern)	Organisasi tanggap terhadap perubahan eksternal	
	Organisasi tanggap terhadap perubahan lingkungan internal organisasi itu sendiri	
	Perubahan yang disepakati tetap berlandaskan peraturan yang berlaku	
	Adanya kebijakan atau peraturan yang mendukung apabila terjadi perubahan yang positif	

	<p>Perkembangan (organisasi harus menginvestasi dalam organisasi itu sendiri untuk memperluas kemampuannya untuk hidup terus (<i>survive</i>) dalam jangka – panjang, seperti pelatihan bagi tenaga manajemen dan non – manajemen)</p>	Organisasi memiliki rencana/ gambaran untuk mengembangkan diri
		Organisasi mengadakan pelatihan bagi anggota
		Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin mengikuti pelatihan di luar organisasi atau ingin meneruskan pendidikan
		Organisasi membantu pembiayaan anggota yang mengikuti pelatihan di luar organisasi atau yang sedang meneruskan pendidikan

Sumber: data diolah peneliti dari Liliweri dalam Ambonowati (2002) dan dan Gibson, dkk (1997)

3.4. Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Siregar (2013:30) mengemukakan bahwa populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber penelitian. Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat sebanyak 33 pegawai.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. (Siregar, 2013: 30). Namun Arikunto

(2002:110) juga menyebutkan bahwa, apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik subjek tersebut diambil secara keseluruhan. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi. Maka sampel yang diambil sejumlah 33 responden, yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat.

Tabel 3.2
Daftar Responden Penelitian pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan

NO	Nama/ NIP	Pangkat/ Golongan	Jabatan
1.	Drs. GUNTUR PANJAITAN NIP. 195804008 197903 1 002	Pembina Utama	KEPALA DINAS
2.	H.RASYID ACHMAD NIP.19591105 198206 1 002	Penata TK.I / III.d	SEKRETARIS DINAS
3.	PUSPAWARDI, SE NIP. 19660813 198703 1 004	Penata TK.I /III.d	KABID KOPERASI & UKM
4.	SUPARMI, S.IP, MM NIP. 19700407 199403 2 003	Penata TK.I / III.d	KABID PERINDUSTRIAN
5.	SUWARTI, SH NIP. 19720825 199303 2 002	Penata / III.c	KABID PERDAGANGAN
6.	AHMAD DARMAWAN NIP. 19700901 199303 1 005	Penata / III.c	KASUBAG KEUANGAN
7.	SOFYAN HIDAYAT, ST NIP. 19840304 201403 1 001	Penata Muda / III.a	Staf Perindustrian
8.	PANJI ADHA SANTOSA, S.Kom, MM NIP. 19840914 201403 1 001	Penata Muda / III.a	Staf Perdagangan
9.	FABIANUS WIRADI HARTONO, SE, MM	Penata Muda / III.a	Staf Perindustrian
10.	HESTI HINDRIYANI, S.Sos NIP. 19880325 201403 2 003	Penata Muda / III.a	Staf Koperasi & UKM
11.	NANI FATIMAH IBRAHIM, SE NIP. 19890127 201403 2 001	Penata Muda / III.a	Staf Perdagangan
12.	EVI ARIYANI PURWANINGSIH,SAN NIP.19890419 201403 2 002	Penata Muda / III.a	Staf Umum dan Kepegawaian
13.	MIRA RIZKI ARIANTI, A.Md NIP. 19871120 201403 2 003	Pengatur / II.c	Staf keuangan
14.	DWI RINO, A.Md NIP. 19890806 201403 1 002	Pengatur / II.c	Staf Perencanaan
15.	INDRA YAMIN		Tenaga Kontrak Pemda
16.	FADIR UTAMA MISKAH HIDAYAT		Tenaga Kontrak Pemda
17.	HASAN MUKHTAR, S.Kom		Tenaga Kontrak Pemda
18.	RYAN GUSLIANDA		Tenaga Kontrak Pemda

19.	HASRUL HARAHAP, S.ST		Tenaga Kontrak Pemda
20.	EDI YANSAH		Tenaga Kontrak Pemda
21.	TITA AGUSTINA		Tenaga Kontrak Pemda
22.	M.HAZWARI		Tenaga Kontrak Pemda
23.	UJANG MONALISA, SE		Tenaga Kontrak Pemda
24.	ZEFRI RAHMAN, SE		Tenaga Kontrak Pemda
25.	KHAZAIRIN		Tenaga Kontrak Pemda
26.	FERIYANSYAH		Tenaga Kontrak Pemda
27.	REFIYANA		Tenaga Kontrak Pemda
28.	NANI HERLIN, SE		TKS Perdagangan
29.	ANDY SAPUTRA		TKS Perindustrian
30.	YAYU IGA YETNI, S.Pd		TKS Keuangan
31.	SAIDAL ARIF, S.E		TKS Perdagangan
32.	RESI NOPALIA		TKS Perindustrian
33.	HAIDA WATI,S.E		TKS Perindustrian

Sumber: Arsip Daftar Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian, 2017

3.5. Jenis dan Sumber Data

Menurut Siregar (2013:16), jenis data dikelompokkan berdasarkan jenis dan posisinya, mulai dari yang paling nyata sampai dengan yang paling samar-samar, dan mulai dari yang paling terlibat sampai dengan yang bersifat sekunder. Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang digunakan berasal dari hasil penyebaran angket (kuisisioner) yang diisi pegawai Dinas Koperindag.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data sekunder digunakan sebagai pendukung guna mencari fakta yang sebenarnya. Data sekunder juga diperlukan untuk melengkapi informasi dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh. Adapun data sekunder yang dalam penelitian ini berupa: catatan-catatan, peraturan perundang-undangan, foto – foto, dan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan materi dan pembahasan skripsi ini.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner atau angket. Siregar (2013:17), mengatakan bahwa kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, dimana pertanyaan – pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Responden, dalam hal ini pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat tidak diberi kesempatan mengeluarkan pendapat dalam kuesioner tersebut.

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2013:133) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih

akurat, efisien dan komunikatif. Ada beberapa macam penerapan skala, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan skala *Linkert*. Siregar (2013:25) berpendapat bahwa skala *Linkert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Variabel yang diteliti dijabarkan menjadi dimensi, kemudian dari dimensi dijabarkan menjadi indikator dan indikator dijabarkan menjadi sub-indikator. Sub indikator inilah yang dijadikan tolok ukur untuk membuat pertanyaan/ Pernyataan yang perlu dijawab oleh responden dan yang diukur dengan skala *Linkert* dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Skala Pengukuran Jawaban

Kode	Keterangan	Skor
SB	Sangat Benar	5
B	Benar	4
RR/KB	Ragu – Ragu/Kurang Benar	3
TB	Tidak Benar	2
STB	Sangat Tidak Benar	1

Sumber: Siregar (2013:26)

Untuk dapat menggolongkan jawaban ke kategori yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, maka dapat ditentukan kelas intervalnya sebagai berikut:

$$= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya bilangan}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Tabel 3.4
Kategori Jawaban Responden

No	Kategori	Skor
1	Sangat rendah atau sangat buruk	1.00 – 1.80
2	Rendah atau tidak baik	1.81 – 2.60
3	Cukup	2.61 – 3.40
4	Tinggi atau baik	3.41 – 4.20
5	Sangat tinggi atau sangat baik	4.21 – 5.00

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

3.8. Teknik Pengolahan Data

Setelah mengumpulkan data dari lapangan, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

3.8.1. *Editing*

Editing yaitu kegiatan pemeriksaan kembali data yang didapat atau dikumpulkan dari lapangan, apakah ada kekeliruan dalam pengisiannya, tidak lengkap, tidak sesuai dan sebagainya.

3.8.2. *Coding*

Coding yaitu memberi tanda atau simbol sebagai skor dari data yang sudah diedit sehingga dapat dikelompokkan dalam klasifikasi masing-masing variabel yang telah ditentukan.

3.8.3. *Tabulating*

Tabulating yaitu memasukkan data-data yang telah dikelompokkan dan diklasifikasikan ke dalam tabel-tabel dengan baik untuk dianalisa, sehingga dapat dibaca dan dipahami dengan mudah.

3.9. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Siregar (2013:46), instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.

3.9.1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*). Setelah membuat kuesioner langkah selanjutnya adalah menguji apakah kuesioner yang dibuat tersebut valid atau tidak. Cara yang digunakan untuk menguji validitas ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, dengan bantuan SPSS versi 22.

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

Sumber : Siregar (2013, 46-48)

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel (jawaban reesponden)

Kriteria putusan :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrument valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument tidak valid

Berikut detail hasil pengujian validitas pada masing – masing variabel.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Struktur Organisasi	1	0.681	0.355	Valid
	2	0.745	0.355	Valid
	3	0.559	0.355	Valid
	4	0.711	0.355	Valid
	5	0.549	0.355	Valid
	6	0.816	0.355	Valid
	7	0.743	0.355	Valid
	8	0.720	0.355	Valid
	9	0.649	0.355	Valid
	10	0.756	0.355	Valid
	11	0.618	0.355	Valid
	12	0.628	0.355	Valid
	13	0.526	0.355	Valid
	14	0.647	0.355	Valid
	15	0.612	0.355	Valid
	16	0.687	0.355	Valid
	17	0.505	0.355	Valid
Efektivitas Organisasi	1	0.466	0.355	Valid
	2	0.630	0.355	Valid
	3	0.831	0.355	Valid
	4	0.514	0.355	Valid
	5	0.750	0.355	Valid
	6	0.558	0.355	Valid
	7	0.687	0.355	Valid
	8	0.499	0.355	Valid
	9	0.549	0.355	Valid
	10	0.582	0.355	Valid
	11	0.616	0.355	Valid
	12	0.659	0.355	Valid
	13	0.409	0.355	Valid
14	0.458	0.355	Valid	
15	0.708	0.355	Valid	
16	0.569	0.355	Valid	
17	0.505	0.355	Valid	
18	0.536	0.355	Valid	
19	0.485	0.355	Valid	
20	0.779	0.355	Valid	

	21	0.570	0.355	Valid
	22	0.363	0.355	Valid
	23	0.502	0.355	Valid
	24	0.715	0.355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan (item) pada masing-masing variabel yaitu variabel Struktur Organisasi (X) terhadap Efektivitas Organisasi (Y) studi di Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat adalah valid, karena seluruh r -hitung $>$ r -tabel, artinya seluruh item pertanyaan layak digunakan pada penelitian ini.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini digunakan teknik atau rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 22. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian *reabel* atau tidak. Rumus menentukan reliabilitas instrumen yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

r_{11} = Nilai reabilitas

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel Penelitian	Koefisien Alpha (Cronbach's Alpha)	Jumlah Item	Keterangan
1	Struktur Organisasi	0.839	17	Reliabel
2	Efektivitas Organisasi	0.980	24	Reliabel

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2017

3.10. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan uji statistik, sebagai langkah awal pengujian yang perlu dilakukan adalah memastikan setiap variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi ini dapat diuji dengan melihat normalitas, multikolonieritas, heterokedasitas, dan autokolerasi.

3.10.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji asumsi ini dilakukan dengan melihat *normal P-P plot of regression standardized residual* melalui perhitungan regresi dengan program SPSS versi 24. Cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram atau tampilah grafik yang menunjukkan pola penyebaran tertentu. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal.

3.10.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu arah pengamatan ke pengamatan lain yang tetap. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang dapat digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisa grafik plot regresi antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai berikut:

3.11.1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2014:147-148), analisis statistik deskriptif biasanya digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, regresi, serta membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Dalam statistik deskriptif penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata, dan standar deviasi, perhitungan presentase.

3.11.2. Statistik Inferensial

Sugiyono (2014:148-149), mengatakan bahwa statistik inferensial merupakan teknik statistik yang berfungsi untuk menganalisis suatu data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial diberlakukan untuk seluruh populasi yang didasarkan pada data sampel sehingga kebenarannya disebut dengan peluang. Pada penelitian ini statistik inferensial menggunakan analisis regresi sederhana.

3.12. Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2013:284), salah satu alat yang dapat digunakan memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas

Kriteria pengujiannya:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0

3.13.2. Uji R^2 atau Uji Determinasi

Uji R^2 (uji determinasi) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ketika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, ketika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag)

Dikutip dari website Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, Kabupaten Pesisir Barat dibentuk pada tahun 2012 tepatnya pada tanggal 22 April, dan diresmikan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat di Provinsi Lampung. Kabupaten Pesisir Barat merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Lampung Barat. Saat ini ibukota Kabupaten Pesisir Barat adalah Kota Krui yang berada di sisi Samudra Hindia. Kabupaten Pesisir Barat memiliki luas wilayah $\pm 2.907,23$ KM Persegi, dengan jumlah penduduk sebesar ± 136.370 jiwa pada tahun 2011 dan 117 Desa/Kelurahan. (Sumber: http://www.pesisirbaratkab.go.id/?page_id=66 diakses pada tanggal 21 Maret 2017 pukul 14.36 WIB).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat Di Provinsi Lampung pasal tiga (2) ayat satu (1), Kabupaten Pesisir Barat berasal dari sebagian wilayah Kabupaten Lampung Barat yang terdiri atas cakupan wilayah:

- a. Kecamatan Pesisir Tengah;
- b. Kecamatan Pesisir Selatan;

- c. Kecamatan Lemong;
- d. Kecamatan Pesisir Utara;
- e. Kecamatan Karya Penggawa;
- f. Kecamatan Pulau Pisang;
- g. Kecamatan Way Krui;
- h. Kecamatan Krui Selatan;
- i. Kecamatan Ngambur;
- j. Kecamatan Bengkunt; dan
- k. Kecamatan Bengkunt Belimbing

Selanjutnya, pada pasal 12 ayat satu (1) dijelaskan bahwa untuk menyelenggarakan pemerintahan di Kabupaten Pesisir Barat dibentuk perangkat daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, lembaga teknis daerah, serta unsur perangkat daerah lainnya dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Karena itu dibentuklah organisasi-organisasi perangkat daerah yang ditetapkan melalui peraturan bupati. Salah satu organisasi perangkat daerah yang dibentuk adalah dinas daerah, termasuk didalamnya adalah Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan atau biasa disebut Dinas Koperindag.

Peraturan tentang pembentukan organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Pesisir Barat yang terakhir Berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Barat nomor 45 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Pesisir Barat menjelaskan terdapat 20 Dinas di Kabupaten Pesisir Barat, yaitu:

- a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Dinas Kesehatan;
- c. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
- d. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman
- e. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadaman Kebakaran
- f. Dinas Sosial
- g. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- h. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- i. Dinas Ketahanan Pangan
- j. Dinas Lingkungan Hidup
- k. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- l. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pekon
- m. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
- n. Dinas Perhubungan
- o. Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan
- p. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- q. Dinas Pemuda dan Olahraga
- r. Dinas Perikanan
- s. Dinas Pariwisata
- t. Dinas Pertanian

Saat ini sebagian besar organisasi-organisasi pemerintahan Kabupaten Pesisir Barat masih menempati rumah-rumah penduduk dengan sistem sewa. Dinas Koperindag juga menyewa rumah penduduk sebagai kantor yang berada di jalan Lintas Barat, Nomor 148 Pekon Sukarami Seray, Krui, Pesisir Barat Kode Pos 34874. Kantor Dinas Koperindag menggunakan ruang tengah dan ruang tamu, sedangkan ruang dapur masih dipakai pemiliknya sebagai tempat tinggal.

4.2. Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat

Berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 1 tahun 2017 tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Barat pasal 102 ayat dua (2) menjelaskan bahwa Dinas Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Lebih rinci lagi pada pasal 469 dijelaskan tentang tugas dan fungsi Dinas Koperindag. Pada ayat pertama disebutkan Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat di Bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan yang mencakup pasar serta pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas. Kemudian pada ayat kedua dijelaskan Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan bidang Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan;

- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- e. Pelayanan administrasi

4.3. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan

Susunan organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat, terdiri dari:

4.3.1 Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat di Bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan yang mencakup pasar serta pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas.

4.3.2 Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas menyusun rencana dan program kegiatan di bidang Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan, pelaksanaan, pelayanan dan administrasi, kepegawaian, ketatausahaan, keuangan, koordinasi di lingkup Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Evaluasi dan pelaporan bidang ketatausahaan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan.

Sekretaris, membawahi :

4.3.2.1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyusun pelaksanaan dan pelayanan administrasi, kepegawaian, ketatausahaan, Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan.

4.3.2.2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas menyusun rencana dan program, kegiatan dibidang Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan pelaksanaan dan pelayanan, keuangan, koordinasi di lingkup Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan evaluasi dan pelaporan bidang keuangan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan.

4.3.3 Bidang Koperasi dan UKM

Bidang Koperasi dan UKM mempunyai tugas membantu melaksanakan menyusun rencana kerja, penelitian dan pengkajian, pembinaan, pengelolaan, pengawasan dan pengembangan, pemantauan dan evaluasi di Bidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) dan Ekonomi Kreatif.

Bidang Koperasi dan UKM membawahi :

4.3.3.1. Seksi Kelembagaan Koperasi

Seksi Kelembagaan Koperasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, fasilitasi dan pelaksanaan penguatan kelembagaan Koperasi yang meliputi pendaftaran dan Badan Hukum Koperasi, organisasi dan tata

laksana, penyuluhan perkoperasian, keanggotaan Koperasi dan gerakan masyarakat sadar Koperasi serta evaluasi pelaksanaan pembinaan dan penguatan kelembagaan Koperasi.

4.3.3.2. Seksi Usaha Kecil dan Menengah

Seksi Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana kerja, penelitian dan pengkajian, pemberdayaan, pengelolaan dan pengembangan, pemantauan dan evaluasi Usaha Kecil dan Menengah.

4.3.3.3. Seksi Fasilitasi dan Pembiayaan

Seksi Fasilitasi dan Pembiayaan mempunyai tugas Melaksanakan pengumpulan bahan penyelenggaraan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan simpan pinjam dengan pola konvensional dan syari'ah bagi KSP dan USP.

4.3.4. Bidang Perindustrian

Bidang Perindustrian mempunyai tugas Melaksanakan penyusunan rencana kerja, penelitian dan pengkajian, pembinaan, pengkoordinasian, bimbingan teknis, kerjasama, pengelolaan dan pemantauan serta evaluasi di bidang Perindustrian, penyiapan fasilitas serta pengawasan di bidang perindustrian.

Bidang Perindustrian, membawahi:

4.3.4.1. Seksi Industri Agro

Seksi Industri Agro mempunyai tugas Menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis serta fasilitasi pembinaan, pengembangan dan pengaturan teknis industri agro.

4.3.4.2. Seksi Industri Aneka

Seksi Industri Aneka, Kerajinan dan Kimia mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis serta penyelenggaraan fasilitasi pembinaan, pengembangan dan pengaturan teknis Industri Aneka, Kerajinan dan Kimia.

4.3.4.3. Seksi Industri Logam, Mesin, tekstil dan Produk Tekstil, Alat Transportasi, Telematika dan Elektronik

Seksi Industri Logam, Mesin, tekstil dan Produk Tekstil, Alat Transportasi, Telematika dan Elektronik mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan penyelenggaraan fasilitasi Logam, Mesin, Tekstil dan Produk Tekstil, Alat Transportasi, Telematika dan Elektronika (ILMATTATEL).

4.3.5. Bidang Perdagangan

Bidang Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana kerja, penelitian dan pengkajian, pembinaan, pengkoordinasian, bimbingan teknis, kerjasama, pengelolaan dan pemantauan serta evaluasi di bidang Perdagangan, penyiapan fasilitas serta pengawasan di bidang Perdagangan.

Bidang Perdagangan, membawahi :

4.3.5.1. Seksi Perdagangan Dalam Negeri

Seksi Perdagangan Dalam Negeri mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan pembinaan, dan koordinasi serta pengawasan pengendalian program dalam negeri.

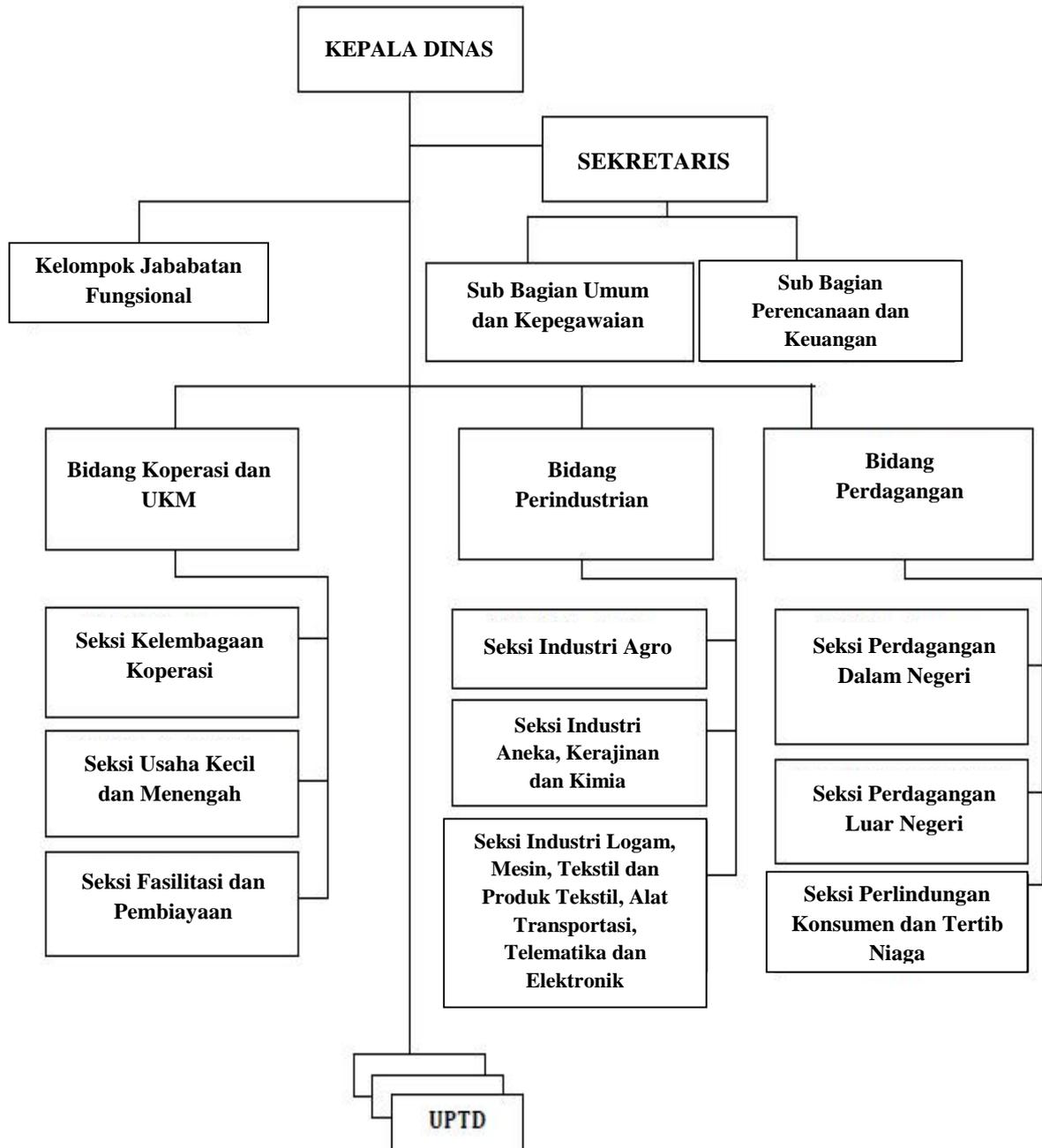
4.3.5.2. Seksi Perdagangan Luar Negeri

Seksi Perdagangan Luar Negeri mempunyai tugas merencanakan melaksanakan pembinaan dan koordinasi serta pengendalian program Perdagangan Luar Negeri.

4.3.5.3. Seksi Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga

Seksi Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga mempunyai tugas Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan konsumen, standarisasi perdagangan dan pengendalian mutu barang, tertib ukur dan pengawasan barang beredar dan atau jasa serta pengawasan kegiatan perdagangan.

Bagan 4.1
Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian
dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat



Sumber: Lampiran Perbup No 45 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Pesisir Barat

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil dari analisis pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi, studi di Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 6.1.1. Struktur organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat mendapat nilai rata-rata 3.058. Berarti Struktur Organisasi Dinas Koperindag belum sepenuhnya baik dan perlu adanya perbaikan dalam struktur organisasi.
- 6.1.2. Efektivitas organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat mendapat nilai rata-rata sebesar 3.02 yang sama-sama termasuk dalam kategori cukup. Sama halnya dengan struktur organisasi, Dinas Koperindag belum memiliki efektivitas organisasi yang baik.
- 6.1.3. Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa struktur organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi dinas tersebut, dengan nilai F hitung sebesar 67.601 yang jauh lebih besar dari pada F table yaitu sebesar 4.16 dan nilai probabilitas yaitu sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari alpha yaitu 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya struktur organisasi yang baik, akan meningkatkan efektivitas organisasi Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat, dengan kontribusi pengaruh struktur organisasi

sebesar 68.6%. Pengaruh nyata dari struktur organisasi dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dengan $B = 0.985$ atau sebesar 98.5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan struktur organisasi (X) sebesar 1% akan meningkatkan efektivitas organisasi (Y) sebesar 98.5%.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan agar:

- 6.2.1. Perlu adanya penambahan jumlah pegawai, karena sudah dibuktikan dalam penelitian ini, kekurangan pegawai menyebabkan beberapa kendala yang membuat kinerja Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat menjadi terhambat, seperti: pelaksanaan program yang terlaksana, namun belum mampu memenuhi target; pelayanan dinas yang belum mampu menjangkau seluruh lapisan masyarakat yang menjadi target layanan; belum terlaksana sinkronisasi/kerjasama antar bidang yang memiliki program/kepentingan sama secara maksimal; dan beberapa kendala lain.
- 6.2.2. Pemahaman pegawai tentang wewenang dan tanggung jawabnya maupun atasan dan bawahan, bentuk kerjasama dengan bidang lain, dan aturan yang berlaku harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan internal yang ruti dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Pegawai yang mendapat pelatihan dari luar organisasi yang berbeda dapat membagikan pengalaman dan pengetahuan yang didapat, dan pegawai yang belum mendapat kesempatan pelatihan tetap dapat mendapat pengalaman dari pegawai lain.
- 6.2.3. Pembuatan Standar Operasional Pekerjaan (SOP), karena Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat belum memiliki SOP. SOP menjadi

bagian yang penting bagi organisasi-organisasi, terutama bagi birokrasi. Sudah dibuktikan melalui penelitian ini pula, dengan tidak adanya SOP, banyak mekanisme birokrasi yang terlewat.

- 6.2.4. Perlu adanya peningkatan disiplin pegawai dalam hal ketepatan waktu datang, istirahat, dan pulang. Sebaiknya diberlakukan absen datang dan pulang, dan ketegasan dari pimpinan organisasi
- 6.2.5. Peningkatan respon organisasi terhadap perubahan eksternal. Dinas harus mengetahui setiap perubahan eksternal yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja dinas. Dinas Koperindag harus lebih kreatif dan fleksibel dalam memanfaatkan sumberdaya yang ada.
- 6.2.6. Sebaiknya dalam setiap upaya peningkatan efektivitas birokrasi, dalam hal ini Dinas Koperindag Kabupaten Pesisir Barat, juga mempertimbangkan upaya peningkatan struktur organisasi. Bukan hanya pada batas perbaikan bagan struktur, namun juga dimensi-dimensi lainnya seperti yang tertera dalam indikator-indikator penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arenawati. 2014. *Administrasi Pemerintahan Daerah: Sejarah, Konsep dan Penatalaksanaan di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ambonowati, Lely.2002. *Analisis Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Manurung, Enny Christine.2011.*Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja pada Balai Laboratorium Kesehatan Propinsi Sumatera Utara*. Medan:Universitas Sumatera Utara
- Gammahendra, Fianda; Hamid, Djamhur; Riza, Muhammad Faisal (2004), “*Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi: Studi pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 No 2 Januari 2014
- Gibson, James L.; dkk. 1989. *Organisasi (jilid 1)*. Jakarta: Erlangga
- Reksohariprodjo, Sukanto; dan Handoko, T. Hani. 1990. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur, dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Robbin, Stephen P.;alih bahasa:Jusuf Udaya.1994.*Teori Organisasi:Struktur, Desain dan Aplikasi*.Jakarta:Arcan
- Robbin, Stephen P.1990.*Organization Theory: Structure, Design, and Application*.United Stated of America:Prentice-Hall, inc
- Santoso, Priyo Budi. 1993. *Birokrasi Pemerintahan Orde Baru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak; dkk. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Ir. Sofian.2014.*Metode Penelitian Kuantitatif*.Jakarta: Kencana
- Sulistio, Eko dan Budi, Waspa Kusuma. 2009. *Birokrasi Pobluk:Perspektif Ilmu Administrasi Publik*. Metro: STISIPOL Dharma Wacana Metro

- Supranti, Susi.2010. *Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*.Medan:Universitas Sumatera Utara
- Sugiyonno. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suyatno. 2005. *Korupsi Kolusi dan Nepotisme*. Jakarta: Pustaka Siar Harapan
- Syamsi, Ibnu. 1994. *Pokok – Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Thoha, Miftah. 1981. *Perspektif Perilaku Birokrasi: Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II*. Jakarta: CV. Rajawali
- Thoha, Miftah. 2011. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Erah Reformasi*. Jakarta: Kencana
- Usman, Husaini; Akbar, Purnomo Setiady. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wicaksono, Kristian Widya. 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sumber lain:

BPS Pesisir Barat

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 pasal 6 ayat 1 (Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004) tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat Di Provinsi Lampung

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Bupati Pesisir Barat nomor 45 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Pesisir Barat

Peraturan Bupati Pesisir Barat nomor 1 tahun 2017 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Barat