

**ANALISIS DESAIN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA SATPOL PP DAN GULKAR
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ENZY EKA PUTRI TAMARAWATI
NIM : 15612259**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2020**

**ANALISIS DESAIN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA SATPOL PP DAN GULKAR
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ENZY EKA PUTRI TAMARAWATI

NIM : 15612259

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS DESAIN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA SATPOL PP DAN GULKAR
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Enzy Eka Putri Tamarawati
NIM : 15612259

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Raja Hardiansyah, S.E.,M.E.
NIDK. 8818010016/Lektor

Satriadi, S.Ap.,M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Mengetahui,
Plt. Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M.
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS DESAIN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA SATPOL PP DAN GULKAR
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Enzy Eka Putri Tamarawati
NIM : 15612259

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Lima Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Raja Hardiansyah, S.E.,M.E.
NIDK. 8818010016/Lektor

Maryati, S.P.,M.M.
NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Anggota,

Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,M.M.
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 15 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE.,M.Ak.,Ak.,CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Enzy Eka Putri Tamarawati

NIM : 15612259

Tahun Angkatan : 2015

Indeks Prestasi Kumulatif : 3,19

Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1

Judul Skripsi : Analisis Desain Organisasi Dalam Meningkatkan
Kinerja Satpol PP Dan Gulkar Tanjungpinang

Dengan ini saya menyatakan bahwa seluruh materi dalam skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, bukan rekayasa ataupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa paksaan dari pihak manapun, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 14 Desember 2019

Penyusun

Enzy Eka Putri Tamarawati
NIM: 15612259

LEMBAR PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk :

1. Yang pertama, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan dan kemudahan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlipahkan atas kehadiran Rasulullah Muhammad SAW.
2. Papa, mama, dan adik tercinta serta keluarga sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada papaku tersayang, mamaku tersayang dan adikku tersayang yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Untuk papa, mama, dan adik yang selalu membuatku termotivasi dan selalu mendoakanku, selalu menasihatiiku menjadi lebih baik. Terima kasih papa, mama dan adik ku tersayang.....

MOTTO

“Hiduplah Seperti Pohon Yang Lebat Buahnya”

Artinya : Hiduplah dengan sifat memberi tanpa pamrih. Tak peduli dengan apa yang akan diterima, yang terpenting adalah bisa memberi

(Abu Bakar As-Siddiq)

“Wa Maa Alladzatu Illa Ba'da Atta'ab”

Artinya : Di balik setiap kesulitan pasti akan ada hal indah yang mengikuti

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: “**Analisis Desain Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Satpol PP Dan Gulkar Tanjungpinang**”. Ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu pada Program Studi Manajemen STIE TANJUNGPINANG.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat banyak pembelajaran, dukungan, motivasi dan juga bantuan berupa bimbingan yang sangat luar biasa dari berbagai pihak mulai dari awal pelaksanaan sampai pada penyusunan skripsi ini berakhir. Penulis sadar tanpa bantuan mereka mungkin skripsi ini tidak dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ini memberikan kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya dengan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly, M.SE.,M.Ak.,Ak.,CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak., selaku Wakil Ketua I Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,Ak.,M.Si.,CA., selaku Wakil Ketua II Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, MM., Selaku Plt. Wakil III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST.,MM., selaku Plt Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M., selaku Struktual Sekretaris Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.
7. Bapak Raja Hardiansyah, S.E.,M.E., selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu dan kesempatan bagi penulis untuk berkonsultasi memberikan masukan, kritik dan saran serta memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Satriadi, S.Ap.,M.Sc., selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan kesempatan bagi penulis untuk berkonsultasi memberikan masukan, kritik dan saran serta memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang beserta seluruh jajaran staf dan karyawan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama penulis menduduki bangku perkuliahan yang telah membantu penulis dalam bidang akademik ataupun yang lainnya.

10. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Penanggulangan Kebakaran (Gulkar) Kota Tanjungpinang beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk meneliti disana dan bersedia membantu penulis dalam proses pengumpulan data guna untuk kebutuhan penelitian yang dibutuhkan penulis dan telah bersedia membagikan informasi untuk penyusunan penelitian.

11. Kedua orang tua ku, papaku tercinta Sukendi dan mamaku tersayang Wiwin Wirawati Ningsih serta adikku Vinka Cyntia Dewi yang selalu mendoakan dan yang telah memberikan dukungan moril maupun materil yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Serta segenap keluarga yang menyemangati dan memberikan dukungan motivasi kepada penulis.

12. Teman-teman tersayang yaitu Novia Sartika, Evi Togi Priana Purba, Heni Nur Rismawati, dan Chrisdiana Vericha Manalu yang telah memberikan banyak bantuan dan juga motivasi hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Serta seluruh teman-teman Manajemen Malam 2 yang telah mengisi hari-hari selama masa perkuliahan dan yang secara tidak langsung membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Tak ada gading yang tak retak, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal itu didasari karena adanya keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh dikarena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini guna untuk kebutuhan di masa yang akan datang. Besar

harapan penulis agar skripsi ini mampu memberikan manfaat terutama bagi penulis secara khusus, dan juga bagi pembaca atau pihak lain pada umumnya serta semoga skripsi ini dapat menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan. Dan apabila ada pihak-pihak yang tidak disebutkan, penulis mohon maaf dan bagi pihak-pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga semua amal kebbaikannya mendapat balasan yang berlimpah dari Allah SWT, Aamiin.

Akhir kata, penulis berharap tujuan dari penulisan skripsi ini dapat tersampaikan dan tercapai sesuai seperti yang diharapkan.

Tanjungpinang, 14 Desember 2019

Penulis

ENZY EKA PUTRI TAMARAWATI

NIM : 15612259

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR PUSTAKA	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Desain Organisasi	14
2.1.4 Kinerja	20

2.2 Kerangka Pemikiran	22
2.3 Penelitian Terdahulu.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Jenis Data	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.4.1 Populasi.....	43
3.4.2 Sampel	43
3.5 Definisi Operasional Variabel	44
3.6 Teknik Pengolahan Data	45
3.7 Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Gambaran Umum Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.....	48
4.1.2 Visi Misi Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.....	50
4.1.3 Sarana dan Prasarana Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang	50
4.1.4 Struktur Organisasi Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang	54
4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinanog	55
4.1.6 Reduksi data.....	56
4.1.7 Penyajian Data	98
4.1.8 Penarikan Kesimpulan	118
4.2 Pembahasan.....	126
BAB V PENUTUP.....	139
5.1 Kesimpulan.....	139
5.2 Saran.....	140
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1	Profil Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.....	49
Tabel 4.2	Sarana Gedung Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang Tahun 2017- 2018.....	51
Tabel 4.3	Prasarana Umum Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang Tahun 2018.....	51
Tabel 4.4	Sarana Mobil Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang Tahun 2018.....	52
Tabel 4.5	Prasarana Motor Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang Tahun 2018.....	53
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Desain Organisasi Terhadap Strategi.....	57
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Desain Organisasi Terhadap Struktur.....	66
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Desain Organisasi Terhadap Proses.....	72
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Desain Organisasi Terhadap Penghargaan	83
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Desain Organisasi Terhadap Pegawai.....	90
Tabel 4.11	Hasil Penyajian Data.....	97

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Five Star Model.....	18
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1	Logo Satpol.....	48
Gambar 4.2	Struktur Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian
Lampiran 2.	Dokumentasi Wawancara
Lampiran 3.	Pedoman Wawancara
Lampiran 4.	Hasil Wawancara
Lampiran 5.	<i>Plagiarism Checker X</i>

ABSTRAK

ANALISIS DESAIN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA SATPOL PP DAN GULKAR TANJUNGPINANG

Enzy Eka Putri Tamarawati. 15612259. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Enzyekaputri97@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui desain organisasi pada kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang, dengan sampel berjumlah sebanyak 7 orang pegawai Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel nonprobabilitas yaitu *Purposive sampling*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Objek dari penelitian ini adalah Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis komponensial.

Hasil Penelitian menyatakan bahwa desain organisasi pada Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang cukup baik dan sangat baik pada salah satu indikator dan ditemukan masalah pada indikator yang lainnya. Sehingga bentuk desain organisasi yang ada pada Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang perlu untuk dibenahi lagi. Bentuk desain organisasi yang cocok/sesuai untuk Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang adalah bentuk desain organisasi Birokrasi Mesin.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan peningkatan dan pembenahan desain organisasi pada Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang untuk memperoleh peningkatan kinerja yang lebih maksimal dan lebih baik lagi.

Kata Kunci : Desain Organisasi, Kinerja, Peningkatan Kinerja

Dosen Pembimbing I : Raja Hardiansyah, S.E., M.E
Dosen Pembimbing II : Satriadi, S.Ap.M.Sc

ABSTRACT

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL DESIGN IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF SATPOL PP AND GULKAR TANJUNGPINANG

*Enzy Eka Putri Tamarawati.15612259. Management. Tanjungpinang College Of
Development Economics. Enzyekaputri97@gmail.com*

The purpose of this study was to determine the organizational design of the performance of Satpol PP and Gulkar Tanjungpinang, with a total sample of 7 Satpol PP and Gulkar Tanjungpinang employees. This study uses a nonprobability sampling technique that is purposive sampling.

This type of research used in this study is a qualitative method. The objects of this research are Satpol PP and Gulkar Tanjungpinang. Analysis of the data used in this study is a compound analysis.

The results of the study stated that the organizational design of the Satpol PP and Gulkar Tanjungpinang was quite good and very good on one indicator and found problems in the other indicators. So that the organizational design forms that exist in the Satpol PP and Gulkar Tanjungpinang need to be addressed again. Forms of organizational design that are suitable for Satpol PP and Gulkar Tanjungpinang are forms of organizational design of the Machine Bureaucracy.

Based on the results obtained, it can be concluded that it is necessary to improve and revamping the organizational design of the Satpol PP and Gulkar Tanjungpinang to obtain a maximum and better performance improvement.

Keywords : Organizational Design, Performance, Performance Improvement

Lecture Supervisor 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

Lecture Supervisor 2 : Satriadi, S.Ap.M.Sc

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pimpinan organisasi dihadapkan pada suatu pengambilan keputusan yang sulit berkaitan dengan bagaimana mendesain struktur organisasi yang efektif dan sesuai dengan strategi untuk organisasi maupun untuk lingkungan tempat anggota organisasi melaksanakan strategi tersebut. Yang disebut dengan desain organisasi/*organizational design* adalah proses menentukan pilihan serta membuat keputusan dan tindakan yang menghasilkan struktur organisasi. Pemimpin oleh desain organisasi dituntut untuk melihat secara bersamaan ke dalam organisasi dan maupun keluar organisasi.

Agar dapat mencapai tujuan organisasi memerlukan desain (rancangan) organisasi yang tepat. Terutama di era globalisasi ini pengelolaan terhadap sumber daya manusia bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, oleh karena itu dibutuhkan berbagai suprastruktur dan juga infrastruktur yang perlu disiapkan untuk dapat mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas.

Organisasi atau perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat maka tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran sebuah manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah kecil, bahkan menjadi sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Ada dua hal penting dalam pengembangan organisasi yaitu, pertama adalah perubahan strategi dan juga lingkungan yang berlangsung dengan berlalunya waktu, dimana desain organisasi merupakan sebuah proses yang berkelanjutan terus-menerus. Kedua perubahan yang ada didalam struktur termasuk juga mencoba dan kemungkinan untuk berbuat salah dalam menyusun desain organisasi tersebut. Hendaknya pimpinan memandang desain organisasi sebagai sebuah pemecahan masalah dan juga mengikuti tujuan sebuah organisasi dengan gaya kontigensi atau situasional, yaitu struktur yang di desainnya disesuaikan dengan keadaan sebuah organisasi ataupun sub unitnya yang unik.

Dapat dikatakan pula desain organisasi merupakan sebuah proses pemilihan alternatif dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan struktur organisasi/*organizational structure*. Struktur organisasi adalah sebuah bentuk formal antara individu dengan kelompok diatur berkenaan dengan tugas yang mereka lakukan, maka desain organisasi berkaitan dengan proses mengkoordinasi elemen-elemen struktural dalam cara yang paling efektif.

Desain organisasi mempertimbangkan konstruksi dan mengubah struktur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut. Mengkontruksi dan mengubah sebuah organisasi sama seperti membangun atau memperbaiki sebuah rumah. Kedua-duanya memulai dengan tujuan akhir yang sama. Pemimpin kemudian bertindak sebagai perancang yang kemudian menciptakan suatu cara atau rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Pada pembangunan rumah, rencana tersebut adalah sebuah cetak biru. Pada pembentukan sebuah organisasi, dokumen tersebut adalah bagan organisasi. Kita mempunyai perspektif manajerial, yang secara konsisten mencari penerapan yang potensial di dalam konsep-konsep.

Proses mendesain sebuah organisasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pendekatan dari atas ke bawah/*top bottom* dan pendekatan dari bawah ke atas/*bottom up*. Terlepas dengan cara apa pendekatan dilakukan, isi keputusan akan selalu sama, yaitu keputusan pertama berfokus kepada jabatan-jabatan perorangan, dua keputusan berikutnya berfokus pada departemen ataupun pada sekelompok jabatan, dan keputusan keempat mempertimbangkan kewenangan pada seluruh struktur.

Greenberg dan Baron (Sunyoto & Burhanudin, 2015) Jadi desain organisasi merupakan sebuah proses pemilihan alternatif dan pengambilan suatu keputusan berkaitan dengan struktur organisasi/*organizational structure*. Struktur organisasi yaitu sebuah bentuk formal antara individu dan kelompok yang berkaitan dengan alokasi tugas, tanggung jawab, dan otoritas dalam organisasi. Jika struktur organisasi berkaitan dengan cara individu dan kelompok diatur berkenaan dengan tugas yang mereka lakukan, maka desain organisasi berkaitan dengan proses mengkoordinasi elemen-elemen struktural tersebut dalam cara yang paling efektif.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (Rahmawati, 2017) berpendapat didalam desain organisasi mempunyai empat proses yang harus dilakukan, yaitu:

1. Pembagian Kerja

Pembagian kerja yaitu sebuah proses membagi pekerjaan menjadi jabatan-jabatan spesifik yang digunakan untuk dapat memaksimalkan manfaat spesialisasi. Keuntungan ekonomis yang didapat dari pembagian pekerjaan menjadi jabatan-jabatan khusus merupakan alasan historis utama yang mendasari terjadinya penciptaan organisasi tersebut.

2. Departementalisasi

Alasan – alasan untuk dapat mengelompokkan pekerjaan – pekerjaan yang tergantung pada kebutuhan untuk dapat mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Pekerjaan – pekerjaan spesialisasi yang kemudian dipisahkan satu sama lain, yang mana saling berhubungan dengan keseluruhan tugas, dan pencapaian dari keseluruhan pekerjaan membutuhkan pencapaian dari setiap pekerjaan tersebut. Akan tetapi pekerjaan – pekerjaan tersebut harus dilakukan dengan cara dan juga urutan-urutan tertentu, disesuaikan dengan yang telah dikehendaki oleh pihak manajemen ketika pekerjaan tersebut disusun.

3. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah sebuah proses pembagian kewenangan yang dari atas ke bawah/*top down* di dalam suatu organisasi. Para manajer kemudian akan memutuskan berapa besar kewenangan yang seharusnya didelegasikan kepada setiap jabatan dan pemegang jabatan. Pendelegasian wewenang mengacu secara khusus pada kewenangan mengambil keputusan tersebut.

4. Rentang Kendali

Rentang kendali adalah suatu jumlah bawahan yang melapor kepada atasan. Rentang ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana bentuk dan tingginya suatu struktur organisasi. Pertimbangan yang penting dalam menentukan suatu rentang kendali seorang manajer bukanlah jumlah hubungan yang dapat mungkin terjadi, melainkan dari frekuensi dan intensitas hubungan yang sebenarnya.

Aman untuk mengatakan tidak adanya bukti yang mendukung relasi antara rentang kendali dan kinerja pegawai. Meskipun secara naluriah menarik untuk

beranggapan bahwa rentang yang besar bisa menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi karena rentang yang besar memiliki pengawasan jarak jauh dan lebih banyak peluang bagi inisiatif pribadi, tetapi hal ini tidak serta merta dapat mendukung pandangan ini. Karenanya, mustahil untuk menyatakan bahwa satu rentang kendali tertentu adalah yang terbaik untuk menghasilkan kinerja atau tingkat kepuasan yang tinggi diantara para pegawai. Lagi-lagi, alasannya barangkali adalah perbedaan individual.

Selain itu adanya spesialisasi kerja memberikan bukti-bukti umum bahwa spesialisasi kerja memberikan kontribusi kepada produktivitas pegawai yang lebih tinggi, tetapi hal ini juga mengurangi kepuasan kerja. Namun, pernyataan ini mengabaikan berbagai perbedaan individual dan jenis pekerjaan yang orang lakukan. Sebagaimana telah dinyatakan, spesialisasi pekerjaan bukanlah merupakan cara yang selalu berhasil untuk mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi. Masalah-masalah pun muncul, dan produktivitas mulai memburuk, ketika pemborosan sumber daya manusianya didalam melakukan tugas-tugas yang sempit dan berulang lebih besar daripada ekonomi spesialisasi.

Karena tenaga kerja sudah semakin tinggi pendidikannya dan sangat mengharapkan pekerjaan yang secara intrinsik menyenangkan, titik di mana produktivitas mulai menurun tampaknya dicapai lebih cepat. Situasi ini didasarkan

pada asumsi bahwa “Minat utama teori organisasi mau tidak mau harus menjadi pemahaman cara mengatur orang dan sumber daya di untuk secara kolektif mencapai yang diinginkan berakhir” atau *“a focal interest of organization theory must inevitably be the understanding of how to organize people and resources in order to collectively accomplish desired ends” Greenwood & Miller, 2010, hlm. 78* dalam (Aubry & Brunet, 2016).

Selain itu seperti yang terjadi dalam Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang belum lagi jika adanya kendala-kendala terkait dinamika penduduk, baik penambahan penduduk maupun arus organisasi akan sangat mempengaruhi tugas Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang. Diantara kendala-kendala tersebut antara lain, jumlah personil, minimnya sarana prasarana pada saat ketika mau melakukan razia, sumber daya aparatur yang berkompeten dan juga terbatasnya sumber aparatur tersebut, ruangan pelayanan yang masih belum memadai, kurangnya alat dan sebagainya. Terdapat juga beberapa kendala dari luar Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang yaitu masyarakat yang kurang memahami Peraturan Daerah dan luasnya kota Tanjungpinang.

Kemudian juga adanya kendala yang dihadapi dalam menerapkan desain organisasi, yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan sehingga sering terjadi tumpang tindih perintah, sehingga sering terjadi kekeliruan dalam menjalankan perintah. Belum lagi penempatan kerja pegawai sesuai latar belakang pendidikan pegawai, belum proporsional belumlah sesuai. Ada pegawai yang memang sudah ditempatkan sesuai dengan latar pendidikannya dan ada yang belum sesuai. Tentu hal ini dapat dapat menyebabkan beberapa masalah terkait kinerja

pegawai. Mas'ud dalam (Mustikaningsih & Handayani, 2015) menyebutkan bahwa terdapat empat indikator yang membentuk kinerja pegawai:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kreativitas
4. Kemampuan

Jika empat faktor tersebut dapat dilakukan dan dikuasai dengan baik oleh pegawai maka akan tercapai pulalah tujuan dari desain organisasi tadi. Seperti yang kita ketahui dimana kendala-kendala yang telah disebutkan diatas tadi tentu saja bisa mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugasnya atau pekerjaan yang kemudian berpengaruh kepada kualitas kinerjanya. Maka menurunnya kualitas kinerjanya menyebabkan tidak tercapainya pula tujuan desain organisasi tersebut.

Ketika desain suatu organisasi itu tidak sesuai tugas dan fungsi mereka maka peningkatan kinerja pegawai tidak akan tercapai. Dengan kata lain apabila desain organisasi tersebut dapat berjalan baik dan kedepannya semakin baik pula maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk bekerja atau bertugas semakin meningkat juga. Dengan begitu dapat lebih tercapai pula tujuan dari desain organisasi tersebut. Fenomena-fenomena tersebut membuktikan bahwa Desain Organisasi dalam Satpol PP Dan Gulkar Tanjungpinang belumlah dijalankan dan dilakukan dengan begitu maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga fenomena yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : “Analisis Desain Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang”

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana desain organisasi mampu dalam meningkatkan kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan Untuk mengetahui desain organisasi pada kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan teori pada lingkup manajemen sumber daya manusianya terutama mengenai desain organisasi yang berhubungan dengan kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.

2. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi media informasi dan juga ilmu yang bermanfaat bagi penulis untuk menghadapi dunia pekerjaan dimasa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Yaitu dengan dilakukannya penelitian ini maka peneliti dapat lebih memahami mengenai desain organisasi yang ada di dalam Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.

2. Bagi Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang

Yaitu diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah khususnya Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang dalam meningkatkan desain organisasinya dan juga kinerjanya juga.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Yaitu diharapkan dapat memperkaya hasil-hasil penelitian berkaitan desain organisasi dan juga kinerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Yaitu diharapkan menjadi bahan perbandingan dan juga media informasi dan ilmu yang dapat dijadikan acuan atau maupun referensi untuk melanjutkan penelitian mengenai desain organisasi yang berhubungan dengan kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan untuk dapat mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan serta sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan dan kerangka pemikiran.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

5. BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian dan saran-saran, yang mana sebagai masukan bagian perusahaan atau organisasi atau instansi terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Beberapa pengertian dari para ahli sebagai berikut :

1. Menurut Terry dan Rue (Karyoto, 2016), Manajemen adalah suatu proses atau juga kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau maupun pengarahan terhadap suatu sekelompok orang yang mana untuk ke arah tujuan organisasional atau maupun maksud-maksud yang nyata.

2. Menurut Robbins dan Coulter (Karyoto, 2016), Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan suatu koordinasi dan juga pengawasan terhadap suatu pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikan secara efektif dan juga efisien.

3. Manajemen adalah suatu ilmu dan juga seni mengatur proses pemanfaatannya sumber daya manusia dan juga sumber-sumber lainnya secara efektif dan juga efisien untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2017)

4. Menurut Terry (Hasibuan, 2017), *Management is a distinct process consisting planning, organizing, actuating, and controlig performed to determine and accomplish atated objectives by the use of human being and other resources.* Artinya Manajemen adalah suatu proses yang khas yang mana juga terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian

yang dilakukan untuk dapat menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang mana telah ditentukan melalui sebuah pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

5. Menurut Koontz dan O'Donnel (Hasibuan, 2017), *Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities of the people.* Artinya : Manajemen adalah usaha agar dapat mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas-aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarah, dan pengendalian.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis (Hanggraeni, 2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategi organisasi tersebut.

Menurut Byars & Rue (Al Fajar & Heru, 2015), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasikan sumber daya manusia.

(Hasibuan, 2017), MSDM adalah ilmu dan juga seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat efektif dan juga efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan/pegawai, dan masyarakat.

Menurut Flippo (Yani, 2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu juga MSDM dapat diartikan sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai dapat sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Mondy dan Noe (Marwansyah, 2014), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendayagunaan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Ivancevich (Marwansyah, 2014), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan didalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) dengan secara yang paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan juga individu.

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014), MSDM adalah suatu ilmu dan juga seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

(Kasmir, 2016) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi yaitu :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan Pemberhentian

2.1.3 Desain Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Desain Organisasi

Menurut Jones (Brilliando & Haryadi, 2013), desain organisasi dalam hal ini merupakan sebuah tatanan yang mengatur beberapa aspek dalam lingkungan organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Zugaj dan Schatten (Zacharias, 2016), desain organisasi adalah tangan tak terlihat (*invisible hand*), yang berfungsi sebagai mesin (*the engine*), dan kerangka (*skeleton*) untuk mewujudkan visi dari organisasi tersebut.

Menurut Kates (Zacharias, 2016), desain organisasi adalah proses mengkonfigurasi struktur, proses, system imbalan dan juga orang-orang untuk menciptakan suatu organisasi yang secara efektif mampu mencapai strategi organisasi tersebut.

Galbraith (Kuncoro & Setiawan, 2013), desain organisasi dinyatakan sebagai proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh manajer/pimpinan untuk memilih struktur organisasi yang sesuai dengan strategi untuk organisasi dan lingkungan tempat anggota organisasi melaksanakan strategi tersebut.

Handoko (Zacharias, 2016), menyatakan bahwa desain organisasi merupakan sebuah proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh manajer/pimpinan untuk

memilih struktur organisasi yang sesuai dengan strategi organisasi dan lingkungan yang tepat bagi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Galbraith (Saputra & Setiawan, 2013), desain organisasi adalah landasan atau fondasi untuk suatu organisasi yang dikendalikan oleh manajemen untuk mempengaruhi karyawannya.

Menurut Ivancevich, Konopaske, & Matteson (Rahmawati, 2017), desain organisasi adalah struktur organisasi tertentu yang sebagai hasil dari berbagai keputusan dan tindakan dari para manajer.

Menurut Ivancevich (Sunyoto & Burhanudin, 2015), Desain organisasi/*organizational design* adalah proses menentukan pilihan serta membuat keputusan dan tindakan yang menghasilkan struktur organisasi. Terlepas dengan cara yang seperti apa pendekatan akan dilakukan, isi keputusan akan selalu sama, yaitu keputusan pertama berfokus pada jabatan-jabatan perorangan, dua keputusan berikutnya berfokus pada departemen atau sekelompok jabatan, dan keputusan keempat mempertimbangkan kewenangan pada keseluruhan struktur. Reksohadiprodjo dan Handoko mengemukakan, Proses mendesain organisasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pendekatan dari bawah ke atas/*bottom up* dan pendekatan dari atas ke bawah/*top down*.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matterson (Rahmawati, 2017) menyatakan Desain organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena desain organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Di dalam organisasi para pimpinan akan memilih berbagai alternatif kerangka kerja jabatan, proyek pekerja, dan departemen.

2.1.3.2 Proses Dalam Desain Organisasi

Adapun yang merupakan proses desain organisasi Menurut Ivancevich, Konosake, dan Matterspn (Rahmawati, 2017) dalam desain organisasi terdapat empat proses yang mana harus dilakukan, yaitu:

1. Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah sebuah proses membagi pekerjaan menjadi jabatan-jabatan spesifik yang mana digunakan untuk memaksimalkan manfaat spesialisasi. Keuntungan ekonomis yang didapatkan dari pembagian pekerjaan menjadi jabatan-jabatan khusus merupakan alasan historis utama yang mendasari terjadinya penciptaan organisasi tersebut.

2. Departementalisasi

Alasan – alasan untuk dapat mengelompokkan pekerjaan – pekerjaan yang tergantung pada kebutuhan yang mana untuk mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Pekerjaan – pekerjaan spesialisasi dipisahkan satu sama lain, yang saling berhubungan dengan keseluruhan tugas, dan pencapaian keseluruhan pekerjaan yang mana tentu saja membutuhkan pencapaian disetiap pekerjaannya. Tetapi pekerjaan – pekerjaan tersebut tentu saja harus dilakukan dengan cara dan juga urutan tertentu, sesuai dengan yang telah dikehendaki oleh pihak manajemen ketika pekerjaan tersebut disusun.

3. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah suatu proses pembagian kewenangan yang dari atas ke bawah di dalam suatu organisasi. Para manajer yang mana kemudian akan memutuskan seberapa besar kewenangan yang seharusnya didelegasikan kepada setiap jabatan dan pemegang jabatan. Pendelegasian wewenang mengacu secara khusus kepada kewenangan mengambil keputusan tersebut.

4. Rentang Kendali

Rentang kendali adalah suatu jumlah bawahan yang melapor kepada atasan. Rentang ini merupakan satu faktor yang dapat mempengaruhi bentuk dan tinggi suatu struktur organisasi. Pertimbangan yang mana penting dalam menentukan rentang kendali seorang manajer bukanlah jumlah hubungan yang mungkin dapat terjadi, melainkan frekuensi dan intensitas hubungan yang sebenarnya.

2.1.3.3 Dimensi/Elemen Desain Organisasi

Menurut Gibson, et al (Rahman, 2013), Desain organisasi telah menjadi inti kerja manajerial karena usaha-usaha sebelumnya untuk mengembangkan teori manajemen. Kepentingan keputusan suatu desain setelah menstimulasi minat yang besar atas suatu topik pembahasan. Pemimpin dan juga pakar teori perilaku organisasi dan serta peneliti telah berkontribusi terhadap apa yang disebut dapat dipertimbangkan. Manajer yang menghadapi perlunya untuk mendesain struktur organisasi adalah pada posisi tidak kehilangan ide-ide tersebut. Tentu sangat berbeda, bahan desain organisasi telah mempunyai sejumlah ide-ide yang menimbulkan konflik yakni bagaimana suatu organisasi di desain dengan mengoptimalkan efektivitas.

Daft (Rahman, 2013) menyatakan dimensi desain organisasi terdiri dari 2 (dua) tipe yaitu:

1. Dimensi Struktural yaitu suatu dimensi yang menggambarkan karakteristik internal dari suatu organisasi dan kemudian menciptakan suatu dasar untuk mengukur dan juga membandingkan suatu organisasi.
2. Dimensi Konstektual yaitu suatu dimensi yang menggambarkan secara keseluruhan dari suatu organisasi. Dimensi ini memperlihatkan susunan organisasi yang mempengaruhi dan membentuk suatu dimensi struktur organisasi yang mempengaruhi dan membentuk suatu dimensi struktural organisasi.



Gambar 2.1 Five Star Model

Jay Galbraith (Brilliando & Haryadi, 2013) (Saputra & Setiawan, 2013) mengemukakan *Five Star Model* miliknya merupakan sebuah pendekatan yang digunakan organisasi untuk menentukan desain seperti apa yang digunakan dalam organisasi, desain organisasi yang terdiri dari lima elemen/bagian yaitu :

1. *Strategy* yaitu menentukan pencapaian dari suatu tujuan yang ingin dicapai diikuti dengan pencapaian sebuah visi dan misi dari organisasi tersebut. *Strategy*

dapat diartikan juga yaitu sebagai yang menentukan akan kemana organisasi tersebut.

2. *Structure* yang menentukan pembagian tugas dan wewenang siapa kepada siapa dalam organisasi tersebut. *Structure* juga dapat diartikan menjelaskan tentang kejelasan kekuatan dalam jabatan-jabatan yang ada didalam organisasi itu.
3. *Processes* yang menjelaskan tentang pengambilan keputusan dan arus informasi dalam organisasi tersebut. *Processes* juga dapat diartikan adalah suatu alur jalannya dari suatu informasi didalam organisasi itu dan bagaimana mengolah informasi itu.
4. *Rewards* merupakan sebuah alat dalam memotivasi karyawan dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi. *Rewards* dapat juga diartikan sebagai bagaimana memotivasi seseorang agar lebih maju dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.
5. *People* yang berkaitan dengan kebijakan SDM dalam organisasi. *People* dapat juga diartikan sebagai bagaimana suatu kemampuan sumber daya manusia itu.

Menurut Galbraith (Zacharias, 2016), ada lima elemen penting yang harus dipertimbangkan ketika melakukan desain organisasi karena akan berdampak terhadap efektivitas organisasi yaitu : Strategi, Struktur, Proses , Penghargaan, dan Orang-orang. Dalam organisasi yang besar, kompleks, dan juga memiliki saling ketergantungan yang tinggi adalah sangat penting untuk memperhatikan keseimbangan antara strategi, struktur, proses, penghargaan, dan orang-orang, sebab ketika mendesain suatu organisasi maka mesti diawali dengan menetapkan strategi, dan kemudian langkah selanjutnya yang mesti dilakukan adalah melakukan diferensiasi dan integrasi. Yang dimana dengan kata lain, strategi organisasi yang

menetapkan tujuan dan juga aktivitas yang diperlukan. Sementara struktur organisasi yang menciptakan diferensiasi dan proses organisasi yang memungkinkan integrasi.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

(Wirawan, 2015) Konsep kinerja merupakan singkatan dari kata kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah yang kemudian diindonesiakan sebagai *performa*.

Prawirosentono (Rahmawati, 2017) mengemukakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

Mahsum (Sembiring, 2012) mengemukakan bahwa Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah tertuang didalam Strategic Planning.

Mangkunegara (Lusri & Siagian, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (Anggraeni, 2011) mengemukakan Kinerja yaitu berarti suatu pencapaian/prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Ilyas (Rahmawati, 2017) mengatakan Kinerja adalah suatu penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional atau maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

2.1.4.2 Faktor Kinerja

Simanjuntak (Mustikaningsih & Handayani, 2015) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan individu yang berkaitan dengan faktor internal misalnya pendidikan, motivasi kerja, dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung dihubungkan dengan faktor eksternal karyawan misalnya keselamatan kerja, gaji atau upah, dan keamanan kerja.
3. Suprasarana dikaitkan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen dengan institusi terkait.

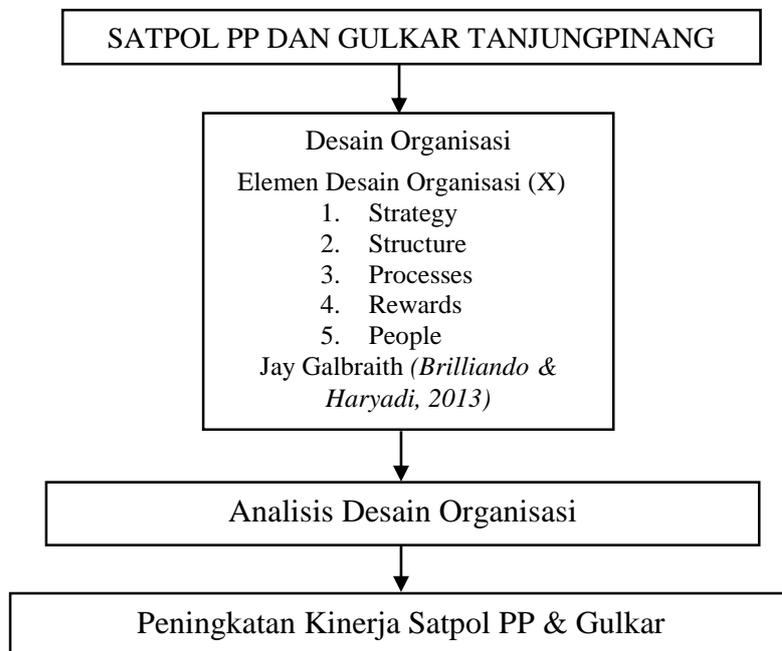
Mas'ud (Mustikaningsih & Handayani, 2015) juga menyebutkan bahwa terdapat empat indikator yang dapat membentuk kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kreativitas
4. Kemampuan

2.2 Kerangka Pemikiran

Agar dapat mempermudah pembaca dalam memahami penelitian yang berjudul “Analisis Desain Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang”. Secara garis besar, penulis menuangkan kerangka pikiran dalam bentuk gambar sebagai berikut.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Penelitian yang dikembangkan (2015)

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matterson (Rahmawati, 2017) menyatakan Desain organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena desain organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Di dalam organisasi para pimpinan akan memilih berbagai alternatif kerangka kerja kerja jabatan, proyek pekerja, dan departemen.

Menurut Ilyas (Rahmawati, 2017) mengatakan Kinerja adalah suatu penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional atau maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu penampilan atau hasil kerja yang telah dilakukan oleh seluruh personil di dalam organisasi, baik individu maupun kelompok. Sedangkan desain organisasi sendiri merupakan pemilihan kerangka kerja sesuai dengan jabatannya, proyek kerja individu maupun kelompok. Jadi, setelah dilakukannya desain organisasi maka diharapkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut dapat mejadi lebih baik lagi.

Desain organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang dalam memaksimalkan tugas Satpol PP Tanjungpinang. Desain organisasi dalam Satpol PP Tanjungpinang berdasarkan PP Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dimana urusan pemerintahan yang wajib serta berkaitan dengan pelayanan dasar yaitu Ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat berada pada Satpol PP dan Penanggulangan Kebakaran.

Ketika mendesain organisasi, struktur yang menggerakkan Satpol PP tidak perlu banyak, sehingga seluruh elemen pada struktur dapat bergerak dengan baik dan tidak terjadi *over lapping* pekerjaan. Agar tidak ada istilah miskin struktur kaya fungsi. Selain itu desain organisasi sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai-pegawai Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang dalam menetapkan pola hubungan antara berbagai komponen dalam organisasi sehingga dapat mencapai sasaran secara lebih efektif.

Desain organisasi memiliki pengaruh yang tentu sangat besar dalam kinerja pegawai, artinya para pegawai akan memahami terhadap masing-masing tanggung jawab, wewenangnya dan juga pertanggungjawaban termasuk didalamnya hubungan kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas demi tercapainya tujuan yang sudah ditentukan. Setiap pegawai yang berada dalam organisasi Satpol PP harus mengikuti desain organisasi yang sudah dilakukan agar para pegawai dapat bekerja dengan baik dan juga maksimal.

2.3 Penelitian Terdahulu

A. (Brilliando & Haryadi, 2013) dengan judul : “Desain Organisasi Pada Usaha Baut, Mur, Dan Pengencang Di Surabaya Tahun 2013”. Tujuan penelitian untuk menganalisa desain organisasi yang ada dalam PT.Sepanjang Baut Sejahtera dengan menggunakan pendekatan *Five Star Model* pada tahun 2013. Sampel penelitian ini berjumlah 2 orang yaitu manajer personalia dan manajer produksi. Penelitian menggunakan pendekatan etnografi sebagai metode penelitiannya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan juga data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara

tidak terstruktur dan observasi. Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji triangulasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan tiga langkah, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa :

Penambahan satu divisi ini merupakan sebagai bentuk penyesuaian terhadap desain strategik perusahaan. Akan tetapi terdapat kekurangan yaitu spesialisasi dan formalisasi yang rendah, masih adanya bagian dalam suatu divisi yang miskin fungsi, serta masih ada divisi yang tidak memiliki uraian pekerjaan dan SOP pekerjaan.

Pelaksanaan koordinasi dan juga integrasi pekerjaan antar unit bisnis yang ada dalam PT.SBS ini belum berjalan dengan baik melainkan masih memiliki banyak kekurangan yaitu : masih kurang adanya koordinasi yang dilakukan supervisor dalam hal pengawasan kinerja karyawannya, masih terdapat ketergantungan antara satuan organisasi dalam perusahaan, serta terkadang SOP yang berfungsi untuk mengintegrasikan pekerjaan-pekerjaan terkadang masih saja dihiraukan oleh karyawan sehingga dalam hal ini terkadang menimbulkan kesalahan-kesalahan bekerja pada karyawan.

Kebijakan PT.SBS dalam menjalankan sistem pengukuran dan pemberian reward perlu penyempurnaan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi rendah. Selain itu juga terdapat ketidakseimbangan antara reward dan punishment yang tampak pada kebijakan perusahaan yang memberikan sanksi pemotongan gaji kepada karyawan yang melakukan keterlambatan melebihi 30 menit, sedangkan karyawan yang datang tepat waktu tidak diberikan reward.

Perusahaan dalam menjalankan proses seleksi dan perekrutan ini dapat dibilang cukup ketat, karena para calon karyawan baru harus melalui beberapa tahapan proses seleksi sebelum mereka benar-benar menjadi bagian dari PT.SBS ini. Hal ini ditujukan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar siap bekerja secara professional. Selain itu kemauan dan kesungguhan karyawan dalam bekerja juga menjadi faktor lainnya yang diperhatikan oleh perusahaan dalam memilih karyawan.

PT.SBS perlu melakukan penyesuaian pada struktur perusahaan, melakukan formalisasi pada setiap kebijakan dan aktifitas, dan memberlakukan kebijakan reward yang sesuai untuk karyawan.

B. (Saputra & Setiawan, 2013) dengan judul : “Analisis Deskriptif Desain Organisasi Pada PT.Unichem Candi Indonesia Tahun 2013”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis desain organisasi pada PT.Unichem Candi Indonesia, menganalisis keselarasan antar struktur dan peran organisasi dengan desain strategik organisasi., menganalisis pelaksanaan koordinasi dan juga integrasi pekerjaan antar unit, menganalisis sistem pengukuran reward, menganalisis sistem pemilihan dan penempatan orang- orang dalam peran-peran baru, pengelolaan kinerja, dan pengembangan. Dalam mengumpulkan data menggunakan metode wawancara dan observasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 2 orang. Penentuan narasumber wawancara menggunakan teknik *purposive sampling*. Data

yang didapat kemudian diuji keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Hasil dari penelitian ini yaitu:

Dalam mencapai *strategy* yang maksimal diperlukan standar sebagai bahan masukan yaitu visi misi, *direction*, dan *competitive advantage*, pada PT.Unichem Candi Indonesia mempunyai visi dan misi yang jelas dalam pencapaiannya dan mempunyai fokus terhadap pelanggan yang secara tidak langsung mempunyai dampak dalam membenahan secara keseluruhan perusahaan.

Secara *structure* PT.Unichem Candi Indonesia sudah mempunyai standar yang jelas sesuai fungsi yang diperlukan oleh perusahaan itu tersebut. Dengan adanya *structure* yang jelas tersebut, pemegang keputusan dan wewenang tertinggi juga bisa diketahui oleh semua karyawan agar tidak terciptanya kebingungan.

Proses informasi yang menentukan keputusan juga didukung oleh alat media komunikasi dalam mempermudah proses alur informasi. *Reward* seharusnya menjadi satu nilai motivasi yang mendorong kinerja karyawan, akan tetapi *reward* sendiri belum memiliki suatu standar yang jelas, dan untuk menilai kelayakan seseorang mendapatkan *reward* belum terstandarisasi.

Dalam kemampuan sumber daya manusia, PT.Unichem Candi Indonesia memiliki standar yang bagus dalam mencari orang yang tepat sehingga perusahaan dapat mencari orang yang tepat untuk jabatan yang diperlukan. Proses pengembangan karyawan sudah memiliki tingkat keefesienan yang bagus dengan pengajaran dari profesional dan praktek langsung.

C. (Zacharias, 2016) dengan judul : “Efektivitas Desain Organisasi Pemerintah

Kabupaten Buru Selatan Dalam Tinjauan Pengelolaan Elemen Strategi Tahun 2016”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas desain organisasi pemerintah Kabupaten Buru Selatan dalam tinjauan pengelolaan elemen strategi. Penelitian ini didesain dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan *paradigma positivism*, yang didasarkan pada sistem logika deduktif (*hypothetic-deductive method*).

Tipe penelitian adalah studi kasus. Sampel dalam penelitian ini yaitu pimpinan dan masing-masing 3 (tiga) orang pegawai dari 4 (empat) dinas (yaitu Dinas Kesehatan; Dinas Pendidikan dan Olahraga ; Dinas Pertanian dan Peternakan; Dinas Kehutanan dan Perkebunan), 2 (dua) badan/instansi teknis (yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah), dan 1 (satu) Kantor Kecamatan yaitu Kantor Kecamatan Leksula, serta Asisten I Bidang Pemerintahan Kabupaten Buru Selatan. Hasil dari penelitian ini yaitu :

Berdasarkan dari hasil analisis terhadap desain organisasi Kabupaten Buru Selatan diperoleh kesimpulan bahwa penyebab kurang efektifnya desain organisasi Kabupaten Buru Selatan didalam tinjauan strategi disebabkan karena kurangnya keterlibatan anggota organisasi dalam penyusunan strategi, visi, misi dan tujuan organisasi.

D. (Susanto, 2014) dengan judul : “Desain Organisasi Pada UD.CAI Surabaya Tahun 2014”. Tujuan penelitian untuk menganalisis desain organisasi pada usaha pembuatan barang plastik di UD. CAI menggunakan *The Star Model*. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan, manajer keuangan, manajer personalia, manajer produksi, manajer pemasaran, manajer keuangan, manajer sumber daya manusia dan karyawan yang mengetahui desain organisasi perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara untuk memperoleh data primer dan juga data sekunder. Untuk menguji keabsahan data menggunakan triangulasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode etnografi. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa :

Secara keseluruhan, strategi organisasi UD. Cahaya Abadi Indah dalam keadaan baik, karena strategi yang digunakan UD. Cahaya Abadi Indah searah dengan tujuan perusahaan, yaitu terus menyediakan produk berkualitas dan layanan terbaik kepada pelanggan yang semata-mata dilakukan untuk mencapai kepuasan pelanggan secara maksimal.

UD. Cahaya Abadi Indah belum melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan baik. Oleh karena itu, sebaiknya UD. Cahaya Abadi Indah melakukan pelatihan dan pengembangan agar kemampuan dan kinerja para karyawan dapat ditingkatkan.

Struktur organisasi yang dimiliki UD. Cahaya Abadi Indah dalam keadaan baik, karena:

- a. Perusahaan telah melakukan pembagian kerja pada unit-unit kerja di dalam organisasi berdasarkan jabatan dan *job desc* masing-masing.
- b. Setiap unit staf bertugas untuk melaksanakan tugas sesuai *job desc* dan melakukan koordinasi kepada manajernya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

c. Adanya pengawasan dari direktur kepada kinerja setiap manajer dalam perusahaan. Selanjutnya, manajer juga bertugas untuk melakukan pengawasan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan bawahannya.

d. Pendelegasian wewenang dengan cara sentralisasi telah dilaksanakan dengan baik di UD. Cahaya Abadi Indah, karena direktur telah berhasil melaksanakan koordinasi dengan baik kepada para manajernya. Di sisi lain para manajer juga telah berhasil melaksanakan koordinasi kepada karyawan bawahannya dengan baik.

e. UD. CAI telah melaksanakan formalisasi tugas dan tanggung jawab anggota organisasi dengan baik, karena telah memiliki bukti tertulis mengenai struktur organisasi termasuk tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, manajer juga telah membantu melaksanakan formalisasi struktur organisasi perusahaan secara lisan kepada para karyawan berdasarkan arahan dari direktur.

UD. CAI telah melaksanakan sistem *reward* yang baik kepada para karyawannya, karena telah memberikan gaji sesuai dengan UMK yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Surabaya.

Proses penyebaran informasi dan pengambilan keputusan telah berjalan dengan baik, karena:

a. Proses koordinasi antar bagian dalam organisasi sesuai dengan UD. CAI Indah dimulai dari Direktur, kemudian kepada para manajer, staf dan karyawan.

- b. UD. CAI mampu mengelola konflik *internal* perusahaan, dimana manajer dituntut untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut sehingga proses produksi dan operasional perusahaan akan dapat berjalan dengan baik.

E. (Giu Andi Rahman, 2013) dengan judul : “Pengaruh Desain Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui pengaruh desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe Kepribadian B terhadap Stres Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Hipotesis penelitiannya yaitu desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe Kepribadian B yang diduga berpengaruh terhadap Stres Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Jumlah populasi yaitu 70 dan semuanya dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian menggunakan teknik asosiatif dengan statistik uji regresi dan juga korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa :

Hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara desain organisasi dengan stres kerja pegawai. Terdapat pengaruh antara tipe kepribadian A dengan stres kerja pegawai. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tipe kepribadian B dengan stres kerja pegawai. Saran penelitian yaitu desain organisasi sebaiknya dapat disusun menggunakan standar operasional prosedur, dapat menempatkan pegawai berdasarkan kompetensinya, serta adanya bimbingan langsung atasan dalam pelaksanaan tugas dan juga fungsi dari masing-masing pegawai.

F. (Aubry & Brunet, 2016) dengan judul “Organizational Design in Public Administration: Categorization of Project Management Offices Monique Tahun 2016”. Tujuan penelitian ini untuk menyajikan hasil penelitian yang dilakukan

dalam administrasi publik di mana ada sebuah pencarian untuk menerapkan praktik-praktik yang baik dalam manajemen proyek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode didasarkan pada hipotesis-metode deduktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Namun penelitian ini dalam bidang konsep kualitatif komponen berhubungan dengan subyektif maksud dan juga tujuan penelitian ini untuk menghasilkan pemahaman (bukan konfirmasi). Penelitian ini lebih mungkin kuantitatif dalam bidang beton proses dengan data numerik dan statistik analisis. Di bidang inferensi dan penjelasan, penelitian ini bersandar lebih pada sisi kualitatif, dengan lebih banyak kesimpulan induktif dan subyektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini tidak probabilistik, tetapi berdasarkan judgment sampling (Pemerintah Kanada, 2013). Undangan untuk menjawab kuesioner dikirim melalui email kepada sekretaris jenderal 50 departemen dan agensi. Total 119 kuesioner selesai, di antaranya 98 kuesioner yang valid dimasukkan dalam database. Kemudian 16 kuesioner lainnya adalah yang juga ditambahkan ke database. Ada dua jenis multivarian utama metode yang digunakan: pertama, prinsip analisis komponen (PCA) dan, yang kedua, ANOVA satu arah nonparametrik analisis bersama dengan beberapa perbandingan sarana. Metode yang digunakan untuk mengukur kovarians adalah Metode Kaiser, Meyer, dan Olkin (KMO). Hasil dari penelitian menyatakan bahwa :

Telah memanfaatkan peluang untuk berpartisipasi erat dalam suatu proses Desain Organisasi dalam Administrasi Publik Desain Organisasi di depan umum

administrasi. Definisi yang sangat umum PMO — sebagai entitas yang berurusan dengan banyak proyek — telah diadopsi dalam penelitian ini dan telah diizinkan menangkap beberapa lokus proyek kegiatan manajemen di depan umum administrasi melalui survei. Ini artikel mengusulkan kerangka kerja konseptual untuk kategorisasi PMO berdasarkan empat jenis proyek: teknik dan konstruksi, sistem informasi dan teknologi, proses bisnis, dan pengembangan produk / layanan baru. Itu Kerangka kerja juga mengusulkan empat komponen untuk menggambarkan kategori PMO: karakteristik organisasi, proyek karakteristik, fungsi, dan kinerja. Metodologi kuantitatif adalah diadopsi dan berdasarkan survei dalam satu pemerintah.

Temuan utama menyarankan hal ini kategorisasi mendiskriminasi dengan cukup baik antara PMO. Temuan ini memiliki implikasi penting untuk keputusan pembuat, khususnya dalam administrasi publik di mana PMO sering dikhususkan dalam pengiriman tertentu jenis proyek menurut departemen. Pemerintahan dan mekanisme koordinasi mungkin disesuaikan dengan karakteristik PMO — beberapa berpengalaman di Indonesia manajemen proyek dan, lainnya, di tingkat yang lebih rendah. Pelatihan dalam manajemen proyek mungkin penting dalam beberapa PMO, sementara opsional pada orang lain. Mengingat perbedaannya dalam kekuatan dan kelemahan antara PMO di pemerintahan yang sama, beberapa peluang belajar mungkin dikembangkan antara PMO. Kedua, dan lebih dan lebih dari itu desain ketat dari PMO, artikel itu menunjukkan bagaimana pemerintah dapat menggunakan penelitian sebagai bagian dari prosesnya untuk menjawab yang sulit pertanyaan: Bagaimana kita mengatur proyek manajemen dalam administrasi publik?

Mengingat bahwa tidak ada model yang dapat dengan mudah disalin dan disisipkan di pekerjaan konteks apa pun harus dilakukan untuk membangun solusi PMO lokal; namun, solusi semacam itu mungkin hanya sementara, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya (Aubry et al., 2011). Sedang dipersiapkan untuk perubahan berarti sadar akan lingkungan untuk mengantisipasi perubahan kebutuhan sehingga proyek dapat dilakukan berhasil.

Keterbatasan penting ini penelitian adalah kurangnya konteks karena pendekatan kuantitatif. Meskipun statistik analisis memberikan perbedaan suara antara jenis proyek, ia melewatkan data yang kaya dibutuhkan untuk sepenuhnya menafsirkan hasil dan memberikan lebih banyak generalisasi ke administrasi publik serupa lainnya. Sistem klasifikasi dikritik karena kurangnya kepekaan budaya (Glynn & Navis, 2013). Dengan nada yang sama, memiliki data dari satu pemerintah memaksakan keterbatasan dalam hal generalisasi; Namun, kami percaya itu masuk akal dari temuan ini dalam konteks apa pun akan bantu menginspirasi kami untuk menemukan solusi yang tepat dalam hal desain organisasi.

Selain itu, metode yang digunakan bisa direplikasi di pemerintahan lain atau industri untuk melengkapi hasil. Selanjutnya, kerahasiaan studi kasus memiliki konsekuensi dari tidak kemungkinan menempatkan politik dan dimensi budaya dalam diskusi. Kami yakin bahwa dimensi ini cukup penting untuk dipertimbangkan ketika menangani kasus pemerintah belajar. Batasan ini menahan diri dari mengembangkan pemahaman global kasus.

Penelitian ini membuka beberapa peluang untuk penelitian masa depan. Pertama, sebagaimana disebutkan dalam pengantar, proyek sarjana manajemen harus menyebar lebih banyak pekerjaan mereka di organisasi desain melalui aliran utama literatur organisasi. Ada celah dalam literatur organisasi ketika itu datang untuk memahami bentuk baru pengorganisasian — literatur manajemen proyek harus membahas beberapa di antaranya masalah. Kedua, fokus penelitian pada desain organisasi harus bergerak untuk mengeksplorasi proses pengorganisasian untuk proyek, dengan kata lain, pindah dari organisasi proyek untuk pengorganisasian proyek. Ketiga, penelitian ini akan bermanfaat dari teori praktik, seperti toolkit yang diusulkan oleh Nicolini (2013). Sebenarnya, tidak banyak yang diketahui di Internet proses mendesain PMO dalam suatu praktik melihat.

G. (Khurana & Spender, 2012) dengan judul : “Herbert A. Simon on What Ails Business Schools: More than ‘A Problem in Organizational Design’ Tahun 2012”.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan lebih lanjut tentang ekologi sosial pendidikan manajemen saat ini dengan menjelaskan konteks historis, intelektual, politik, dan bisnis tempat GSIA dibentuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa :

Simon terbukti sangat profetik dalam analisisnya tentang masalah desain organisasi di sekolah bisnis dengan peringatannya tentang bahaya memiliki dua kelompok bisnis fakultas sekolah. Entropi memaksimalkan gerakan menuju keseimbangan yang Simon yang ditakuti telah sejak lama menjadi nyata dalam orientasi disiplin bisnis yang sempit fakultas sekolah dan keterpencilan mereka dari kepedulian para

manajer yang berlatih di sekolah konteks penelitian yang mereka dan rekan-rekan mereka lebih berorientasi pada praktik menghasilkan.

Masalahnya adalah dominasi metodologi tunggal yang berhubungan erat dengan beasiswa ekonomi neoliberal. Dogma metodologis tunggal apa pun akan mengarah pada kebuntuan serupa. Langkah itu, tentu saja, semakin melemahkan yang sudah tidak penting landasan intelektual pendidikan bisnis dan penelitian sekolah bisnis. Itu pendekatan interdisipliner yang kuat berbasis praktik untuk studi manajemen yang Simon dan rekan-rekan GSIA-nya menganjurkan, membubarkan dan menghilang sebagai sekolah bisnis para ekonom melembagakan konsepsi perusahaan mereka yang miskin sebagai produksi sederhana fungsi dan kegiatan mereka sebagai pencarian tujuan yang sepenuhnya rasional. Kondisi tepat Simon takut diciptakan - sekolah bisnis akan dipaksa untuk bersaing pada posisi yang kurang menguntungkan untuk orang-orang terbaik yang keluar dari program pascasarjana dan mulai merasa berkewajiban untuk meniru metode dan nilai departemen ekonomi.

Simon berpendapat bahwa dengan kecenderungan yang melekat seperti itu untuk meningkatkan entropi dalam organisasi, pemimpin sekolah bisnis harus tak henti-hentinya dalam upaya mereka untuk mencegah sekolah mereka dari tergelincir ke keadaan keseimbangan di mana berorientasi praktik dan fakultas yang berorientasi disiplin ilmu akan pindah ke bidang terpisah, memastikan tidak ada integrasi 'Pengetahuan dari praktik' dan 'pengetahuan dari disiplin ilmu' dapat terjadi. Di sini keterbatasan perspektif Simon menjadi semakin jelas. Setelah mendapat manfaat bekerja di sekolah tempat Lee Bach - master seni bertarung entropi – berada Dean,

Simon mungkin telah meremehkan keunikan sintesis eksekutif dan kepemimpinan yang disediakan Bach, dan karena itu tidak terlalu menekankan pada kepemimpinan kreatif seperti yang mungkin dia lakukan. Dalam otobiografinya (Simon, 1991) dan dalam edisi Administrasi berikutnya Behavior (Simon, 1997, hal. Xxiv), Simon mengenali bagaimana posisi unik GSIA sekolah bisnis baru berkontribusi pada semangat semangat misionaris itu, bersama dengan Bach kepemimpinan yang kuat, menyatukan fakultasnya yang beraneka ragam secara intelektual (Leavitt, 1996). Simon adalah hampir tidak sendirian dalam meremehkan pentingnya kepemimpinan di sekolah bisnis; itu Ford Foundation juga berupaya untuk menuplikasi dan menyebar model GSIA, menggunakan modelnya struktur dan komposisi fakultas sebagai proksi reformasi dengan sedikit pertimbangan keunikan (Pooley dan Solovey, 2010).

Terlepas dari keterbatasan mereka, banyak ide Simon tentang cara mencapai sintesis pengetahuan yang diambil dari disiplin ilmu dan praktik bisnis, dan tentang bagaimana sintesis semacam itu dapat memperkuat sekolah bisnis secara intelektual dan meningkatkan relevansinya di dunia kontemporer, tetap layak dikejar saat ini. Jika ada satu-satunya tempat terbaik di mana sekolah bisnis dapat mulai menerapkan ide-ide ini, itu di program doktor mereka. Memang salah satu cara terbaik untuk memahami situasi sekolah bisnis saat ini adalah memikirkan bagaimana kami telah melatih dan mensosialisasikannya generasi sarjana kita berikutnya selama dua dekade terakhir. Erik Erickson mengingatkan kami bahwa jika Anda ingin memahami cara kerja suatu masyarakat, pelajirlah pembibitannya. Doktoral program adalah pembibitan beasiswa organisasi, dan memeriksa struktur,

konten, dan proses program doktor sekolah bisnis dapat menjelaskan tidak hanya tentang bagaimana kita melatih para sarjana masa depan kita tetapi juga pada jenis institusi apa kami melatih mereka.

Sementara berbagai pilihan dapat menjadi baik untuk mendorong eksperimen, bisnis sekolah harus bertanya pada diri sendiri pertanyaan mendasar tentang program doktor mereka - pertanyaan yang juga dapat membantu memperjelas arah pendidikan bisnis. Misalnya, untuk apa gelar doktor dalam bisnis? Apa yang kita persiapkan siswa untuk - dapat bersaing dalam publikasi dan pengakuan ilmiah dengan siswa dilatih dalam pengaturan disiplin tradisional, meskipun saat bekerja dalam bisnis pengaturan sekolah? Atau apakah kita berharap untuk melatih siswa 'kelas satu' dengan rasa ingin tahu yang tulus menuju kompleksitas proses eksekutif di persimpangan berbasis disiplin pengetahuan dan praktik bisnis? Haruskah kita fokus pada siswa yang ingin berkontribusi tubuh pengetahuan manajerial yang ketat dan relevan? Diskusi tujuan sering dilakukan dihindari di lembaga kami karena mereka menciptakan risiko fundamental dan bersemangat ketidaksepakatan, sehingga mengancam pertikaian genting di mana berbagai fakultas faksi saling menenangkan satu sama lain dan perang antar dihindari - meskipun siswa kami dan usaha yang lebih besar dari pendidikan bisnis mungkin menderita dalam prosesnya. Tapi kuat debat penuh hormat tentang bagaimana pendidikan bisnis berkembang dan manfaat dari siapa kita melakukan harus dilihat sebagai ciri khas dari komunitas intelektual yang bersemangat dan sehat, bukan pertanda kelemahan. Ini tentu saja salah satu pelajaran yang bisa diambil dari Simon pengalaman di GSIA.

Di luar seruan untuk debat terbuka ini terdapat pelajaran yang lebih khusus - terutama tentang apa program penelitian sekolah bisnis yang memenuhi janji pendidikan bisnis sebagai pendidikan profesional sejati, bukan hanya hibrid dari pikiran yang tinggi dan karirisme, mungkin terlihat seperti. Kita sebaiknya memeriksa ulang apa yang sedang kita lakukan dan tunjukkan penilaian eksekutif dan keberanian yang diperlukan untuk menerapkan perubahan radikal, dimulai dengan beberapa program doktor yang menjaga keterbukaan metodologis dan sebuah keragaman komitmen normatif, etis, dan intelektual untuk bermakna secara sosial dan teori yang bermanfaat, konteks intelektual yang dilambangkan oleh kerja Simon. Dengan begitu kita mungkin berhasil merehabilitasi klaim kami sebelumnya bahwa peran sekolah bisnis adalah untuk memainkan peranan penting dalam mendidik para pemimpin bisnis masa depan yang berkomitmen pada cita - cita kapitalisme demokratis (Khurana, 2007) - cita-cita yang memandu kerja kehidupan Simon.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang didefinisikan pertama oleh Bogdan dan Taylor (Moleong, 2014) sebagai suatu prosedur penelitian yang kemudian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan juga individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu ataupun organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.

Kirk dan Miller (Moleong, 2014) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik didalam kawasannya atau maupun didalam peristilahannya.

Denzin dan Lincoln (Moleong, 2014) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Dari kajian tentang definisi-definisi tersebut dapatlah disintesis bahwa Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., baik secara holistik maupun juga dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan

dengan juga memanfaatkan berbagai metode ilmiah. (Moleong, 2014)

3.2 Jenis Data

Menurut Sukandarrumidi (Alfian, 2014b), jenis data yang bersifat kualitatif di dalam penelitian diusahakan tidak bersifat subjektif, oleh sebab itu perlu untuk diberikan bobot. Jenis data yang digunakan di penelitian kualitatif adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan sebuah data yang didapatkan secara langsung dari lapangan atau tempat penelitian seperti kata-kata dan juga tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber ini diambil dengan cara pencatatan tertulis atau maupun dengan wawancara. Penelitian dengan menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi tentang desain organisasi dalam meningkatkan kinerja Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang. Sumber primer yang digunakan didalam penelitian ini adalah wawancara dengan pihak Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang serta observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang berasal dari sumber bacaan dan juga berbagai sumber lainnya yang terdiri dari *note*, jurnal, buku harian, surat-surat pribadi, sampai dokumen-dokumen resmi. Data sekunder dapat berupa buletin, survey, dan sebagainya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan sebuah langkah penting dalam melakukan sebuah penelitian, karena data yang terkumpul akan dijadikan bahan

analisis dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Kemudian ketika peneliti melakukan observasi secara langsung ke Satpol PP Tanjungpinang, penulis sebagai *non participant*. Observasi *non participant* yaitu adalah peneliti bukan sebagai pegawai di instansi tersebut, namun peneliti meneliti instansi tersebut. Berikut secara lebih terperinci mengenai metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Wawancara

Wawancara menurut Sukandarrumidi (Alfian, 2014a) adalah suatu proses tanya jawab secara lisan, dimana 2 orang ataupun lebih saling berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat wajah yang lainnya dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya. Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi secara langsung dan juga untuk mengetahui keadaan seseorang, wawancara sendiri dapat dilakukan secara individu atau kelompok guna mendapatkan informasi yang tepat dan otentik.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Jadi, observasi merupakan penelitian yang dilakukan secara sistematis dan juga sengaja dilakukan yang menggunakan indra penglihatan untuk melihat kejadian yang berlangsung serta langsung menganalisis saat kejadian itu berlangsung (Alfian, 2014a). Jadi dalam penelitian ini observasi digunakan untuk mendapatkan data tentang desain organisasi yang ada di Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang.

3. Studi Pustaka

Nazir (Ainin, 2017) berpendapat Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan juga laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk dapat memperoleh dasar-dasar dan juga pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan juga karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). (Oktaviani, 2018) Dapat dikatakan juga populasi adalah suatu serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karena itu, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber daya penelitian. Dalam penelitian populasi yang digunakan yaitu para pegawai Satpol PP dan Gulkar Tanjungpinang yang berjumlah 300 orang dan terbagi dalam beberapa bidang-bidang.

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2017) Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Dapat dikatakan juga sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel harus representatif, artinya mewakili populasi agar dapat diambil kesimpulan berupa generalisasi. (Oktaviani, 2018) Pada penelitian ini yang menjadi sampelnya

yaitu Sekretaris Satpol PP Tanjungpinang dan juga beberapa Kasubbag dan juga Kabid Satpol PP Tanjungpinang yang telah dipilih dan memiliki peran besar dalam penelitian ini.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. (Sugiyono, 2017) Metode *nonprobability sampling* yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Purposive Sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin juga dia sebagai penguasa sehingga akan dapat memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Sampel yang digunakan didalam penelitian ini berjumlah 7 orang yaitu Sekretaris Satpol PP Tanjungpinang, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Keuangan, Kabid Penegakan Perundang-undangan Daerah (PPUD), Kabid Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (Trantib), Kabid Penanggulangan Kebakaran (Gulkar), dan Kabid Perlindungan Masyarakat. Peneliti juga melalui beberapa pertimbangan dalam memilih sampel tersebut. Pertimbangan yang dimaksud ini, orang-orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau juga orang-orang tersebut dianggap sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (Korry, 2017) yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki

variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu variabel tidak terikat /bebas (independent variabel) atau dapat disebut juga dengan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel tidak terikat/bebas juga bisa disebut dengan variabel yang mempengaruhi.

Variabel-variabel tersebut akan dijelaskan lebih terperinci dengan table definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2019)

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator
1	Desain Organisasi (X)	Desain organisasi dalam hal ini merupakan sebuah tatanan yang mengatur beberapa aspek dalam lingkungan organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Jones (Brilliando & Haryadi, 2013)	1. <i>Strategy</i> 2. <i>Structure</i> 3. <i>Processes</i> 4. <i>Rewards</i> 5. <i>People</i> Menurut Galbraith (Brilliando & Haryadi, 2013) (Saputra & Setiawan, 2013)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah keseluruhan data yang dibutuhkan dari hasil wawancara ditempat penelitian, observasi dan catatan dilapangan tempat

penelitian telah terkumpul semuanya. (Sugiyono, 2018) Teknik pengolahan data data didalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara yaitu:

1. Reduksi data : reduksi data yang berarti merangkum dan menyeleksi data mana yang diperlukan dan tidak diperlukan.
2. Penyajian data : data yang diperlukan telah dikaji ulang agar mendapat gambaran yang lebih jelas tentang data tersebut dan lebih memahami apa yang terjadi.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi : data yang telah dikaji ulang tadi dan telah mendapat gambaran yang lebih jelas tentang data tersebut dituangkan dalam penjelasan yang lebih singkat dan dibawa keranah kesimpulan agar dapat lebih mudah dipahami.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis komponensial. (Sugiyono, 2018) Analisis komponensial yaitu mengkontraskan/mencari perbedaan spesifik setiap komponen. Pada analisis komponensial, yang dicari untuk diorganisasikan dalam komponen bukanlah keserupaan dalam komponen, namun justru yang memiliki perbedaan atau yang kontras. Data ini yang kemudian dicari melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terseleksi. Dengan teknik pengumpulan data yang bersifat triangulasi tersebut, sejumlah spesifik dan berbeda pada setiap elemen itu akan dapat ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainin, Q. (2017). *PENGARUH MODEL COOPERATIVE LEARNING TIPE COURSE REVIEW HORAY (CRH) TERHADAP KEAKTIFAN BELAJAR SISWA (Studi kasus pada siswa kelas X IPS 2 SMA Bina Dharma Bandung Tahun Pelajaran 2016/2017)*. Universitas Pasundan.
- Al Fajar, S., & Heru, T. (2015). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Alfian, T. D. (2014a). *PENANAMAN NILAI WAWASAN KEBANGSAAN DAN PATRIOTISME MELALUI PEMBELAJARAN SEJARAH*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alfian, T. D. (2014b). *PENANAMAN NILAI WAWASAN KEBANGSAAN DAN PATRIOTISME MELALUI PEMBELAJARAN SEJARAH DI SMA NEGERI 1 WONOSARI KLATEN*. Universitas Negeri Yogya.
- Anggraeni, N. (2011). *PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI SENI INDONESIA (STSI) BANDUNG*, *12*(1), 90–96.
- Aubry, M., & Brunet, M. (2016). *Organizational Design in Public Administration*, *47*(5), 108.
- Brilliando, O., & Haryadi, B. (2013). *DESAIN ORGANISASI PADA USAHA BAUT , MUR , DAN PENGENCANG DI SURABAYA*, *1*(3).
- Giu Andi Rahman. (2013). *PENGARUH DESAIN ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO*. *EMBA*, *1*(3), 476–486.

- Hanggraeni, D. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta Selatan: Laksana.
- Hasibuan, H. M. S. . (2017a). *MANAJEMEN DASAR, PENGERTIAN, DAN MASALAH*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. . (2017b). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Karyoto. (2016). *DASAR-DASAR MANAJEMEN TEORI, DEFINISI DAN KONSEP*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET (Penebit ANDI).
- Kasmir. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khurana, R., & Spender, J. C. (2012). Herbert A . Simon on What Ails Business Schools :, (May). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01040.x>
- Korry, D. I. (2017). *COPING STRESS BERDASARKAN STATUS KERJA IBU RUMAH TANGGA*. UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA.
- Kuncoro, E., & Setiawan, R. (2013). ANALISIS DESKRIPTIF DESAIN ORGANISASI PADA PT . SUPER STAR DI SURABAYA, 1(3).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Marwansyah. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI KEDUA*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2014). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF EDISI REVISI*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mustikaningsih, yunita sari, & Handayani, R. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(1), 1–14.
- Oktaviani, R. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN SIKAP MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI TULUNGAGUNG. Penelitian*. Institut Agama Islam Jakarta. <https://doi.org/10.1021/ol7029646>
- Rahmawati, V. (2017). *PENGARUH DESAIN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL III BANDUNG*. Pasundan.
- Saputra, M., & Setiawan, R. (2013). ANALISIS DESKRIPTIF DESAIN ORGANISASI PADA PT . UNICHEM CANDI INDONESIA, 1(1).
- Sembiring, M. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi*. Bandung: FOKUSMEDIA.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUALITATIF Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *TEORI PERILAKU KEORGANISASIAN*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Susanto, A. P. (2014). Desain organisasi pada ud. cai surabaya, 2(2).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Tori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yani, M. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zacharias, T. (2016). Efektivitas Desain Organisasi Pemerintah Kabupaten Buru Selatan

Dalam Tinjauan Pengelolaan Elemen Strategi, 2.

Daftar Riwayat Hidup

(Curriculum Vitae)



Nama : Enzy Eka Putri Tamarawati
Tempat/ Tanggal Lahir : Jember, Jawa Timur, 30 Agustus 1997
Nomor HP : 082390862780
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Email : enzyekaputri97@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2003 – 2009 SDN No.004 Tanjungpinang Barat
Tahun 2009 – 2012 SMP Negeri 5 Tanjungpinang
Tahun 2012 – 2015 SMK Negeri 1 Tanjungpinang
Tahun 2015 – Sekarang STIE Pembangunan Tanjungpinang