

## KINERJA PEGAWAI DPMPTSP KABUPATEN KLATEN DALAM UPAYA PENINGKATAN JUMLAH PENERBITAN IZIN USAHA

Ningsih Widi Astuti, Amni Zarkasyi Rahman, Retno Sunu Astuti  
Departemen Administrasi Publik  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
Jalan Prof. H Soedarto, S.H Kampus Universitas Diponegoro Tembalang Semarang  
Kode Pos 50275 Telepon/Faksimile (024) 7465407  
Laman: [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id) email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

### *Abstract*

*Klaten Regency was recorded as having 54,956 business actors in 2020, however, 5 (five) years since the innovation in issuing business permits which was carried out in 2017, the Klaten Regency DPMPTSP only issued 16,208 IUMK. The aim of this research is to determine the performance of Klaten Regency DPMPTSP employees and the factors that influence efforts to increase the number of business permit issuances. This type of research uses a quantitative approach with descriptive research type. The population of this research is the apparatus at DPMPTSP Klaten Regency, where the sample was determined using a saturated sampling technique. The measuring instrument used is the Likert scale. The results show that quantity gets a score of 67% with a medium score rating, quality gets a score of 53% with a low score rank, time gets a score of 67% with a medium score rank, skills gets a score of 67% with a medium score rank, leadership gets a score of 63% with a score rank low, and organizational culture scored 70% with a medium rating. Some things that need to be improved are monitoring the implementation of SOPs, evaluating the results of the work in question, increasing leader commitment, and facilitating the delivery of aspirations.*

*Keywords: Employee Performance, Business License, Innovation*

### **Abstrak**

Kabupaten Klaten tercatat memiliki 54.956 pelaku usaha pada tahun 2020, namun terhitung 5 (lima) tahun sejak inovasi penerbitan izin usaha yang dilakukan pada tahun 2017 DPMPTSP Kabupaten Klaten hanya menerbitkan sejumlah 16.208 IUMK. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Klaten serta faktor-faktor yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan jumlah penerbitan izin usaha. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah aparatur di DPMPTSP Kabupaten Klaten, dimana penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan adalah *skala likert*. Hasil menunjukkan kuantitas mendapat nilai 67% dengan peringkat nilai sedang, kualitas mendapat nilai 53% dengan peringkat nilai rendah, waktu mendapat nilai 67% dengan peringkat nilai sedang, keterampilan mendapat nilai 67% dengan peringkat nilai sedang, kepemimpinan mendapat nilai 63% dengan peringkat nilai rendah, dan budaya organisasi mendapat nilai 70% dengan peringkat nilai sedang. Beberapa yang perlu diperbaiki adalah pemantauan pelaksanaan SOP, evaluasi hasil kerja yang bersangkutan, peningkatan komitmen pemimpin, dan fasilitasi terhadap penyampaian aspirasi.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Izin Usaha, Inovasi

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi birokrasi memiliki kewajiban melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik yang diwujudkan dalam pelayanan yang profesional, aspiratif, dan memiliki daya tanggap yang tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, terutama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai menjadi ujung tombak keberhasilan organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan kesuksesannya. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang di dalamnya berisi aturan agar organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal.

Pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No. 505/125/PUOD tentang Pembentukan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang menjadi tanda dimulainya reformasi pelayanan publik di bidang perizinan pada tanggal 16 Januari 1997. Pada tahun 2006 pemerintah kembali mengeluarkan Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Investasi. Menindaklanjuti dan mengimplementasikan Inpres ini kemudian disusul dengan terbitnya

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2006 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Permendagri ini mereformasi seluruh proses pelayanan perizinan ke dalam satu sistem Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu atau disebut dengan *one stop service*. Langkah ini menjadi salah satu kebijakan pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan perbaikan iklim investasi di daerah terutama dalam pelayanan perizinan.

Perizinan hingga saat ini masih menjadi salah satu bidang pelayanan yang masih perlu dibenahi dalam tata laksanaanya. Data substansi laporan masyarakat dari Ombudsman RI pada tahun 2019 menunjukkan bahwa laporan pengaduan masyarakat pada Perizinan (PTSP) mempunyai persentase 2,56%. Jumlah ini naik secara signifikan pada tahun 2020 menjadi 7,23% dan kembali turun pada tahun 2021 menjadi 21,17%. Sepanjang tahun 2019 hingga tahun 2021 bentuk dugaan maladministrasi yang ditangani oleh Ombudsman RI terbanyak adalah penundaan berlarut, tidak memberikan pelayanan, dan penyimpangan prosedur. (Ombudsman RI, 2021)

Asas otonomi daerah memungkinkan pelayanan perizinan didesentralisasikan oleh pemerintah pusat

kepada pemerintah daerah, maka pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk melaksanakannya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu masing-masing daerah. Hal demikian juga terjadi kepada Pemerintah Kabupaten Klaten yang pelaksanaannya pendelegasiannya tertuang dalam Peraturan Bupati Klaten No 69 Tahun 2020 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Klaten.

DPMPTSP Kabupaten Klaten melaksanakan inovasi pelayanan izin secara *online* melalui *Online Single Submission* (OSS) sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik.

Inovasi-inovasi sistem perizinan secara *online* tersebut ditujukan untuk membenahi sistem pelayanan Penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) yang dulu memakan banyak waktu menjadi pelayanan penerbitan izin usaha dalam waktu yang relatif cepat dan singkat. Jumlah penerbitan perizinan SIUP sebelum diberlakukannya sistem *online* pada tahun 2013-2017 dan Jumlah penerbitan IUMK setelah diberlakukannya sistem *online* pada

tahun 2019-2021 di Kabupaten Klaten antara lain sebagai berikut:

Gambar 1.1 Jumlah Penerbitan SIUP Kabupaten Klaten Tahun 2013-2017 dan Penerbitan IUMK Kabupaten Klaten Tahun 2019-2021



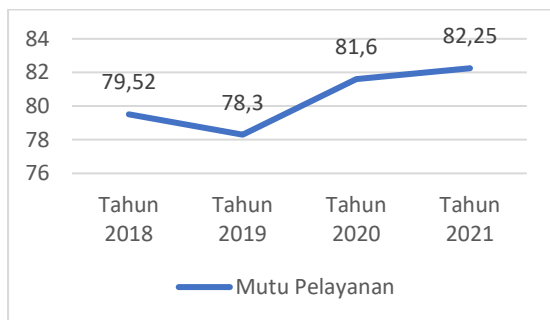
(Sumber: BPS Kab. Klaten, 2022)

Dilansir dari [klatenkab.go.id](http://klatenkab.go.id) hingga tahun 2020 tercatat Kabupaten Klaten memiliki jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) mencapai 54.956 pelaku usaha ([klatenkab.go.id](http://klatenkab.go.id), 2020). Banyaknya UMKM yang berkembang di Kabupaten Klaten ini jika diberdayakan dengan baik dapat mendorong perekonomian Klaten. Oleh karena itu DPMPTSP Kabupaten Klaten gencar melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan penerbitan izin usaha secara *online* melalui *Online Single Submission* (OSS) dengan menggandeng berbagai pihak strategis. Upaya peningkatan jumlah penerbitan izin usaha yang dilakukan DPMPTSP Kabupaten Klaten didukung oleh PP No. 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah, program yang disusun antara lain sebagai berikut:

1. Fasilitasi dan Sosialisasi OSS
2. Inovasi Jempol Manis (Jemput Bola Pelayanan Izin Online Aman dan Gratis).
3. Inovasi pelayanan posko siaga (Pendampingan OSS dan konsultasi izin usaha gratis).

Inovasi dan upaya yang dilakukan oleh DPMPTSP Kabupaten Klaten dalam penerbitan izinn usaha memberikan pengaruh positif kepada Indeks Survey Kepuasan Masyarakat.

Gambar 1.2 Indeks Kepuasan Masyarakat di DPMPTSP Kabupaten Klaten



(Sumber: DPMPTSP Kab. Klaten, 2023)

Izin usaha bagi pelaku usaha yang masih menjalankan usahanya wajib didaftarkan ulang setiap 5 (lima) tahun sekali. Melihat visi, misi, tugas, serta inovasi pelayanan perizinan usaha yang dilakukan DPMPTSP Kabupaten Klaten yang telah dilaksanakan dari tahun 2017. Terhitung 5 (lima) tahun sejak inovasi penerbitan izin usaha di Kabupaten Klaten dilakukan, tetapi dibandingkan dengan

UMKM yang ada izin usaha yang terdaftar baru mencapai 30%. Angka tertinggi penerbitan izin usaha di Kabupaten Klaten mencapai 6.163 izin usaha terjadi pada tahun 2022. (opendata.klaten.go.id)

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, pertanyaan penelitian ini mengapa kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Klaten dalam penerbitan izin usaha belum optimal?.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa deskriptif, disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu menganalisa kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Klaten dalam meningkatkan upaya meningkatkan jumlah penerbitan izin usaha.

Populasi penelitian ini adalah para pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Klaten sebanyak 30 orang. Peneliti memakai Sampling Jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel berjumlah 30 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengukuran variabel dilakukan dengan Skala *Likert* yaitu yang digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan metode analisis faktor.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran kinerja pegawai dianalisis menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan mengambil 3 (tiga) indikator antara lain kuantitas, kualitas, dan waktu. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini antara lain keterampilan, kepemimpinan dan budaya organisasi

#### A. Kinerja Pegawai

Tabel 3.1 Kuantitas Hasil Kerja

Indikator Pernyataan	Tidak Mampu		Kurang Mampu		Mampu		Sangat Mampu		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kegiatan yang terselesaikan	-	-	-	-	20	66,67	10	33,33	30	100
Target yang dicapai	-	-	2	6,67	20	66,67	8	26,67	30	100

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Dari perhitungan 2 (dua) sub indikator kuantitas, sub indikator kegiatan yang terselesaikan memiliki nilai “Mampu” dan “Sangat Mampu”. Sedangkan untuk sub indikator target yang tercapai,

mayoritas pegawai menyatakan bahwa target mencapai 100% sesuai dengan rencana kerja. Indikator kuantitas menghasilkan mayoritas jawaban “Mampu” dari para pegawai, dengan rata-rata 67%. Dilihat dari skala peringkat kinerja nilai ini termasuk ke dalam kriteria penilaian “Sedang”. Oleh karena itu masih diperlukan upaya peningkatan pencapaian target kinerja pegawai dalam penerbitan izin usaha.

Tabel 3.2 Kualitas Hasil Kerja

Indikator Pernyataan	Tidak Mampu/Rendah		Kurang Mampu/Kurang Tinggi		Mampu/Tinggi		Sangat Mampu/Sangat Tinggi		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kesesuaian	-	-	7	23	17	57	6	20	30	100
Kerapian	-	-	3	10	19	63	8	27	30	100
Kelengkapan	-	-	-	-	12	40	18	60	30	100

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Dari perhitungan 3 (tiga) sub indikator kualitas, sub indikator kelengkapan menempati posisi paling baik diantara 3 (tiga) sub indikator lainnya. Pada sub indikator kelengkapan, tidak ada pegawai yang menyatakan tidak setuju bahwa mereka selalu menjaga kerapian dan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berarti para pegawai memiliki tanggung jawab dalam perannya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik. Namun disamping itu, meskipun para pegawai memiliki kecermatan yang baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas namun masih perlu

ditingkatkan. Hasil penelitian pada aspek kualitas memperoleh rata-rata nilai kinerja sebanyak 53%. Berdasarkan nilai peringkat kinerja, nilai ini terasuk ke dalam kategori rendah.

Tabel 3.3 Waktu penyelesaian pekerjaan

Indikator Pernyataan	Tidak Sesuai/ Tidak Cepat/ Tidak Mampu		Kurang Sesuai/ Kurang Cepat/ Kurang Mampu		Sesuai/ Cepat/ Mampu		Sangat Sesuai/ Sangat Cepat/ Sangat Mampu		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	2	7	21	70	7	23	30
Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	-	-	5	17	20	67	5	17	30	100
Ketepatan	-	-	6	20	19	63	5	17	30	100

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Dari perhitungan 3 sub indikator waktu, sub indikator rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tergolong kepada sub indikator paling baik. Namun, jawaban pegawai ini tidak sesuai dengan laporan kinerja instansi yang menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak mampu diselesaikan dalam waktu >7 hari. Indikator waktu memperoleh rata-rata nilai 67%, jumlah ini dalam kategori kriteria penilaian kinerja masih berada pada kriteria sedang.

## B. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tabel 3.4 Keterampilan

Indikator Pernyataan	Tidak Mampu		Kurang Mampu		Mampu		Sangat Mampu		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	1	3	22	73	7	23	30	100
Pengembangan teknik dalam pekerjaan	-	-	5	17	19	63	6	20	30	100
Melaksanakan tanggung jawab kolektif	-	-	5	17	19	63	6	20	30	100
Kemampuan menyelesaikan permasalahan	-	-	-	-	21	70	9	30	30	100

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Dari perhitungan 4 (empat) sub indikator keterampilan memperlihatkan bahwa sub indikator kemampuan menyelesaikan permasalahan tergolong paling baik. Hal ini dilihat dari frekuensi responden yang menjawab “Mampu” dan “Sangat Mampu” terhadap pernyataan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan masalah yang saya temui dalam pengerjaan tugas. Sedangkan 3 (tiga) indikator lainnya masih terdapat responden yang menjawab “Tidak Mampu”. Untuk menunjang kemampuan yang dimiliki pegawai diperlukan pelatihan secara khusus kepada masing-masing pegawai secara merata. Keterampilan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 67% sehingga angka ini termasuk ke dalam kategori sedang.

Tabel 3.5 Kepemimpinan

Indikator Pernyataan	Tidak Mampu / Rendah		Kurang Mampu/ Kurang Tinggi		Mampu/ Tinggi		Sangat Mampu/ Sangat Tinggi		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pengarahan khusus dari pemimpin	-	-	3	10	21	70	6	20	30	100
Penghargaan terhadap bawahan	-	-	5	17	19	63	6	20	30	100
Memberikan kebebasan berpendapat	-	-	5	17	17	57	8	27	30	100
Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang diinginkan	-	-	-	-	10	33	20	67	30	100

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Dari perhitungan 4 (empat) sub indikator kepemimpinan, sub indikator memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang diinginkan merupakan tergolong paling baik. Hal ini dilihat dari tidak adanya respon responden yang memberikan jawaban “Rendah” maupun “Kurang Tinggi” terhadap pernyataan pemimpin memberikan dukungan dengan memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan oleh pemimpin telah sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada pegawainya. Namun di samping itu masih terdapat kekurangan kesempatan untuk mendapatkan *reward* atau penghargaan dan kebebasan berpendapat oleh para pegawai dari pemimpin. Oleh karena itu hal ini merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh pemimpin. Rata-

rata perolehan nilai pada indikator kepemimpinan adalah 63%, angka ini termasuk ke dalam kategori rendah.

Tabel 3.6 Budaya Organisasi

Indikator Pernyataan	Tidak Mampu / Rendah		Kurang Mampu/ Kurang Tinggi		Mampu/ Tinggi		Sangat Mampu/ Sangat Tinggi		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inovatif dalam menciptakan ide-ide baru	-	-	6	20	20	67	4	13	30	100
Keberanian mengambil resiko	-	-	1	3	22	73	7	23	30	100
Presisi/kecermatanan pegawai	-	-	4	13	21	70	5	17	30	100
Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan	-	-	2	7	22	73	6	20	30	100
Memenuhi kebutuhan karyawan	-	-	1	3	22	73	7	23	30	100

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Dari perhitungan 5 (lima) sub indikator budaya organisasi menunjukkan bahwa sub indikator keberanian mengambil resiko dan memenuhi kebutuhan karyawan merupakan sub indikator yang tergolong paling baik. Hal ini dapat dilihat dari hanya ada masing-masing 1 (satu) responden yang menjawab “Tidak Setuju” pada pernyataan bahwa pegawai memiliki keberanian yang tinggi dalam mengambil resiko tersebut. Selain itu pada indikator budaya organisasi tersebut mayoritas responden menjawab “Setuju” bahwa pegawai memiliki keberanian yang tinggi dalam mengambil resiko sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi telah tergolong baik. Namun masih perlu ditingkatkan di sub indikator inovatif dalam menciptakan ide-ide baru. Hal ini juga merupakan

tanggung jawab pemimpin dalam memberikan motivasi kepada para pegawai dan kesadaran dalam diri pegawai untuk lebih berinovasi. Rata-rata nilai yang didapatkan dari indikator budaya organisasi sebesar 70%, termasuk ke dalam kategori sedang.

### C. Analisis Faktor

Gambar 3.7 Hasil Uji *Total Variance Explained*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,009	54,632	54,632	6,009	54,632	54,632	4,987	45,158	45,158
2	1,131	10,286	64,917	1,131	10,286	64,917	2,173	19,759	64,917
3	,891	8,105	73,017						
4	,762	6,923	79,940						
5	,685	6,228	86,165						
6	,491	4,467	90,633						
7	,369	3,356	93,988						
8	,290	2,641	96,629						
9	,220	1,987	98,626						
10	,084	,761	99,388						
11	,067	,612	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 2 faktor yang terbentuk. Jika angka *eigen value* < 1 maka tidak dapat digunakan pembentukan faktor. Karena komponen 1 sampai dengan komponen 2 memiliki nilai *eigen value* > 1, maka proses *factoring* hanya sampai 2 faktor. Jika diteruskan sampai faktor berikutnya, nilai *eigen value* sudah kurang dari 1 yaitu 0,891. Jadi hasil reduksi 11 variabel yang ada 2 faktor yang terbentuk.

Dari *Total Variance Explained* terlihat bahwa nilai varians faktor ke-1 adalah 54,632%; faktor ke-2 adalah 10,286%. Total kedua faktor tersebut bisa

menjelaskan 64,917% variabilitas dari 11 variabel.

Gambar 3.8 Hasil Uji *Rotated Component Matrix*

	Component	
	1	2
Kerapian	,736	,312
Rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	,781	,196
Kecepatan penyelesaian pekerjaan	,710	,546
Ketepatan	,652	,486
Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	,361	,704
Pengembangan teknik dalam pekerjaan	,779	,055
Melaksanakan tanggung jawab kolektif	,699	,380
Penghargaan terhadap bawahan	,663	,478
Memberikan kebebasan berpendapat	,788	,195
Keberanian mengambil resiko	-,085	,766
Presisi/kecermatan pegawai	,771	-,074

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 3 iterations.

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

*Component matrix* hasil proses rotasi (*rotated component matrix*) memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Berdasarkan pada tabel di atas, model faktor yang diperoleh yakni dengan cara mengambil variabel yang memiliki koefisiensi terbesar yang terdapat pada masing-masing faktor,



kemudian diperoleh beberapa variabel yang mendominasi masing-masing faktor.

Hasil dari tabel di atas memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Waktu, kepemimpinan, dan kemampuan. Waktu merupakan salah satu faktor yang penting dalam kinerja pegawai, semakin cepat dan tepat waktu yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan maka akan mengurangi penumpukan pekerjaan sehingga target dapat tercapai dengan optimal. Kepemimpinan merupakan gerbang utama dalam menggerakkan dan mengorganisasi pegawai di DPMPTSP Kabupaten Klaten, jika pemimpin bekerja dengan baik dan efektif maka akan mempengaruhi kinerja dari para pegawainya secara baik, begitu pula sebaliknya jika pemimpin tidak dapat mengoordinasikan pegawainya maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan pegawai merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja karena pegawai yang mumpuni dalam bidangnya tentu menguasai pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut mampu melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya secara tepat. Faktor selanjutnya adalah budaya organisasi, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Klaten karena kondisi kerja dimana lingkungan kerja

baik itu kondisi organisasi dengan pegawai maupun kondisi antar pegawai akan mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut mampu berkembang.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berupa :

1. Kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Klaten dalam Upaya meningkatkan jumlah penerbitan izin usaha masih perlu ditingkatkan dalam semua indikator.
  - a. Kuantitas hasil pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 67%. Berdasarkan kategorisasi kriteria, nilai ini termasuk ke dalam peringkat sedang.
  - b. Kualitas hasil pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 57%. Berdasarkan kategorisasi kriteria, nilai ini termasuk ke dalam kategori rendah.
  - c. Waktu pelaksanaan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 67%. Berdasarkan kategorisasi kriteria, nilai ini termasuk ke dalam peringkat sedang.
  - d. Keterampilan memperoleh nilai rata-rata 67%. Berdasarkan kategorisasi kriteria, nilai ini

termasuk ke dalam kategori peringkat sedang.

- e. Kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 63%. Berdasarkan kategorisasi kriteria, nilai ini termasuk ke dalam kategori peringkat rendah.
- f. Budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata 70%. Berdasarkan kategorisasi kriteria, nilai ini termasuk ke dalam kategori peringkat sedang.

Berdasarkan rata-rata jawaban yang diperoleh peneliti pada penelitian ini, maka seluruh variabel memiliki jawaban rata-rata berada pada kelas “Sedang” dan “Rendah”

- 2. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini membentuk 2 kelompok berupa :
  - a. Kelompok pertama, dengan *Eigen Value* 6.009%, 54,632% *Variance*, dan 54,632% *Cumulative* berisikan sub indikator antara lain kerapian yang memiliki faktor loading 0,736; rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memiliki faktor loading 0,781; kecepatan penyelesaian pekerjaan yang memiliki faktor loading 0,710; ketepatan yang

memiliki faktor loading 0,652; pengembangan teknik dalam pekerjaan yang memiliki faktor loading 0,779; melaksanakan tanggung jawab kolektif yang memiliki faktor loading 0,699; penghargaan terhadap bawahan yang memiliki faktor loading 0,663; memberikan kebebasan berpendapat yang memiliki faktor loading 0,788; dan presisi/kecermatan pegawai yang memiliki faktor loading 0,771.

- b. Kelompok kedua, dengan *Eigen Value* 1.131%, 10,286% *Variance*, dan 64,917% *Cumulative* berisikan sub indikator antara lain kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memiliki faktor loading 0,704; dan keberanian mengambil resiko yang memiliki faktor loading 0,766%.

## B. SARAN

Dari pembentukan faktor dan analisis deskriptif kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Klaten dalam upaya meningkatkan jumlah penerbitan izin usaha, maka akan diberikan beberapa saran berupa :

- 1) Pada variabel kualitas kerja memiliki nilai rata-rata perolehan jawaban rata-rata terendah di antara variabel lainnya. Sebaiknya SOP dalam organisasi mengenai pelaksanaan pekerjaan lebih dipantau secara rutin, selain itu dapat dilakukan evaluasi dari hasil kerja yang bersangkutan. Terutama pada sub indikator kesesuaian, kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai didapatkan dengan baik apabila pegawai memiliki kesadarannya untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 2) Pada variabel leadership memiliki nilai rata-rata perolehan jawaban rata-rata terendah kedua di antara variabel lainnya. Oleh karena itu, komitmen pemimpin harus lebih ditingkatkan. Hal ini terutama pada sub indikator penghargaan terhadap bawahan, sebaiknya pemberian reward dilakukan secara rutin untuk memotivasi pegawai agar menjadi pegawai yang berprestasi. Selain itu pada sub indikator memberikan kebebasan berpendapat, hal ini dapat dilakukan dengan memfasilitasi para pegawai yang ingin menyampaikan aspirasinya, namun juga aspirasi ini harus diberikan wadah dan dihargai dengan sewajarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, E. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Public Realtions Kuantitatif dan Kualitatif* (N. S. Nurbaya (ed.)). Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ombudsman RI. (2021). *Laporan Tahunan 2021 "Mengawasi Kepatuhan dan Kesigapan Penyelenggara Pelayanan Publik dalam Menghadapi Ketidakpastian."*
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); Cetakan 1). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi (penerjemah Magdalena Jamin)*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Syafrial, Latief, S. W., & Yusniati, N. (2021). Efektifitas Online Single Submission (OSS) di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Jambi. *Tanah Pilih, 1*(2), 108–124. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.808>
- Tika, H. Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.