

Analisis Pengembangan Organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Dengan Model Weisbord

Meisya Pradinda¹⁾, Delvina Yulanda²⁾, Marko Ilpiyanto³⁾.

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas SereLO Lahat

Email: ¹meisyapradinda@gmail.com, ²nisma.aprini@gmail.com,

³rosanadaoktala@gmail.com

Abstrak

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) termasuk salah satu organisasi pelayanan publik di Kabupaten Muara Enim yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu khususnya penyelenggaraan pelayanan administrasi perizinan. Latar belakang dilakukannya penelitian ini adalah terjadi penurunan yang drastis pada tahun 2023 dimana realisasi investasi di Kabupaten Muara Enim tidak bisa melampaui target yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat terjadinya hal tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang berjumlah 26 Orang untuk dianalisis dengan menggunakan pendekatan Model Weisbord. Diharapkan dengan adanya penelitian dapat membantu mengetahui dan menganalisis pengembangan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Kata Kunci: *Pengembangan Organisasi, Diagnose, Weisbord*

Abstract

Office of Investment and One Stop Services is one of the public service organizations in Muara Enim Regency which has the task of assisting the Regent in carrying out regional government affairs in the field of investment and one-stop integrated services, especially the implementation of licensing administration services. The background of this research is that there was a drastic decline in 2023 where investment realization in Muara Enim Regency could not exceed the target set by the South Sumatera Provincial Government. This research was conducted to determine and analyze the inhibiting factors. The research method used was a survey by distributing questionnaires to 26 employess and will be analyzed using the Weisbord

Model approach. It is hoped that this research can help determine and analyze organizational development in dealing with the changes that occur.

Keywords : *Weisbord organizational development, diagnosis, weisbord*

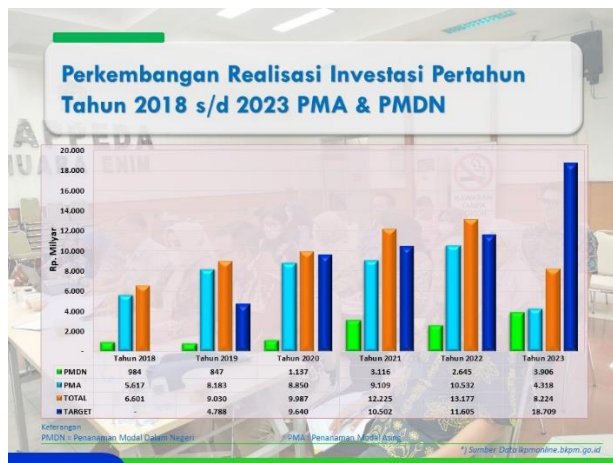
Pendahuluan

Keberadaan organisasi saat ini pasti mengalami perubahan kinerja yang lebih kompleks, seperti kemampuan organisasi yang mengglobal, kebutuhan untuk mengejar strategi inovasi, kebutuhan untuk membangun organisasi menjadi lebih ramping dan produktif, dan perubahan yang diakibatkan oleh perkembangan teknologi informasi (I Batara et al. 2024). Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) termasuk salah satu organisasi pelayanan publik di Kabupaten Muara Enim yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu khususnya penyelenggaraan pelayanan administrasi perizinan.

Jumlah perizinan dan non perizinan yang dilimpahkan kewenangannya oleh Bupati ke DPMPTSP Kabupaten Muara Enim terus mengalami perubahan seiring berubahnya kebijakan yang ada. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan kepada Kepala DPMPTSP dan Camat di Kabupaten Muara Enim bahwa jumlah pelayanan perizinan dan nonperizinan yang dilayani sebanyak 173 jenis perizinan dan nonperizinan.

Selain daripada itu, terdapat penambahan jenis perizinan berusaha berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang terdapat pada lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 untuk kewenangan Kabupaten/Kota yaitu sebanyak 1.113 jenis KBLI dan 60 jenis Perizinan Berusaha Untuk Menunjang Kegiatan Usaha (PB-UMKU).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Muara Enim menjadi salah penyumbang investasi terbesar di Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Perkembangan Realisasi Investasi Pertahun
Tahun 2018 s/d 2023 PMA & PMDN

Dilihat pada gambar diatas, realisasi investasi di Kabupaten Muara Enim mengalami peningkatan dari tahun 2018 – 2022. Total realisasi itu berasal dari realisasi investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan investasi Penanaman Modal Asing (PMA). Namun terjadi penurunan yang drastis pada tahun 2023 dimana realisasi investasi tidak bisa melampaui target yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Tugas dan Fungsi DPMPTSP Kabupaten Muara Enim bisa dijalankan dengan baik apabila DPMPTSP Kabupaten Muara Enim bisa beradaptasi dengan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi DPMPTSP Kabupaten Muara Enim. Salah satu langkah yang bisa diambil oleh DPMPTSP Kabupaten Muara Enim agar bisa beradaptasi terhadap perubahan organisasi dengan baik yaitu dengan melakukan diagnosa organisasi.

Kajian Teori

2.1 Pengembangan Organisasi

Menurut (Aprini 2024b) menyebutkan bahwa pengembangan organisasi adalah usaha terencana dalam ruang lingkup organisasi yang dikelola oleh manajemen puncak dengan tujuan meningkatkan efektivitas serta kesehatan organisasi melalui intervensi pada organisasi secara terencana. Dalam intervensi untuk mengembangkan organisasi tersebut digunakan juga pengetahuan tentang perilaku. Dalam hal ini, target dari perubahan tersebut adalah semua sistem di dalam organisasi yang tujuannya antara lain meningkatkan efektivitas organisasi serta mengembangkan individu di organisasi.

2.2 Pelayanan Publik

Salah satu tugas pokok terpenting pemerintah adalah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Menurut (Aprini 2023), Pelayanan publik merupakan pemberian jasa oleh pemerintah, pihak swasta atas nama pemerintah, ataupun pihak swasta kepada masyarakat, dengan pembiayaan maupun gratis guna memenuhi kebutuhan atau kepentingan masyarakat.

2.3 Pengertian Standar Pelayanan Publik

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 15 tahun 2014 pengertian dari Standar Pelayanan Publik adalah Standar Pelayanan adalah tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur (Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024).

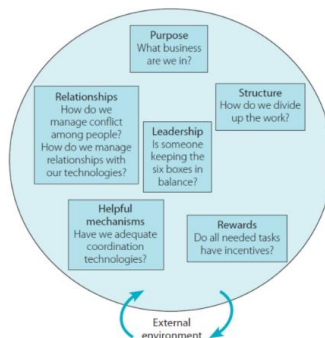
2.4 Diagnosa organisasi

Menurut (Hardiyansyah, Nurnianah, and Batara 2024), Diagnosa organisasi merupakan proses memahami bagaimana organisasi saat ini berfungsi, dan menyediakan informasi yang diperlukan untuk merancang perubahan. Diagnosa organisasi adalah salah satu bentuk dari melakukan perubahan yang direncanakan (*planned change*) atau proaktif. Mendiagnosa organisasi merupakan salah satu komponen utama dalam melakukan perubahan, pada kegiatan itu melibatkan pengumpulan informasi yang berkaitan tentang operasi organisasi yang sedang berjalan.

2.5 Model Weisbord

Kerangka kerja yang dikembangkan oleh Marvin Weisbord, untuk menganalisis dan memahami kinerja atau fungsi organisasi. Berdasarkan pengalamannya, model ini mengelompokkan enam area masalah umum dalam organisasi dan membantu menggambarkan bagaimana gejala dapat dilihat dalam perspektif sistematis. Setiap kotak memiliki komponen formal (dinyatakan dan resmi) dan informal (bagaimana hal-hal bekerja dalam praktik), dan diagnosis yang lengkap harus memperhatikan keduanya (Weisbord, 1976). Sebagaimana dapat dilihat dalam gambar 2 enam kotak tersebut adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Model Enam Kotak Weisbord



Sumber: (Hayes, 2014)

Dengan menggunakan model ini, organisasi dapat mengumpulkan data dan informasi tentang kondisi dan kinerja keenam area tersebut, baik dari sumber internal maupun eksternal. Kemudian, organisasi dapat mengevaluasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara area-area tersebut, serta dampaknya pada kinerja dan perubahan organisasi.

Selanjutnya, organisasi dapat merumuskan dan mengimplementasikan rencana aksi untuk meningkatkan atau memperbaiki area-area yang memerlukan perubahan, dengan mempertimbangkan prioritas, sumber daya, dan resiko yang ada (Ilpiyanto and Fujiansyah 2023). Terakhir, organisasi dapat memantau dan

mengevaluasi hasil dan dampak dari rencana aksi tersebut, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Metode Penelitian

Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 56 orang. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya mengambil data dari pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja yang berjumlah 27 orang dan tidak memasukkan data pegawai Non PNS. Hal ini bertujuan agar nantinya terdapat kesesuaian dan korelasi yang kuat antara hasil penelitian yang ingin dicapai nantinya dengan kondisi ideal yang dibutuhkan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. Namun, tidak mengikutsertakan Kepala Dinas, sebagai *top level management*, dalam penelitian ini maka jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 26 orang PNS. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yaitu dengan studi pustaka dan studi lapangan. Dimana studi lapangan dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner dan wawancara.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis dengan pendekatan Model Weisbord yang meliputi enam kotak atau enam variabel. Untuk setiap variabel diberikan 10 pernyataan yang kemudian oleh setiap responden memberikan tanggapan dari setiap pernyataan. Penilaian atas tanggapan yang diberikan oleh responden dibagi menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Kategori dan Nilai

Nomor	Kategori	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Hasil nilai kemudian dijumlahkan dan dicari nilai rata-rata. Sebagai alat ukur dari diagnosa digunakan metode kelas interval sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ Terendah}{Nilai\ Tertinggi} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan, jawaban responden disusun berdasarkan kelas interval seperti terlihat pada berikut ini:

Tabel 2. Tabel Klasifikasi Interval

Interval	Klasifikasi
4,24 – 5,00	Sangat Setuju
3,43 – 4,23	Setuju
2,62 – 3,42	Ragu-ragu
1,81 – 2,61	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Analisa terhadap hasil diagnosa dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata, baik untuk masing-masing kotak maupun terhadap nilai rata-rata secara keseluruhan.

Hasil Dan Pembahasan

Semua responden yang berjumlah 26 orang mengembalikan seluruh kuesioner. Masing-masing kuesioner memuat pernyataan yang merupakan turunan dari enam variabel model Weisbord. Enam variabel dalam model tersebut adalah: variabel tujuan, struktur organisasi, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan, dan mekanisme tata kerja, kemudian seluruh kuesioner yang dilakukan tabulasi dan inventarisasi, hasil tabulasi tersebut disajikan dalam bentuk table nilai rata-rata dan distribusi frekuensi secara terperinci, hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Tujuan

Terdapat dua hal pokok yang dipertanyakan dalam variabel tujuan yaitu tentang kejelasan tujuan organisasi dan persetujuan terhadap tujuan tersebut. Hasil pernyataan responden terhadap variabel tujuan disajikan pada tabel 3 Berikut:

Tabel 3. Nilai Rata-Rata Responden Terhadap Variabel “Tujuan”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	4,5	5	5	4,7	4	4	4,1	4,6	4,6	4,4	4,2	4,9	4,4	4,40
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Nilai	4,3	4,4	4,6	4,6	4	4,6	4,2	4,3	4,2	4,2	4,2	4,1	4,3	

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 5 (responden nomor 2 dan 3), sedangkan nilai terendah adalah 4 (responden nomor 5, 6, dan 18). Nilai rata-rata untuk variabel tujuan adalah 4,40. Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4. Sebagai berikut:

Tabel 4. Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Tujuan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	16	61,54
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	10	38,46
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	0	0,00
Bermasalah	1,81 - 2,61	0	0,00
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0,00
Jumlah		26	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 61,54% responden menyatakan sangat baik, 38,46% menyatakan tidak bermasalah/setuju, sedangkan kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

2. Struktur Organisasi

Hal-hal yang dinyatakan pada variabel ini tentang keselarasan antara tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan struktur internal yang dibangun (Pangestu and Purnama 2024).

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada table 5 berikut:

Tabel 5. Nilai Rata-Rata Responden Terhadap Variabel “Struktur Organisasi”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	5	5	4,7	4,6	4	4	3,9	4,5	4,5	4,9	4,2	3,8	4,4	4,238
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Nilai	4,7	4,4	4,3	4,1	3,6	4	3,8	4,1	3,9	4,3	3,6	4	3,9	

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 5 (responden nomor 1 dan 2), sedangkan nilai terendah adalah 3,6 (responden nomor 18 dan 24). Nilai rata-rata untuk variabel struktur organisasi adalah 4,238.

Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Struktur Organisasi”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	12	46,15
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	14	53,85
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	0	0,00
Bermasalah	1,81 - 2,61	0	0,00
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0,00
Jumlah		26	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 46,15% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 53,85% menyatakan tidak bermasalah/setuju, sedangkan kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

3. Tata Hubungan

Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tata hubungan antara individu dalam organisasi, tata hubungan antara unit organisasi yang berbeda tugas dan kegiatan, tata hubungan antara orang-orang dengan sifat dan keharusan yang diminta oleh pekerjaannya (Aprini 2024a).

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kuesionar yang diajukan dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Nilai Rata-Rata Responden Terhadap Variabel “Tata Hubungan”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	3,8	4,3	4,1	4,3	3,9	3,7	4,2	3,9	3,9	3,9	4,3	3,5	4,1	3,981
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Nilai	4,2	4,7	4,3	4	3,7	4	3,8	3,7	4,2	4	4,1	3,4	3,5	

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,7 (responden nomor 15), sedangkan nilai terendah adalah 3,4 (responden nomor 25). Nilai rata-rata untuk variabel tata hubungan adalah 3,981.

Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 8. Sebagai berikut:

Tabel 8. Klasifikasi Tanggapan Responden Variabel “Tata Hubungan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	5	19,23
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	20	76,92
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	1	3,85
Bermasalah	1,81 - 2,61	0	0,00
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0,00
Jumlah		25	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 19,23% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 76,92% menyatakan tidak bermasalah/setuju, 3,85% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, sedangkan kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

4. Penghargaan

Pokok penilaian pada variabel ini ialah hubungan antara penghargaan secara formal oleh organisasi terhadap pegawai.

Hasil rekapitulasi tanggapan terhadap kuesioner yang dibagikan dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Nilai Rata-Rata Responden Terhadap Variabel “Penghargaan”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	3,3	4	3,4	2,4	2,5	3,7	3,8	3,7	3,6	3,5	3,8	3	3,6	3,423
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Nilai	4,3	4,2	3,3	3,9	3,5	4,1	3,3	3,3	2,9	3	3,3	2,9	2,7	

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,3 (responden nomor 14), sedangkan nilai terendah adalah 2,4 (responden nomor 4). Nilai rata-rata untuk variabel penghargaan adalah 3,423.

Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 10 Sebagai berikut:

Tabel 10. Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Penghargaan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	1	3,85
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	12	46,15
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	11	42,31
Bermasalah	1,81 - 2,61	2	7,69
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0,00
Jumlah		26	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 3,85% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 46,15% menyatakan tidak

bermasalah/setuju, 42,31% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, 7,69% responden menyatakan bermasalah/tidak setuju sedangkan kategori sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

5. Kepemimpinan

Pernyataan yang ingin di dapatkan pada variabel ini adalah seberapa jauh pimpinan dapat merumuskan tujuan organisasi, serta dapat menjabarkan tujuan tersebut kedalam program kerja organisasi serta memelihara peraturan dan apresiasi terhadap kondisi kerja (Aprini, Suwanto, and Ilpiyanto 2024).

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap angket yang dibagikan dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Nilai Rata-Rata Responden Terhadap Variabel “Kepemimpinan”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	4,3	4,5	5	4,9	3,8	4	4,6	4,5	4,2	4,1	4	4	4	4,173
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Nilai	4,5	4,6	4,3	4	3,7	4,3	4,2	4	3,6	3,4	4	4	4	

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 5 (responden nomor 3), sedangkan nilai terendah adalah 3,4 (responden nomor 23). Nilai rata-rata untuk variabel kepemimpinan adalah 4,173.

Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 12 Sebagai berikut:

Tabel 12. Klasifikasi Tanggapan Responden Variabel “Kepemimpinan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	10	38,46
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	15	57,69
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	1	3,85
Bermasalah	1,81 - 2,61	0	0,00
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0,00
Jumlah		26	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 38,46% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 57,69% menyatakan tidak bermasalah/setuju, 3,85% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, dan kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju 0%.

6. Mekanisme Tata Kerja

Permasalahan yang ingin diketahui dari variabel ini adalah seberapa jauh mekanisme tata kerja yang diterapkan mampu menjadi pengikat komponen organisasi.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13. Nilai Rata-rata Responden terhadap variabel “Mekanisme Tata Kerja”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	4,1	4	4,8	4,1	4	4	4,7	4,6	4,2	3,9	4	4,5	4,3	4,146
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Nilai	4,6	4,2	3,8	4	4	4,5	3,9	4,1	4,1	3,8	3,9	3,7	4	

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,8 (responden nomor 3), sedangkan nilai terendah adalah 3,7 (responden nomor 25). Nilai rata-rata untuk variabel mekanisme tata kerja adalah 4,146.

Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 14 Sebagai berikut:

Tabel 14. Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Mekanisme Tata Kerja”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	7	26,92
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	19	73,08

Agak Bermasalah	2,62 – 3,42	0	0,00
Bermasalah	1,81 – 2,61	0	0,00
Sangat Bermasalah	1,00 – 1,80	0	0,00
Jumlah		26	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 26,92% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 73,08% menyatakan tidak bermasalah/setuju, sedangkan kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

Diagnosa organisasi yang dilakukan terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim dengan menggunakan 6 variabel model Weisbord telah menghasilkan beberapa hal yang berbeda antara satu variabel dengan variabel yang lainnya dengan pembahasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Hasil diagnosa terhadap variabel tujuan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim menghasilkan 61,54% responden menyatakan sangat baik, 38,46% menyatakan tidak bermasalah/setuju, sedangkan kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%). Nilai rata-rata skor variabel tujuan adalah 4,4 (sangat baik/sangat setuju) yang berarti semua pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim mengetahui dan memahami dengan jelas tujuan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim dan setuju terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan kondisi ini, diharapkan kedepannya semua pegawai mampu mempertahankan bahkan meningkatkan konsistensi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Muara Enim terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.

Tujuan organisasi merupakan proses pengklasifikasian pekerjaan individu atau kelompok yang harus dilakukan dengan keahlian yang diperlukan untuk

melaksanakan tugas-tugas dengan sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk penggunaan yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang sudah tersedia (Putri, Maharani, and Nisrina 2022). Berdasarkan asas tujuan organisasi, target pencapaian organisasi harus jelas dan rasional, apakah bertujuan untuk mendapatkan laba (organisasi bisnis) ataupun untuk memberikan pelayanan (organisasi publik). Tujuan organisasi merupakan salah satu bagian penting dalam menetapkan struktur organisasi. Dalam suatu organisasi (perusahaan) kesatuan ketujuan yang dicapai (Ilpiyanto and Wibowo 2024). Organisasi secara menyeluruh dari tiap-tiap bagiannya harus berusaha guna mencapai tujuan. Organisasi akan kacau bila tidak adanya kesatuan tujuan.

2. Struktur Organisasi

Hasil diagnosa terhadap variabel struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim menghasilkan 46,15% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 53,85% menyatakan tidak bermasalah/setuju, sedangkan kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%). Nilai rata-rata skor variabel struktur organisasi adalah 4,238 (tidak bermasalah/setuju) yang berarti secara keseluruhan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim setuju bahwa tujuan organisasi telah selaras dengan struktur organisasi yang ada. Hasil diagnosa variabel ini tidak mencapai kondisi sangat baik dikarenakan struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim masih sederhana dan terbatas sehingga pendelegasian dan pembagian tugas dan wewenang serta pendistribusian pekerjaan kepada semua pegawai melampaui struktur organisasi yang ada.

Struktur organisasi dideskripsikan sebagai sistem yang digunakan guna mendefinisikan suatu organisasi (Putri et al. 2022). Adapun jenis struktur organisasi. Pada struktur organisasi mempunyai kelebihan dan kekurangan dan hanya berfungsi untuk perusahaan ataupun organisasi di dalam situasi tertentu atau pada suatu titik tertentu dalam siklus hidup.

3. Tata Hubungan

Diagnosa terhadap variabel tatahubungan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim menghasilkan 19,23% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 76,92% menyatakan tidak bermasalah/setuju, 3,85% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, sedangkan kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%). Nilai rata-rata skor variabel tata hubungan adalah 3,981 (tidak bermasalah/setuju) yang berarti pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim sepenuhnya mengetahui dan memahami dengan baik tata hubungan antara individu dalam organisasi, tata hubungan antara unit-unit organisasi yang berbeda tugas dan kegiatannya, tata hubungan antara orang-orang dengan sifat dan keharusan yang diminta oleh pekerjaannya, namun tetap perlu kedekatan dan keharmonisan secara kekeluargaan antar pegawai sehingga tercipta sinergi dan kerjasama yang baik.

4. Penghargaan

Diagnosa terhadap variabel penghargaan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim menghasilkan 3,85% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 46,15% Menyatakan tidak bermasalah/setuju, 42,31% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, 7,69% responden menyatakan bermasalah/tidak setuju sedangkan kategori sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%). Nilai rata-rata skor variabel sistem penghargaan adalah 3,423 (agak bermasalah/ragu-ragu) yang berarti secara keseluruhan pegawai kurang puas dengan apa yang diberikan secara formal oleh organisasi dengan apa yang sebenarnya dirasakan para pegawai. Hal ini terlihat dari jumlah persentase responden yang menyatakan agak bermasalah cukup tinggi yaitu

42,31%, hal ini bisa diartikan bahwa masih cukup tinggi pegawai yang merasa belum puas dengan penghargaan yang di dapat. Sehingga perlu peningkatan dan perhatian khusus terhadap sistem penghargaan agar tepat sasaran, menurut (Hardiyansyah et al. 2024). Sistem penghargaan yang efektif berperan penting dalam mendukung motivasi dan kinerja karyawan.

5. Kepemimpinan

Diagnosa terhadap variabel kepemimpinan dalam organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim menghasilkan 38,46% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 57,69% menyatakan tidak bermasalah/setuju, 3,85% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, dan kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata skor variabel kepemimpinan adalah 4,173 (tidak bermasalah/setuju) yang berarti cukup banyak pegawai yang menilai bahwa sistem kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim sudah cukup memeberikan kepercayaan bagi karyawan untuk mencapai target tujuan organisasi.

6. Mekanisme Tata Kerja

Diagnosa terhadap variabel mekanisme tata kerja dalam organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim menghasilkan 26,92% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 73,08% menyatakan tidak bermasalah/setuju, sedangkan kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%). Nilai rata-rata skor variabel mekanisme tata kerja adalah 4,146 (tidak bermasalah/setuju) yang berarti secara keseluruhan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim setuju bahwa

mekanisme tata kerja organisasi yang diterapkan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim mampu menjadi pengikat komponen organisasi, namun tidak mencapai persentase sangat baik, sehingga perlu penyesuaian kembali dan riset mendalam terkait mekanisme tata kerja, guna kedepannya lebih baik dalam mencapai visi dan misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis pengembangan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel pada proses diagnosa, yakni variabel tujuan organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan, mekanisme tata kerja dan tata hubungan telah berjalan dengan baik sesuai harapan dan realitas yang terjadi. Fakta tersebut mengisyaratkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim tidak bermasalah. Namun yang menjadi perhatian adalah variabel penghargaan yang memperoleh skor paling rendah. Penghargaan tidak hanya dinilai dari besarnya penghasilan yang diterima, tetapi juga berkaitan dengan penghargaan non finansial kepada bawahan.

Disarankan untuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim dapat memecahkan masalah yang dikaji dalam penelitian ini. Khususnya untuk memperbaiki masalah penghargaan yang ternyata menjadi penghambat dalam pengembangan organisasi. Selain itu, diharapkan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi dan informasi yang berguna kedepannya.

Daftar Pustaka

- Aprini, N. 2024a. "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*.
- Aprini, N. 2024b. "Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Aprini, Nisma. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Serta Implikasinya Pada Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam." *Enviagro: Jurnal Pertanian Dan Lingkungan* 9(1):1-6. doi: 10.33019/enviagro.v9i1.3927.
- Aprini, Nisma, Suwanto Suwanto, and Marko Ilpiyanto. 2024. "Analysis Of Health Service Use Of Hope Family Program Participants In Increasing The Work Effectiveness Of The Wanaraya Health Center, Kikim Barat District Lahat District." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(3). doi: 10.37676/ekombis.v12i3.6082.
- Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. "The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era." *Proceeding*
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jamdbd.v3i2.6541.
- Hardiyansyah, Hardiyansyah, Nurnianah Nurnianah, and Ivan Batara. 2024. "Improving The Quality Of Public Services Based On The Marriage Management Information System (Simkah) At The Muara Enim District Religious Affairs Office." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(3). doi: 10.37676/ekombis.v12i3.6081.
- Ilpiyanto, Marko, and Deki Fujiansyah. 2023. "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Dan Ketimpangan Pendapatan Terhadap Tingkat Kriminalitas Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2022." *KLASSEN/ Journal of Economics and Development Planning* 3(2):62-72.
- Ilpiyanto, Marko, and Wahyu Wibowo. 2024. "Application Of The Seven-Box Organizational Diagnosis Model Preziotion To Develop The Organization At PT. Manggala Site Muara Enim." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3(1):11-18.

Meisya Pradinda, Delvina Yulanda, Marko Ilpiyanto

Analisis Pengembangan Organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Dengan Model Weisbord

Pangestu, Ardi Galih, and Puput Hilma Purnama. 2024. "Peran Struktur Organisasi Dalam Kunci Sukses Kinerja Dan Efisiensi Karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung." *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1(3):9.

Putri, Ganis Aliefiani Mulya, Srirahayu Putri Maharani, and Ghina Nisrina. 2022. "Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3):286–99.