

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

1. Kapabilitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, di mana semakin baik kapabilitas yang dimiliki oleh *BDS-P* maka akan menjamin kinerja *BDS-P* tersebut semakin meningkat.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *BDS-P*. Semakin meningkat budaya organisasi yang dimiliki oleh *BDS-P*, maka akan menjamin kinerja *BDS-P* tersebut semakin meningkat.
3. Kebijakan pemerintah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *BDS-P*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan keberadaan *BDS-P* semenjak tahun 2010, dalam sisi jumlah kebijakan berkaitan dengan *BDS-P* sedikit dan di sisi lain kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tersebut dianggap oleh para pengelola *BDS-P* tidak berdampak terhadap kinerja *BDS-P* yang mereka kelola dan kurang tepat sasaran.
4. Kapabilitas *BDS-P* berpengaruh signifikan terhadap kemandirian pengelolaan *BDS-P*, yaitu semakin baik kapabilitas *BDS-P* akan memberikan pengaruh terhadap kemandirian pengelolaan *BDS-P*.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kemandirian pengelolaan *BDS-P* sehingga semakin baik budaya yang dimiliki oleh organisasi akan menjamin kemandirian pengelolaan *BDS-P* tersebut semakin meningkat.
6. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kemandirian pengelolaan *BDS-P* itu sendiri, yang mengindikasikan bahwa *BDS-P* yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang tinggi pula kepada kemandirian pengelolaan *BDS-P*.
7. Faktor-faktor dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kemandirian pengelolaan *BDS-P* adalah kapabilitas organisasi, budaya organisasi dan kinerja *BDS-P*.

B. Implikasi

Implikasi penelitian ini mencakup implikasi secara teoretis, metodologis, implikasi praktis maupun studi ke depan, yang masing-masing akan diuraikan sebagai berikut :

1. Impikasi Teoritis

- a. Penelitian ini membenarkan teori tentang kapabilitas organisasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Henri (2006); Hult dan Ketchen (2001); Lee, *et al.* (2001); Naman dan Selvin (1993); Narver dan Slater (1990); Spanos dan Lioukas (2001) yang menyatakan bahwa kapabilitas organisasi dalam hal ini inovasi, pembelajaran organisasi, orientasi pasar, dan kewirausahaan memberikan kontribusi secara positif terhadap kinerja *BDS-P*.
- b. Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi *BDS-P* berpengaruh terhadap kinerja organisasi seperti pendapat Chatman dan Bersade (1997); Bintoro (2002); Dorfman (2004); Allen dan Wright (2007); Javidan (2004); Hill dan Stewart (2007); Carpenter, *et al.* (1994).

2. Implikasi Metodologis

Dalam pengembangan UKM yang dapat menghasilkan penambahan asset, omset dan naik kelasnya UKM, diperlukan *BDS-P* yang memenuhi syarat-syarat faktor kapabilitas, budaya organisasi yang positif dan kinerja yang baik sebagai fasilitator UKM.

3. Implikasi Praktis

Penelitian yang dilakukan ini menemukan hasil bahwa kebijakan pemerintah tentang pengembangan *BDS-P* tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja *BDS-P*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kebijakan pemerintah tentang pengembangan *BDS-P* yang dikeluarkan oleh pemerintah dianggap oleh para pengelola *BDS-P*, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah tentang bantuan, program, dukungan dan kemudahan akses sumber daya *BDS-P* tidak memberikan pengaruh kepada pihak *BDS-P* yang signifikan, untuk itu maka diperlukan revaluasi terhadap kebijakan-kebijakan tersebut. Meskipun demikian hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat / kontribusi terhadap pengelola dan

pemilik lembaga sejenis seperti LSM dan PLUT pada umumnya dan *BDS-P* pada khususnya, di dalam melakukan pengelolaan organisasi bisnis.

C. Saran

Saran penelitian ini mencakup saran untuk pengelola *BDS-P* serta pemerintah, yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Saran Bagi Pengelola *BDS-P*

Bagi para pengelola *BDS-P*, disarankan untuk dapat meningkatkan kapabilitas yang ada di dalam organisasinya dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara maksimal tanpa menggantungkan kepada pihak-pihak lain. Di sisi lain pengelola diharapkan pula turut membangun budaya organisasi yang kuat di dalamnya, karena sebagai suatu nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi, budaya organisasi memiliki peranan penting di dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu untuk membentuk sikap dan perilaku anggotanya. Hal ini merujuk pada hasil penelitian yang memunculkan sebuah model kemandirian pengelolaan *BDS-P* maka diharapkan model tersebut dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak pengelola *BDS-P* serta untuk diterapkan di lapangan.

2. Saran Bagi Pemerintah

Adanya kebijakan berkaitan dengan *BDS-P* diharapkan pemerintah dapat turut terlibat kembali di dalam pengembangan *BDS-P* di Indonesia dengan kembali memberikan kesempatan *BDS-P* yang ada di Indonesia untuk dapat terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka pengembangan UKM yang ada di Indonesia. Pemerintah diharapkan turut serta di dalam peningkatan kapabilitas, pengembangan budaya organisasi dan kinerja *BDS-P* dengan menyelenggarakan kegiatan bimbingan teknis, TOT, dan pelatihan-pelatihan lainnya untuk dapat membantu *BDS-P* menjadi organisasi yang memiliki kemandirian dan profesional dibidangnya.