

Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan Diusulkan Oleh

**SUMAINI**

**Nomor Stambuk : 105610540615**



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
KABUPATEN ENREKANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

**SUMAINI**

**NomorStambuk: 105610540615**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

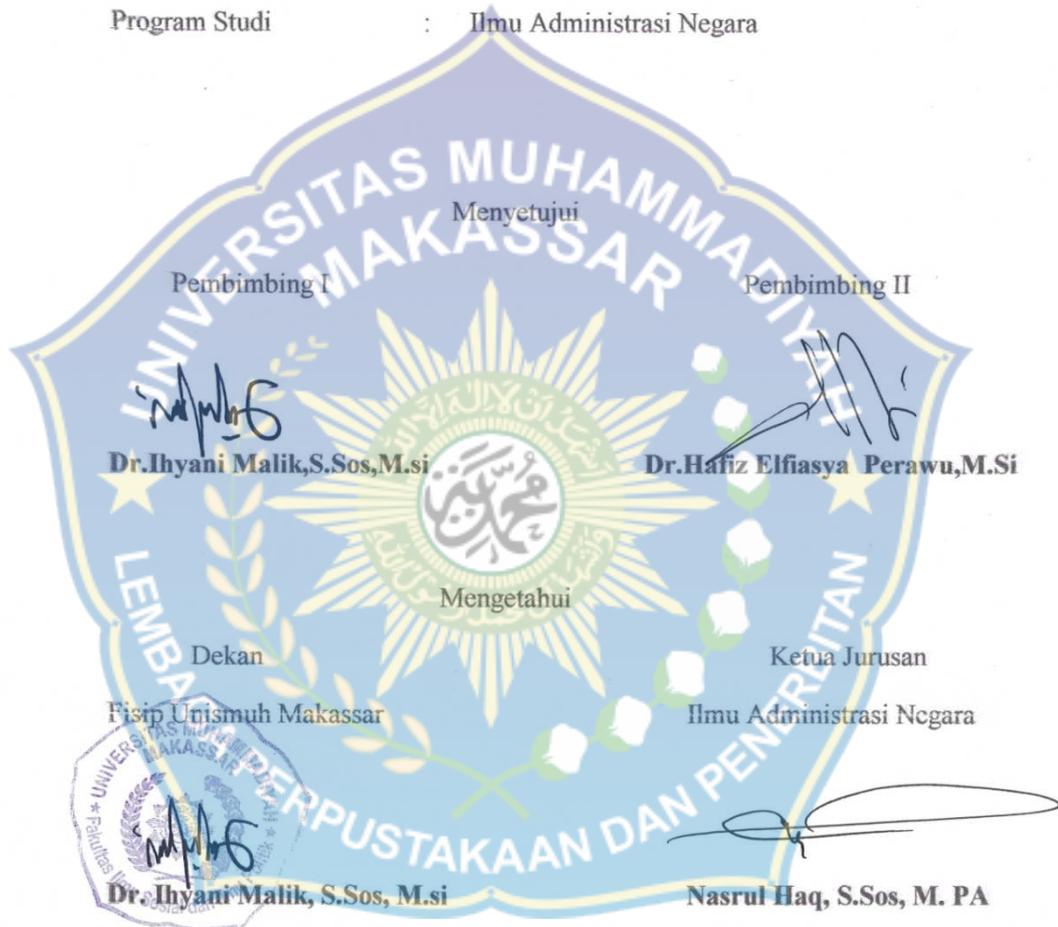
**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan  
Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : SUMAINI

Nomor Stambuk : 105610540615

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Sumaini

Nomor Stambuk : 105610540615

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 2 April 2019

Yang menyatakan,



Sumaini

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor :0045/FSP/A.4-II/VII/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari jum'at tanggal 30 Agustus 2019.

### TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

  
Dr.Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si

  
Dr.Burhanuddin. S.Sos.,M.Si

Penguji :

1. Prof. Dr.Alyas, M.S (Ketua) (.....)
2. Dr.Hj. Budi Setiwati, M.Si (.....)
3. Dr.Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si (.....)
4. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si (.....)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, M. Pa selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M. Si selaku Penasehat Akademik selama menempuh kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku pembimbing I dan Dr, Hafiz Elfiansyah Parawu, M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Para Dosen jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang ikhlas telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Terkhusus kepada kedua orang tua saya bapak Laman dan Ibu Alm.Rumbega serta Kakak saya Hasrianti dan seluruh keluarga yang telah mendidik, mendukung, mendoakan dan senantiasa memberikan nasehat kepada saya.
7. Untuk sahabat-sahabat saya, Nur Asyah S S.Sos, Zahriya Lesang S,E,Ayu lestari S.Pd.,M.Pd,Karmila,Amelia R, Atto yang duluan sarjana, yang tidak pernah berhenti menyemangati saya, selalu menemani dengan setia, memberikan motivasi, dukungan serta kasih sayang kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Untuk teman-teman seperjuangan jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Angkatan 2015 untuk dukungan dan bantuannya saya mengucapkan banyak terimakasih.

9. Untuk seluruh aparat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dan Staf Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang yang telah bersedia peneliti wawancara dan pembagian kuesioner telah membantu dalam proses penelitian saya ucapkan banyak terimakasih.
10. Untuk semua pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terimakasih banyak atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, “Manusia adalah kejadian sempurna, tetapi kebanyakan dari perbuatannya adalah ketidak sempurnaan”. Oleh karena itu penulis mengharapkan demi pengembangan wawasan penulis kedepannya.

Billahi fisabililhaq fastabikhul

khaerat, Wassalamualaikum

Wr.Wb.

Makassar, 2019

SUMAINI

## ABSTRAK

**SUMAINI. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang. (Dibimbing Oleh Ihyani Malik dan Hafiz Elfiyansyah Parawu).**

Individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang. Penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket) guna untuk memperoleh data terkait dengan variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 21. Kemudian unit analisisnya adalah pegawai Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang. Hasil dari analisis data terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y dengan kebaikan pengaruh 856. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari model regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai korelasi dari hubungan variabel (X) budaya organisasi dengan variabel (Y) kinerja pegawai adalah 0,856. Itu di tandai dengan adanya nilai R, yaitu ,856.

Kata Kunci: Budaya Organisasi,  
kinerja

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....	iv
PENERIMAAN TIM .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Konsep Defenisi, dan Teori .....	9
1. Teori Budaya Organisasi .....	9
2. Teori Kinerja Pegawai .....	19
3. Penelitian Terdahulu .....	24
B. Kerangka Fikir .....	26
C. Defenisi Operasional .....	27
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	30
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	30
C. Populasi dan Sampel .....	30
D. Tehnik Pengumpulan Data .....	31
E. Tehnik Analisis Data .....	32
F. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	35
B. Profil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang .....	42
C. Pengumpulan Data.....	50
D. Hasil Penelitian .....	65
E. Pembahasan .....	89
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	94
B. Saran .....	94
DAFTAR PUSTAKA .....	97
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 3.1 .....	39
GAMBAR 4.1 .....	48
GAMBAR 4.2 .....	58



## DAFTAR TABEL

TABEL 3.1.....	46
TABEL 4.1.....	51
TABEL 4.2.....	63
TABEL 4.3.....	64
TABEL 4.4.....	65
TABEL 4.5.....	66
TABEL 4.6.....	67
TABEL 4.7.....	69
TABEL 4.8.....	71
TABEL 4.9.....	73
TABEL 4.10.....	75
TABEL 4.11.....	77
TABEL 4.12.....	79
TABEL 4.13.....	81
TABEL 4.14.....	82
TABEL 4.15.....	83
TABEL 4.16.....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : 1. Tabulasi Budaya Organisasi

2. Tabulasi Kinerja Pegawai

Lampiran 3 : 1. Hasil Uji Validitas (x)

2. Hasil Uji Realibilitas (x)

Lampiran 4 : 1. Hasil Uji aliditas (y)

2. Hasil Uji Validittas (y)

Lampiran 5 : Dokumentasi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Para manajer di Indonesia dalam mengelola perusahaan pada umumnya telah mengetahui dan melakukan penerapan prinsip-prinsip manajemen atau pengelolaan modern, seperti misalnya penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi dan sebagainya, meskipun ada juga beberapa perusahaan yang masih dikelola secara tradisional. Karena tanpa bantuan orang lain kita tidak bisa hidup sendirian. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah semua dalam bersosialisasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk yang berorganisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya Robbins (2005: 4)

Peran undang-undang tidak kalah pentingnya adalah peran budaya organisasi dalam melindungi tenaga kerja yang bertujuan supaya menjaga hak-hak dasar pekerja dan bertanggungjawab terhadap perlakuan diskriminasi. Seperti yang dinyatakan oleh Gibson (1997) bahwa, budaya organisasi merupakan sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi. Budaya organisasi

dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Setiap orang yang terlibat didalam organisasi mempunyai kebiasaan betolak belakang, disebabkan karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam sebuah organisasi, untuk menjadi kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, namun dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan bertentangan dengan budaya yang dimiliki.

Budaya organisasi ialah suatu organisasi dari asumsi-asumsi dasar yang mewujudkan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu agar organisasi bisa menanggulangi masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu dianjurkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, mencerna dan beradaptasi langsung dengan anggota dalam organisasi (Lako,2004). Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa

menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Lako (2004) fungsi dari arahan kebiasaan organisasi sedikit disadari dan dimengerti oleh mayoritas orang dalam organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agent dipercaya untuk manajemen organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis serta implementasi budaya organisasi pada instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

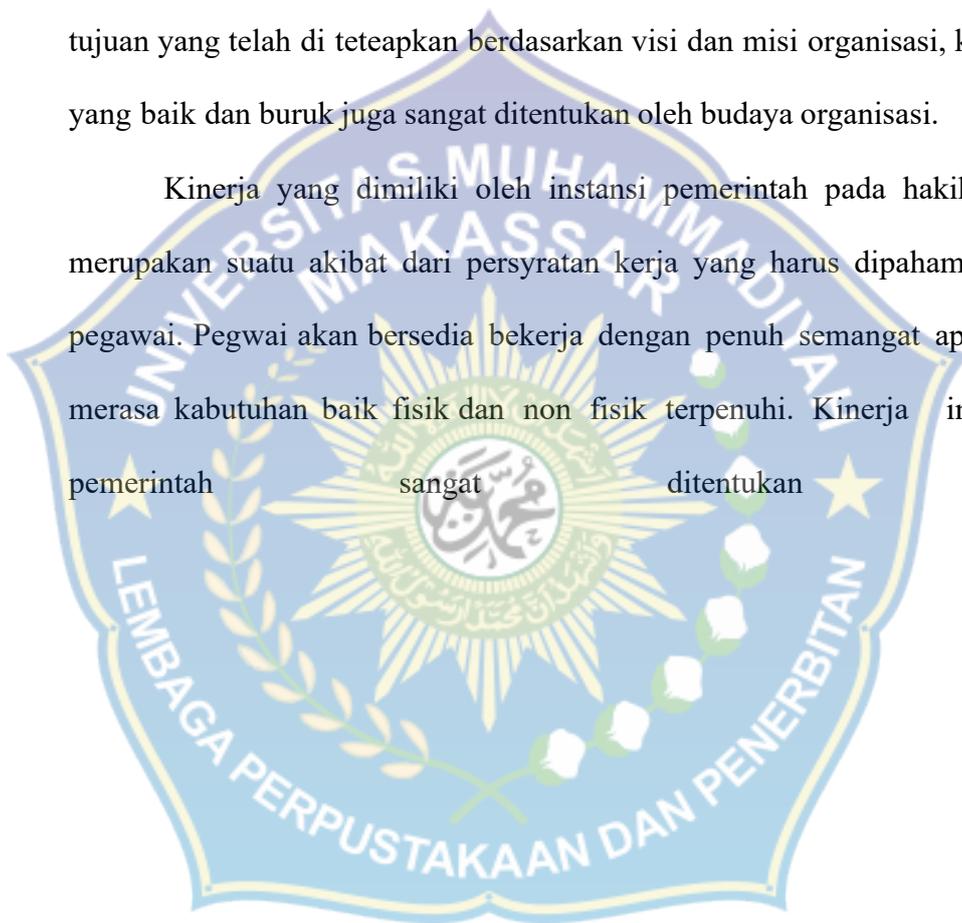
Sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategi dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkesinambungan merupakan kebutuhan yang penuh terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen di tuntut untuk mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah SDM yang kelihantanya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan hasil organisasi. Oleh karena itu tercipta pegawai yang disiplin yang diperlukan oleh pimpinan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan analisa terhadap faktor

yang memengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkordinasi.

Kinerja pegawai pada kenyatannya sebuah tolak ukur yang sering kali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi organisasi, kinerja yang baik dan buruk juga sangat ditentukan oleh budaya organisasi.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipahami oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kabutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh



kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak dinas. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinan akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang berpengaruh untuk kemajuan organisasi.

Dengan visinya yang kuat, maka seluruh pegawai terdorong dengan kuat pula untuk berprestasi tinggi, selalu berbuat, berpikir inovatif, dan juga melayani masyarakat, maka budaya organisasi yang kuat mempunyai peranan kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik. Setiap pegawai sangat menghayati nilai dan norma organisasi, kesepakatan terhadap strukturisasi dan peraturan perundang-undangan yang ditentukan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah mampu dilihat dari adanya kerawanan terhadap pemasalahan, timbulnya kecurigaan dan ketidakpercayaan antara anggota satu dengan yang lainnya, lemahnya inisiatif dan disiplin individu, semakin tinggi sistem pengawasan yang ketat, menurunnya semangat dan motivasi kerja yang berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratiwi, 2010:12)

Badan Penanaman Modal dan Pelayanan perizinan Terpadu Kabupaten Enrekang merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Enrekang yang menangani perijinan umum maupun perijinan ekonomi serta penanaman modal di Kabupaten Enrekang. Badan tersebut dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Enrekang nomor 18 tahun 2011.

Pelayanan perizinan khususnya penerbitan izin di Kabupaten Enrekang tidak lepas dari permasalahan. Permasalahan yang ada adalah perizinan yang tidak terselesaikan atau tidak sepenuhnya dapat diselesaikan. Padahal banyaknya absensi atau pegawai yang tidak masuk bekerja kemungkinan kurang memiliki semangat bekerja. Pegawai yang kurang memiliki semangat bekerja disebabkan karena motivasi yang dimilikinya rendah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Enrekang terus berusaha untuk memaksimalkan layanan perizinan di Kabupaten Enrekang. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mempercepat dan mempermudah pelayanan melalui program layanan izin semakin cepat (LIPAT). (TRIBUNENREKANG.COM:2018. 9 September).

Salah satunya dengan menghadirkan program layanan izin semakin cepat (LIPAT). LIPAT merupakan program yang dikembangkan oleh DPMPTSP untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya dunia usaha masyarakat di Enrekang. "layanan ini juga kita harap dapat menjawab kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang mudah dan cepat, tepat, murah, dan transparan, serta efisien terutama bagi pelaku usaha," (RAKYATKU.COM:2018. 7 September).

Budaya organisasi sangat penting untuk mengolah perubahan di dalam organisasi. Sehingga budaya organisasi harus senantiasa diterapkan secara berkesinambungan kepada pegawai dalam organisasi. Karena budaya yang kuat berkaitan dengan kinerja pegawai yang tinggi. Budaya yang kuat akan membentuk karakter pegawai dalam bekerja, oleh karena itu pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan untuk memastikan pemahaman pelaksana dalam mengukur pencapaian prestasi, serta memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.

Budaya organisasi sebagai komunikasi antar anggota sehingga hubungan antar anggota dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut dapat meningkatkan tindakan yang seragam dan komunikasi yang efektif dalam organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasi. Untuk menerapkan budaya organisasi pada sebuah organisasi, diperlukan dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan di atas penulis tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian dengan judul “ Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan diatas, maka dapat mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik budaya organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang?
2. Seberapa baik kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang?

3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulisan ini dilaksanakan dengan beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang.

### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari kegiatan penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang baik manfaat dalam teori maupun manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian dapat meningkatkan dan menambah ilmu pengetahuan teori tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

## 2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dalam mengembangka budaya organisasi lebih baik kedepannya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian, Konsep dan Teori**

##### **1. Teori Budaya Organisasi**

###### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi ialah kekuatan sosial yang tidak nampak, yang dapat mendorong orang dalam suatu instansi untuk melaksanakan aktifitas kerja. Secara tidak sadar tiap orang dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku untuk organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan,sebaiknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Dimana akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi.

Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan budaya dalam sebuah organisasi,, dari yang terlihat dalam perilaku (puncak) sampai pada yang tersembunyi. Schein (dalam Mohyi 1996: 85) mengklasifikasikan budaya organisasi dalam tiga kelas, antara lain :

### 1. Artefak

Artefak merupakan aspek-aspek budaya yang terlihat. Artefak lisan, perilaku, dan fisik dalam manifestasi nyata dari budaya organisasi

### 2. Nilai-nilai yang mendukung

Nilai adalah dasar titik berangka evaluasi yang dipergunakan anggota organisasi untuk menilai organisasi, perbuatan, situasi dan hal-hal lain yang ada dalam organisasi.

### 3. Asumsi dasar

Adalah keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan hubungan mereka dengan orang lain serta hakekat organisasi mereka.

Sementara Lundberg (dalam Mohyi, 1999:196) dalam studinya yang melanjutkan penelitian (pendapat) Schein dan menjadikan tingkatan budaya organisasi sebagai topik utama mengklasifikasikan budaya organisasi dalam empat kelas, yaitu:

### 1. Artefak

Artefak merupakan aspek-aspek budaya yang terlihat. Artefak lisan, perilaku, dan fisik dalam manifestasi nyata dari budaya organisasi

## 2. Perspektif

Perspektif adalah aturan-aturan dan norma yang dapat diaplikasikan dalam konteks tertentu, misalnya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi, cara anggota organisasi mendefinisikan situasi-situasi yang muncul. Biasanya anggota menyadari perspektif ini.

## 3. Nilai

Nilai ini lebih abstrak dibanding perspektif, walaupun sering diungkap dalam filsafat organisasi dalam menjalankan misinya.

## 4. Asumsi

Asumsi ini seringkali tidak disadari lebih dalam dari artefak, perspektif dan nilai. Faktor Penentu Budaya Organisasi :

1. Pengalaman Organisasi (Organizational Experiences) merupakan faktor penentu utama terciptanya sebuah Budaya Organisasi tertentu.
2. Pengalaman Organisasi dapat berupa keberhasilan maupun kegagalan yang dialami organisasi dalam menjalani kegiatannya dari waktu ke waktu.
3. Prinsip, Norma, Keyakinan, juga dapat menjadi faktor penentu terbentuknya sebuah Budaya Organisasi.
4. Prinsip, Norma, dan keyakinan tertentu nilai-nilainya diadopsi sehingga menentukan sebuah budaya organisasi.

Budaya yang kuat sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal dan Kennedy (1982), Robbins (1990), Menimbulkan antara lain yaitu:

- a. Nilai-nilai kunci yang saling, menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.
- b. Perilaku karyawan secara tidak sadar terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal maupun tidak terlihat.
- c. Para anggota merasa komit dan loyal dalam organisasi.
- d. Adanya musyawarah dan kebersamaan sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan.
- e. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.

Menurut Miller (1984) dasar tujuan ialah menyediakan produk atau jasa yang berkualitas dan bermanfaat bagi konsumen, dan sekaligus memberi inspirasi dan memotivasi kepada karyawan perusahaan. Menurut Seckman (1991) terdapat lima kelompok pendekatan, pandangan atau mazhab dalam mempelajari budaya antara lain: (1) Pendekatan evaluasi, (2) Pendekatan partikularisme, (3) Pendekatan fungsionalisme, (4) Pendekatan materialisme, (5) Pendekatan materialisme budaya organisasi, (6) Pendekatan idealisme budaya organisasi.

Menurut Walter R. Freytag pengertian budaya organisasi adalah berbagai asumsi dan nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan sebuah organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu pola perilaku para anggota di dalam organisasi. Menurut Larissa A. Grunig arti budaya

organisasi adalah totalitas nilai, simbol, makna, asumsi, dan harapan yang mampu mengorganisasikan sebuah kelompok yang bekerja secara bersama-sama.

Menurut Lathans pengertian budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Semua anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarpin, pengertian budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan di dalam sebuah organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Schein pengertian budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak devinisi yang sangat berbeda-beda yang dapat di temukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan adakdemisi maupun praktisi. Di samping itu juga karena sumbernya, yaitu antropologi, hingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat para pakar dalam bidang ini (Koentjaraningrat, 1985).

Suatu tinjauan yang kriterial terhadap kepustakaan mengungkap bahwa pengertian budaya yang berdasar atas empiri dalam perangkat organisasi-organisasi masih sangat jarang dan jika ada ternyata belum memuaskan. Istilah-istilah yang sama memang sering digunakan, tetapi masih juga berbeda-beda mengenai asumsi dan artinya. Para akademis dan para praktisi pada umumnya setuju mengenai pentingnya penerapan budaya dalam organisasi bisnis.

Menurut Seckman (1991) Terdapat lima kelompok pendekatan, pandangan atau mazhab dalam mempelajari budaya, antara lain:

- a. Pendekatan evolusi
- b. Pendekatan partilukalarisme
- c. Pendekatan fungsionalisme
- d. Pendekatan materialisme budaya organisasi
- e. Pendekatan budaya organisasi

**b. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk karyawan. (Gordon, 1991).

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku (Pastin, 1986). Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan

anggota-anggota untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang dilakukakan para karyawan.

Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai yang menjadi prinsip SDM untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memaham nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertingka laku.(Susanto,1997) . Dengan memahami dan meyakini arti pentingnya budaya organisasi bagi setiap individu, maka hendaknya hal tersebut mendorong para manajer untuk menciptakan budaya organisasi yang menekankan pada interpersonal. Adapun fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Menghubungkan perasaan identitas dalam anggota organisasi.
- c. Mempermudah komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual.
- d. Meningkatkan sistem sosial serta perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai sistem kontrol yang rasional dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan.

**c. Manfaat Budaya Organisasi**

Susanto (1997), mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan gaya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga menjadi satu kesatuan untuk mencapai

suatu tujuan. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1993), sebagai berikut:

- a. Menjadi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi memiliki peran yang berbeda, oleh karena itu memiliki akar budaya yang kuat untuk sebuah organisasi.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, maka anggota organisasi merasa memiliki identitas dalam ciri khas organisasi.
- c. Mememtingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen organisasi yang diretakkan oleh pakar budaya akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.
- e. Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam suatu organisasi, sehingga nilai dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini setiap individu organisasi.

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) budaya diartikan sebagai manifestasi dari cara berfikir dan menurut pola kebudayaan itu sangat luas karena tingkah laku dan perbuatan. Kemudian Peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004:184) mendefinisikan budaya merupakan segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, termasuk pengumpulan sejarah dari objek atau tingkahlaku yang dilakukan sepanjang waktu. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa

pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai dan moral yang dilakukan dalam kehidupan baik secara individu maupun secara berkelompok, dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Sobirin (2002: 7) mengemukakan bahwa organisasi sebagai unit sosial yang didirikan oleh manusia untuk waktu relatif lama, sekelompok manusia minimal 2 orang, memiliki kegiatan yang terkoordinir, terstruktur, didirikan guna mencapai suatu tujuan tertentu, mempunyai identitas diri yang berbeda antara entitas satu dengan yang lain. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kelompok tersebut, memiliki struktur yang memuat unit kerja sebagai pengelompokan tugas atau pekerjaan dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan diperlukan koordinasi, pelaksanaan kerjasama berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi diartikan sebagai nilai yang dipahami, sehingga pola tersebut memberikan pemahaman yang menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi ialah asumsi, nilai, yang dikembangkan dalam instansi yang menjadi pedoman dalam bertingkah laku untuk mengatasi masalah adaptasi

eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai organisasi dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat untuk memahami dan merasakan terhadap masalah, sehingga menjadi nilai atau norma didalam sebuah organisasi tersebut.

#### **d. Elemen Budaya Organisasi, Ciri-ciri Budaya Organisasi Yang Kuat**

Seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli elemen budaya organisasi, Denison (1990) antara lain : nilai, keyakinan, prinsip dasar, praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein (1992) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai, cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, serta artefak. Terlepas dari perbedaan elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen terdiri dari 2 elemen pokok yakni elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku yaitu:

##### **1. Elemen Idealistik Elemen idealistik**

Pada dasarnya tidak tertulis, pada organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, maupun nilai individual pemilik organisasi serta menjadi pedoman dalam menentukan arah tujuan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini dijelaskan secara formal dalam bentuk visi maupun misi organisasi, tujuannya agar ideologi organisasi tetap lestari. Schein (1992) dan Rosseau (1990) mengemukakan elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai organisasi tetapi ada komponen yang lebih esensial yaitu asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran.

## 2. Elemen Behavioural Elemen

Elemen bersifat behavioural ialah elemen yang tidak terlihat, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku individu, logo, cara berkomunikasi, berpakaian, maupun cara bertindak yang dapat dipahami oleh orang luar organisasi dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini selalu dianggap sebagai representasi budaya organisasi karena elemen ini mudah dipahami, meski interpretasinya kadang tidak sama dengan interpretasi orang yang terlibat langsung.

Ciri-ciri sebuah organisasi mempunyai budaya organisasi yang kuat ialah:

- a. Anggota loyal kepada organisasi, mengetahui tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang baik dan tidak baik.
- b. Pedoman berperilaku bagi orang pada sebuah instansi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi serta dilakukan oleh orang di dalam instansi sehingga bekerja menjadi sangat kohesif.
- c. Nilai yang dianut oleh organisasi tidak berhenti pada moto, namun diterapkan dalam perbuatan dan tingkah laku secara konsisten oleh orang yang bekerja dalam instansi, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pimpinan tertinggi.
- d. Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan instansi dan secara terstruktur menciptakan beberapa tingkat pahlawan, seperti: memberi saran , inovator dan sebagainya.

- e. Dilihat banyak ritual, dari sederhana sampai dengan ritual yang mewah. Pemimpin organisasi selalu memberikan waktunya dalam menghadiri acara ritual.
- f. Mempunyai jaringan kulturul yang menampung cerita kehebatan pahlawan.

Menurut Robbins (dalam Tika, 2006: 10) diperoleh beberapa karakteristik yang mana bila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal ialah :

- a. Inisiatif individu dimana organisasi memberikan kebebasan setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok ataupun pimpinan organisasi sepanjang menyangkut ide dalam pengembangan organisasi.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko adalah pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko yang dapat mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas serta fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- c. Pengarahan yakni pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran yang diinginkan, sehingga pegawai dapat memahami segala kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
- d. Integrasi ialah organisasi dapat mendorong unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003 : 195) koordinasi yaitu proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada unit yang terpisah (departemen atau bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

- e. Dukungan manajemen dimana pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, serta dukungan yang jelas terhadap pegawai.
- f. Kontrol merupakan pengawasan pimpinan terhadap pegawai yang menggunakan aturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat diartikan sebagai proses dalam menjamin tujuan organisasi tercapai.
- g. Sistem imbalan dimana pemberian imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan pada prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan pada senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- h. Toleransi terhadap konflik yaitu pegawai didorong dalam mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka untuk kemajuan organisasi.
- i. Pola komunikasi dimana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Jenis / Tipe Budaya Organisasi:

Budaya organisasi ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi dengan didukung adanya rasa percaya pada bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang supportif dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara tim, adanya otonomi pekerja, dan berbagi informasi. Budaya organisasi ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi, namun pencapaian tersebut mungkin lebih dinyatakan dan dipaksakan organisasi dengan pemimpin yang otokrasi dan kuat. Setelah mengetahui pengertian budaya organisasi dan fungsinya, maka kita juga harus mengetahui apa saja contoh budaya organisasi tersebut.

Berikut

penjelasannya:

Budaya administrasi dalam organisasi sangat dibutuhkan misalnya dalam hal surat menyurat, keluar masuk barang, pendapatan pegawai dan lainnya untuk memperlancar kinerja perusahaan. Budaya organisasi bisa berupa kedisiplinan. Misalnya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang di minta, budaya ramah kepada customer, tidak telat datang ke kantor dan masih banyak lagi. Kemampuan organisasi dalam membagi wewenang adalah budaya organisasi yang menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Tanpa pembagian wewenang yang jelas maka kinerja para anggota dalam organisasi tersebut tidak akan optimal karena kebingungan. Inovasi adalah budaya organisasi yang mendorong para anggota untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi ialah proses pemindahan informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik merupakan komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sasarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif. Seperti yang dicantumkan dilatar belakang pembentukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah amanat undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan Publik. Maksud dari undang-undang ini adalah dapat memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dengan penyelenggara pelayanan publik. Sedangkan tujuan dari undang-undang ini adalah sebagai berikut :

- a. Terwujudnya batasan dan hubungan yang jelas tentang hak, tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan publik;
- b. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pelayanan publik berbasis pemerintahan dan korporasi yang baik;
- c. Terpenuhinya penyelenggaraan pelayanan publik dengan peraturan perundang undangan;
- d. Terwujudnya perlindungan serta kepastian hukum untuk masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

## **2. Konsep Kinerja Pegawai**

### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Lawler dan Porter (1967) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Prawirosentono (1999) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan dampak kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi, yang sesuai dengan wewenang masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara resmi, tidak melanggar aturan serta sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai pada kenyataannya sebuah tolak ukur yang sering kali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi organisasi, kinerja yang baik dan buruk juga sangat ditentukan oleh budaya organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh pemerintah pada dasarnya merupakan akibat dari persyaratan kerja yang harus

dipahami oleh pegawai. Pegawai bersedia bekerja dengan semangat apabila merasa kabutuhan baik fisik maupun non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintah ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak Dinas. Kesadaran pegawai ataupun pimpinan akan pengaruh psitif budaya organisasii terhadap produktivitas organisasi dalam memebriakn motivasi yang kuat dalam mempertahankan,memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga memiliki daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Entitas sosial yang dimaksud dari pengertian diatas bahwa kesatuan tersebut terdiri dari individu atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Pola interaksi dalam organisasi tidak muncul begitu saja, tetapi dipertimbangkan sebelumnya, organisasi merupakan entitas sosial, maka pola interaksi anggota perlu dipertimbangkan dan diharmonisasi untuk pencapaian tujuan.

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuan, faktor terpenting yaitu SDM, karena sehebat apapun organisasi tanpa adanya peran SDM (pegawai) semuanya tidak berjalan baik karena yang mengatur serta menjalankan sarana maupun prasarana dalam organisasi adalah manusia. Tanpa adanya SDM, sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi tidak akan berjalan. SDM yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga peningkatan kualitas SDM diperhatikan oleh pimpinanan organisasi. SDM yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lainnya., ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi cirri khas inilah yang

dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang khusus dari norma, nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri dari kelompok dan individu dalam menyesuaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai harus yang mesti dipahami, dijiwai serta dipraktikkan oleh semua individu maupun kelompok yang terlibat. Budaya yang berhubungan dengan organisasi membangun komitmen dalam mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan serta membangun kekuatan organisasi.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi pemerintahan agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma-norma, acuan, pedoman, yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator dalam melaksanakan tugas dengan efektif, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai. Suatu organisasi mempunyai budaya yang kuat dalam jangka panjang. Budaya yang kuat merupakan seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama untuk mencapai tujuannya. Kesatuan pendapat didasarkan pada nilai dan norma yang diyakini, dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati.

Kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, bahwa penilaian kinerja berarti pegawai memperoleh perhatian dari pimpinan, menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja memungkinkan pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi reward sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan diturunkan. Pengukuran kinerja organisasi dilakukan sebagai pemahaman pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, tercapainya skema prestasi, mengarahkan dan mengevaluasi kinerja dengan

membandingkan antara skema kerja dengan pelaksanaan, memberikan riwort maupun hukuman yang obyektif sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, sebagai alat komunikasi antara bawahan dan atasan guna memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Kinerja instansi pemerintahan pada dasarnya merupakan akibat dari persyaratan kerja yang seharusnya dipenuhi oleh karyawan. Pegawai bersedia bekerja dengan semangat karena kebutuhan fisik maupun non fisik terpenuhi. Kesadaran pegawai maupun pimpinan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas organisasi dimana memberikan motivasi dalam mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi, sehingga merupakan daya dorong untuk kemajuan organisasi. Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara profesional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit.

Menurut Keban(2004:109)dalamPasolong(2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik.Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.Terdapat

berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a.) Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya  
.b) Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerjanya tentang pekerjaan. c) Kecepatan kerja dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. d) Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang. e) Kerjasama kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah tingkat terhadanya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. Lalu.

Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu

orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Sedangkan menurut Anwar Prabu (2004 ; 67) pengertian kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dalam kamus bahasa Inggris (Melinda ; 2005) kinerja diartikan sebagai *“Performance is ability to perform, capacity achieve and desired result (Webster third). (New International dictionary ; 1966)”*. Kinerja didalam kamus bahasa Indonesia (1994 ; 503) dikatakan bahwa kinerja merupakan : (1) sesuatu yang

dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) Kemampuan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Grounlud dalam bukunya "*human competence engineering worthy performance*" memberikan pendapatnya seperti yang dikutip oleh arif rahman (1997; 26) "kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat berkualitas, kecepatan dan jumlah".

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah efektifitas operasional organisasi baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang karyawan dalam menjalankan amanah yang diterimanya. Sedangkan kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang bersal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991 : 3) dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2005 : 9) adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Tujuan kinerja pegawai menurut rivia (2009-549): a.) untuk memperbaiki hasil kinerja pegawai baik secara kualitas maupun secara kuantitas. b.) memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks,

dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. c.) memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki pegawai harus memilikiciri individu yang produktif. Ciri ini menurut sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain: 1.) Kepercayaan diri. 2.) Rasa tanggung jawab. 3.) Rasa cinta terhadap pekerjaan. 4.) Pandangan ke depan. 5.) Mampu menyelesaikan persoalan. 6.) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah. 7.) Memberi konstribusi yang positif terhadap lingkungan. 8.) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut oemar (2001:166) dalam ndrasari “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial sesuatu organisasi mempunyai peranan penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi”. peran- peran tersebut yaitu: peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran. Dasar dari teori ini adalah membantu anggotanya dalam

memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2001), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

##### 1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal merupakan individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas tersebut maka individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu untuk mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal guna melakukan kegiatan kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

##### 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi dimaksud adalah uraian jabatan, otoritas, target kerja, komunikasi yang efektif, hubungan yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir serta sarana dan prasaran kerja yang memadai.

Menurut Mathis dan Jakson (2001), Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja individu, yakni :

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima

- d) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e) Hubungan dengan organisasi.

#### b. Unsur- Unsur Penilaian Pegawai

Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa hal, sebagai berikut :

##### 1) Kesetiaan

Kinerja bisa diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan wewenang dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76) kesetiaan merupakan kesanggupan, menaati, serta mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

##### 2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dijadikan tolak ukur kinerja. Pada hakikatnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

##### 3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan dan melaksanakan intruksi yang diberikan.

##### 4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas, ide-ide serta mengeluarkan potensi yang dimiliki.

### 5) Kerjasama

Kerjasama dapat diukur dari kemampuan pegawai bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik

### 6) Kecakapan

Dapat diukur berdasarkan tingkat pendidikan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan tugas yang diberikan.

### 7) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan dengan sebaik baiknya dan tepat waktu serta berani memikul tanggungjawab yang diberikan.

## 3. Penelitian Terdahulu

### a. Soedjono (2005)

Soedjono melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada penumpang umum di surabaya. Struktural equation modelling (SEM) di pakai untuk menganalisis model dengan bantuan program AMOS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan anatar budaya organisasi dengan kinerja organisasi.

### b. Mangarrisan Sinaga (2008)

Mangarrisan sinaga melakukakn penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan reward terhadap kinerja pegawai pada PT. Soelong laoet medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan reward secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soelongs Loet Medan. Nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 84,4 % dimana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi, dan reward sebesar 84,4% dan 15,6% dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel yang dominan dan paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

**c. Prima Nugraha S.Sinaga**

Prima Nugraha S. Sinaga melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten dairi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi pada sekretariat daerah kabupaten dairi berada pada kategori sangat tinggi dengan perhitungan korelasi product moment yaitu 0,62 (hubungan positif) kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten dairi adalah sebesar 38,44% dan 61,56% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dihitung dalam penelitian ini.

Asfar Halim Dalimunthe (2009)

**d. Asfar Halim Dalimunthe**

Melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan

menganalisis data, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai .

**e. Velly Angelia M.(2011)**

Velly Angelia M.dalam penelitiannya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi indonesia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dilihat dari nilai  $R=0,701$  dan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $8,492 > 2,427$ ). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dan variabel caring meritorcary paling berpengaruh signifikan dengan  $t$  hitung  $t$  tabel yaitu 3,2082,015.

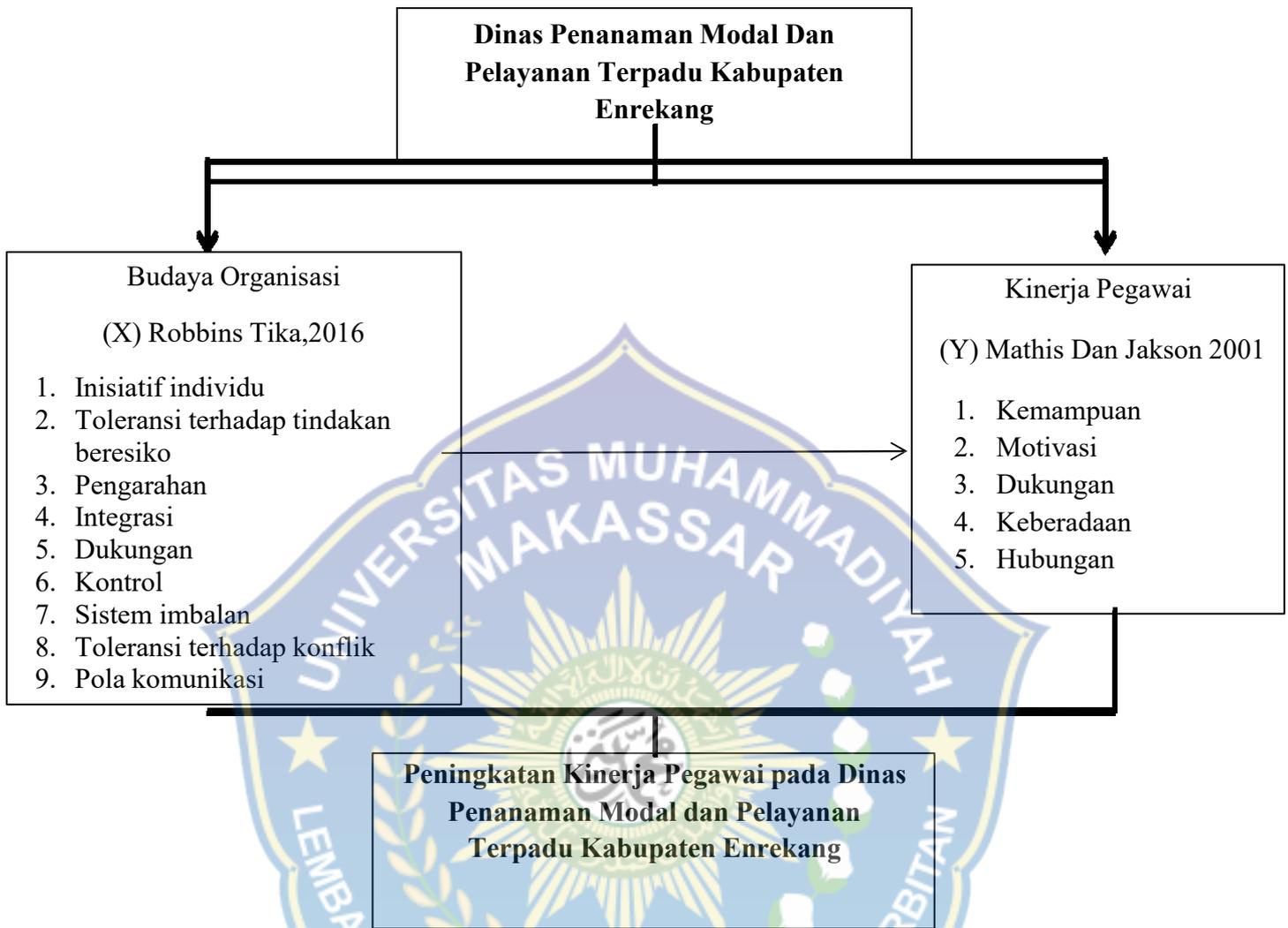
Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu: Kotte dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja,bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan,kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Biula pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, oirentasi,

dan penyesuaian diri , pegawai akan meyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bial proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa indentik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai.

### **B. Kerangka Fikir**

Kerangka fikir akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Adapun kerangka fikir dari penelitian pengaruh budaya organisais terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang





*Gambar 3.1: bagan kerangka fikir*

### C. Defnisi operasional Variabel

#### 1. Budaya organisasi (x)

- a. Inisiatif individu yaitu memberikan kebebasan kepada pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang

dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi.

- c. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
- d. Integrasi yaitu mendorong semua unit organisasi di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
- e. Dukungan manajemen yaitu pemimpin di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.
- f. Kontrol adalah sebuah sistem yang digunakan untuk mencegah, mendeteksi atau mengoreksi kebenaran (keabsahan) suatu peristiwa atau kegiatan sesuai dengan aturan/hukum.
- g. Sistem imbalan adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah.

- h. Toleransi terhadap konflik adalah sabar dan menahan diri, sikap toleransi dapat menghindari terjadinya diskriminasi, walaupun banyak terdapat kelompok atau golongan yang berbeda dalam suatu kelompok masyarakat.
- i. Pola komunikasi adalah proses yang di rancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang cukup beserta keberlangsungannya, guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis.

## **2. Kinerja Pegawai (Y)**

- a. Kemampuan yaitu kapasitas seseorang untuk melakukan tugas
- b. Motivasi yaitu dorongan yang menjadi dasar semangat untuk melakukan sesuatu
- c. Dukungan yaitu bentuk informasi verbal atau non verbal yang diberikan dalam lingkungan
- d. Keberadaan yaitu sesuatu yang bersifat fisik maupun abstrak yang dapat berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung
- e. Hubungan adalah kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih

#### D. Hipotesis

Bedasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ):

Tidak ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang

2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ):

Ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan setelah seminar proposal. Adapun Lokasi penelitian berada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang karena peneliti melihat banyak absensi pegawai yang tidak masuk karena kurang semangat bekerja, disebabkan motivasi yang dimiliki rendah.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena jenis penelitian yang spesifiknya sistematis dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe survey, yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi serta pengelompokan tentang suatu fenomena sosial, dengan mendefinisikan jumlah variabel yang berkaitan dengan masalah.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten yang berjumlah sebanyak 38 orang. karena jumlah populasi hanya 38 orang, maka semua populasi diteliti (sampel jenuh/sensus). Teknik penentuan sampel menggunakan teknik random sampling.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. guna membantu responden pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu kabupaten enrekang untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (√) pada tempat yang ditentukan.

Peneliti membuat 2 (dua) macam kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait budaya organisasi dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai. Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang Guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan pada penelitian ini untuk menentukan sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitas sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan bantuan Regresi sederhana *version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  Product Moment (lihat Lampiran). Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$ .

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan bantuan Regresi sederhana *version 24.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpha  $\geq 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

##### **1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif**

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data kuesioner yang tlah terkumpul dari jawaban responden Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Teknik analisis statistik deskriptif yang dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, serta mean (pengukuran tendensi sentral),

perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1. Kriteria Jawaban Responden**

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - <40%	Kurang Baik
0% - <20%	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2010: 246)

## 2. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang. Digunakan pula untuk membangun persamaan dalam menentukan perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$  = Variable Kinerja Pegawai

X = Variabel Budaya Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan Regresi sederhana *version 24.0*. Hasil analisis regresi digunakan untuk uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

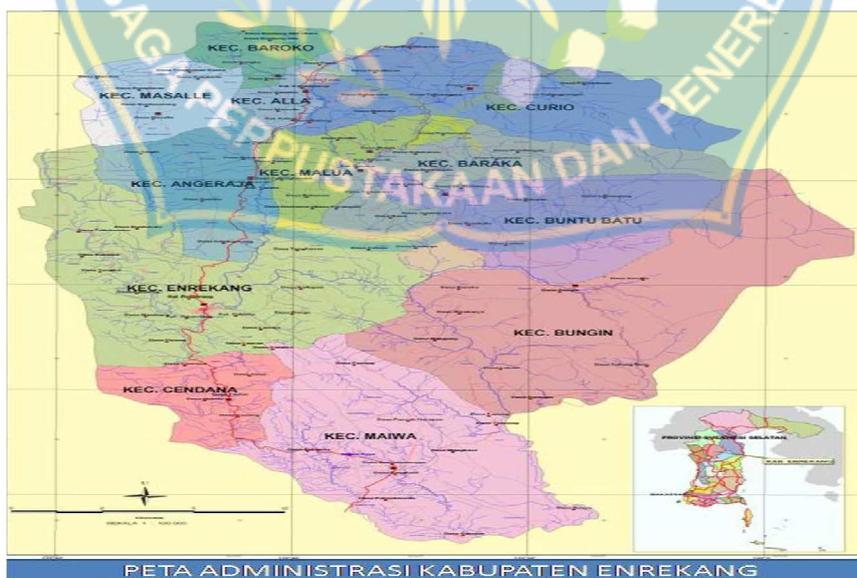
- a. Jika nilai P value ( $\text{sig}$ )  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b. Jika nilai P value ( $\text{sig}$ )  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Kabupaten Enrekang yang sejak abad XIV dikenal dengan sebutan Massenrempulu yang berarti “menyusur gunung” dengan ibu kotanya adalah Enrekang dan merupakan salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai keunikan tersendiri karena terdiri dari gunung-gunung dan bukit-bukit yang sambung-menyambung sekitar 85% dari luas wilayahnya. Sebutan Enrekang berasal dari kata *Endek* yang berarti naik atau panjat, dari sinilah asal mula sebutan *Endekan*. Masih ada versi lain yang ada dalam pengertian umum sampai sekarang dan bahkan ada dalam administrasi pemerintah yang lebih dikenal dengan sebutan Enrekang. Adapun gambaran Kabupaten Enrekang dapat dilihat dari Peta berikut ini:



Gambar 4.1: Peta Wilayah Kabupaten Enrekang

## 1. Kondisi Geografis Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang termasuk dalam salah satu wilayah dalam Provinsi Sulawesi Selatan yang secara astronomis terletak pada  $3^{\circ} 14' 36''$  -  $3^{\circ} 50' 00''$  dan  $119^{\circ} 40' 53''$  -  $120^{\circ} 06' 33''$  BT dan berada pada ketinggian 442m dpl, dengan luas wilayah sebesar 1.786.02 km<sup>2</sup>. Kabupaten Enrekang berbatasan dengan Tana Toraja disebelah utara, di sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu dan Sidrap, di sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Sidrap dan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Pinrang.

## 2. Batas-Batas Daerah Kabupaten Enrekang

Selama dasawarsa terjadi perubahan administrasi pemerintahan baik tingkat Kecamatan maupun pada tingkat Kelurahan atau Desa, yang awalnya pada tahun 1905 hanya berjumlah 5 kecamatan dan 54 desa atau kelurahan, tetapi pada tahun 2008 jumlah kecamatan menjadi 12 kecamatan dan 129 desa dan kelurahan. Adapun pembagian kecamatan dalam lingkup Kabupaten Enrekang antara lain:

- a. Kecamatan Alla
- b. Kecamatan Anggeraja
- c. Kecamatan Enrekang
- d. Kecamatan Masalle
- e. Kecamatan Buntu Batu
- f. Kecamatan Baroko
- g. Kecamatan Cendana
- h. Kecamatan Curio
- i. Kecamatan Malua

- j. Kecamatan Baraka
- k. Kecamatan Bungin
- l. Kecamatan Maiwa

Secara umum terletak topografi wilayah Kabupaten Enrekang terbagi atas wilayah perbukitan karst(kapur) yang terbentang dibagian utara dan tengah, lembah-lembah yang curam, sungai serta tidak mempunyai wilayah pantai. Jenis Flora yang banyak ditemukan pohon *bitti* atau yang bisa disebut *vitex coffasus*, pohon hitam sulawesi atau *diospyros celebica*, pohon ulin atau kayu besi *euisideraxylon zwageri*, pohon *lithocarpus celebica*, kayu bayam kayu agatis-*agatis celebica*, kayu kuning – *arcangelisia flava merr.* Selain itu terdapat juga rotan lembah – *calamus sp*, rotan tohiti – *calamus inops becc.* Rotan taman jenis angrek juga banyak ditemukan angrek yaitu *goodyera celebica*, angrek Sulawesi dari spesies *phalaenopsis venosa*, angrek kalajengking *arachnis celebica*. Angrek *pleomele angustifolia*. Angrek *cymbidium finlaysonianum*, dan jenis tanaman lainnya.

### **3. Pemerintahan Kabupaten Enrekang**

Awal mula terbentuknya Kabupaten Enrekang yang telah beberapa kali mengalami pergantian Bupati sampai sekarang. Pelantikan Bupati Enrekang yang pertama yaitu pada tanggal 19 Februari 1960 dan ditetapkan sebagai hari terbentuknya Daerah Kabupaten Enrekang. Berikut adalah daftar Bupati Kabupaten Enrekang yang menjabat sejak terbentuknya pada tahun 1960:

- 1. Andi Babba Mangopo (1960-1963)
- 2. Muhammad Nur (1963-1964)

3. Muhammad Cahtif Lasiny (1964-1965)
4. Bambang Soetrisna (1965-1969)
5. Abdullah Rachman, B. A (1969-1971)
6. Drs. Mappatoeran Parawansa (1971-1973)
7. Mochammad Daud (1973-1978)
8. H. Abdullah Dollar, B. A(1978-1983)
9. Muhammad Saleh Nurdin Agung (1983-1988)
10. Mayjend TNI H.M Amin Syam (1988-1993)
11. Andi Rachman (1993-1998)
12. Drs. Andi Iqbal Mustafa (1998-2003)
13. Ir. H. La Tinro La Tunrung (2003-2008)
14. H. Muhammad Lody Sindingan, S.H, M.Si (2008 Pelaksana Tugas)
15. Ir. H. La Tinro La Tunrung (2008-20013)
16. Drs. H. Muslimin Bando, M.Pd (2013-Sekarang)

#### **4. Keadaan Penduduk Kabupaten Enrekang**

Adapun jumlah penduduk di Kabupaten Enrekang di beberapa Kecamatan dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Jumlah Penduduk di Kabupaten Enrekang**

No	Nama Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Cendana	4241	4564	8805
2.	Baraka	11161	10920	22081
3.	Buntu Batu	6827	6524	13351

4.	Anggeraja	11412	12456	24868
5.	Malua	3908	4092	8000
6.	Alla	11140	10589	21729
7.	Curio	8641	7674	17315
8.	Masalle	65017	6207	71224
9.	Baroko	5406	5101	10507
10.	Enrekang	99490	98704	198194
11.	Bungin	2284	11667	23312
12.	Maiwa	11.655	2098	4328

Sumber: BPS Enrekang 2017

### 5. Visi Misi Kabupaten Enrekang

Enrekang sebagai daerah yang cukup potensial dilihat dari segi sumber daya alam, tingkat aksesibilitas sarana dan prasarana sesungguhnya memungkinkan untuk mencapai daerah agropolitan dimana pola pengembangannya sektor pertanian selanjutnya akan memberikan efek eksternal terhadap tumbuh kembangnya berbagai sektor lainnya seperti industri pengelolaan perdagangan, lembaga keuangan dan sebagainya. Pengembangan daerah agropolitan dimaksud harus tetap mengacu pada prinsip otonomi dan kemandirian melalui pengembangan interkoneksi antar daerah baik Sulawesi Selatan maupun diluar Sulsel. Pengembangan daerah harus dipandang dalam perspektif masa depan

sehingga pelaksanaan pembangunan akan selalu ditempatkan dalam kerangka pembangunan berkelanjutan, kerangka pembangunan seperti itu akan meningkatkan aspek kelestarian lingkungan sebagai persyaratan utama. Merupakan proses untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Adapun misi Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut:

- a. Pilar pendukung perekonomian bagi pengembangan perekonomian Sul-Sel melalui pengembangan berbagai komoditas unggulan khususnya sektor pertanian.
- b. Mengembangkan kerjasama karyawan dan keterkaitan fungsional antara daerah agar tetap mengacu pada semangat dan otonomi.
- c. Mengembangkan implementasi pembangunan yang lebih menekankan pada pengembangan kawasan Timur Enrekang (KTE) dalam rangka mewujudkan keseimbangan pembangunan antara wilayah di Kabupaten Enrekang.
- d. Melakukan penataan tata ruang yang mampu memberikan peluang bagi terciptanya struktur ekonomi dan wilayah yang kuat serta memungkinkan munculnya interkoneksi antar wilayah.
- e. Mengedepankan norma dan nilai-nilai budaya tradisional dan keagamaan seperti kejujuran, keadilan, keterbukaan, dan saling menghormati, semangat gotong royong dan kerja sama, dalam berbagai aktivitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

## **6. Tujuan Kabupaten Enrekang**

Merupakan penjabaran dari misi dan bersifat operasional tentang apa yang dicapai:

- a. Komoditas Kabupaten Enrekang mampu memenuhi kebutuhan pasar lokal, regional, maupun untuk kebutuhan ekspor.
- b. Pembangunan sumber daya yang menjadi pilar pendukung ekonomi kerakyatan.
- c. Tercapainya kerjasama antar wilayah dan antar kawasan Kabupaten Enrekang.
- d. Terwujudnya kerjasama antar pemerintah Kabupaten Enrekang dengan berbagai pihak.
- e. Meningkatkan pengelolaan potensi di kawasan Timur Enrekang.
- f. Terwujudnya penataan wilayah/kawasan yang berdaya guna dan hasil guna.
- g. Terwujudnya peningkatan kesejahteraan sosial.
- h. Terwujudnya ketahanan budaya dan spritual.
- i. Terwujudnya pemerintahan yang baik partisipasif transparan dan akuntabel.
- j. Tercapainya peraturan keagamaan ketertiban dalam masyarakat.



## **B. Profil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang**

Salah satu tugas pemerintah, sebagai mana di amanat kan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang sekaligus juga hak dari warga Negara adalah terselenggaranya pelayanan publik. Secara sederhana, pelayanan public meliputi tiga aspek, yakni: administrasi, pengadaan infrastruktur dan pemenuhan kebutuhan dasar (*basicneed*). Perizinan sebagai suatu manifestasi yang meliputi aspek- aspek tersebut merupakan wujud pelayanan publik yang sangat menonjol dalam tata pemerintahan. Dalam relasi antara pemerintah dengan warganya seringkali perizinan menjadi indicator untuk menilai apakah sebuah tata pemerintahan sudah mencapai kondisi *good governance* atau belum.

Birokrasi perizinan merupakan salah satu permasalahan yang menjadi kendala bagi perkembangan usaha di Indonesia. Masyarakat dan kalangan dunia usaha sering mengeluh kan proses pelayanan perizinan oleh pemerintah yang tidak memiliki kejelasan prosedur, berbelit-belit, tidak transparan, waktu proses yang tidak pasti atau tidak terukur, dan tingginya biaya yang harus di keluarkan terutama berkaitan dengan biaya-biaya yang tidak resmi. Mereka sering bolak-balik dari satu kantor kekantornlainnya dan dari meja satu kemeja berikutnya ketika ingin mendapatkan perizinan. Hal ini selanjutnya membuat masyarakat seringkali merasa di dimainkan oleh aparat pemerintahtan pabisamelakukan complain atau pengaduan, sehingga berakibat pada munculnya citra buruk kinerja pemerintah dan menurunnya kepercayaan masyarakat ke pada pemerintah.

Sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 01 Tahun 1995 tentang perbaikan pelayanan aparatur dalam rangka meningkatkan citra pemerintah di mata masyarakat dan permen dagri nomor 20 Tahun 2008 tentang pedoman organisasi dan tata kerja unit pelayanan terpadu di daerah, maka kabupaten enrekang menjadikan terobosan dasar kebijakan di atas untuk mengintegrasikan terciptanya keseragaman pola penyelenggaraan pelayanan izin yang lebih efisien, sehingga pada tahun 2008 efektif nya terbentuknya KPTSP Kab. Enrekang sesuai Perda Nomor 6 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah kabupaten enrekang.

KPTSP Kab.Enrekang beroperasi pada akhir tahun 2009 dengan menempatikantor Pariwisata yang masih sangat sederhana sebagai saran apelayanan publik dengan di lengkapi sarana pendukung telepon / faximili 0420 – 21079, komputer, mobile yang terletak di Jalan pancaitan abungawalie No.11 Enrekang kurangl ebih 300 M dari kantor dinas pendidikan dan olah raga Kab. Enrekang.

Berdasarkan Perda Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 6 Tahu 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Enrekang, urusan Penanaman Modal di gabung dengan PTSP sehingga nomen klaturnya menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Padatahun 2014 Bupati Enrekang mengeluarkan Peraturan Bupati yang mengatur tentang pendelegasian kewenangan penandatanganan izin kepada Kepala

DPMPTSP. Dengan Peraturan Bupati tersebut maka semua perizinan dan non perizinan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah di ldelegasikan ke KPMPTSP.

Berkat perhatian pemerintah daerah dan juga support dari SIPS Program, maka pada Tahun 2014 telah selesai di bangun kantor yang lebih representative yang akan di tempat ioleh KPMPTSP Kabupaten Enrekang, tepatnya di Kompleks Kantor Bupati Lama di Pinang.

Pada UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan PP No. 18 Tahun 2014 tentang Perangkat Daerah maka Pada bulan September 2016 Pemerintah Kabupaten Enrekang telah melakukan perubahan sekaligus meningkatkan status Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

### 1. Visi dan Misi Organisasi

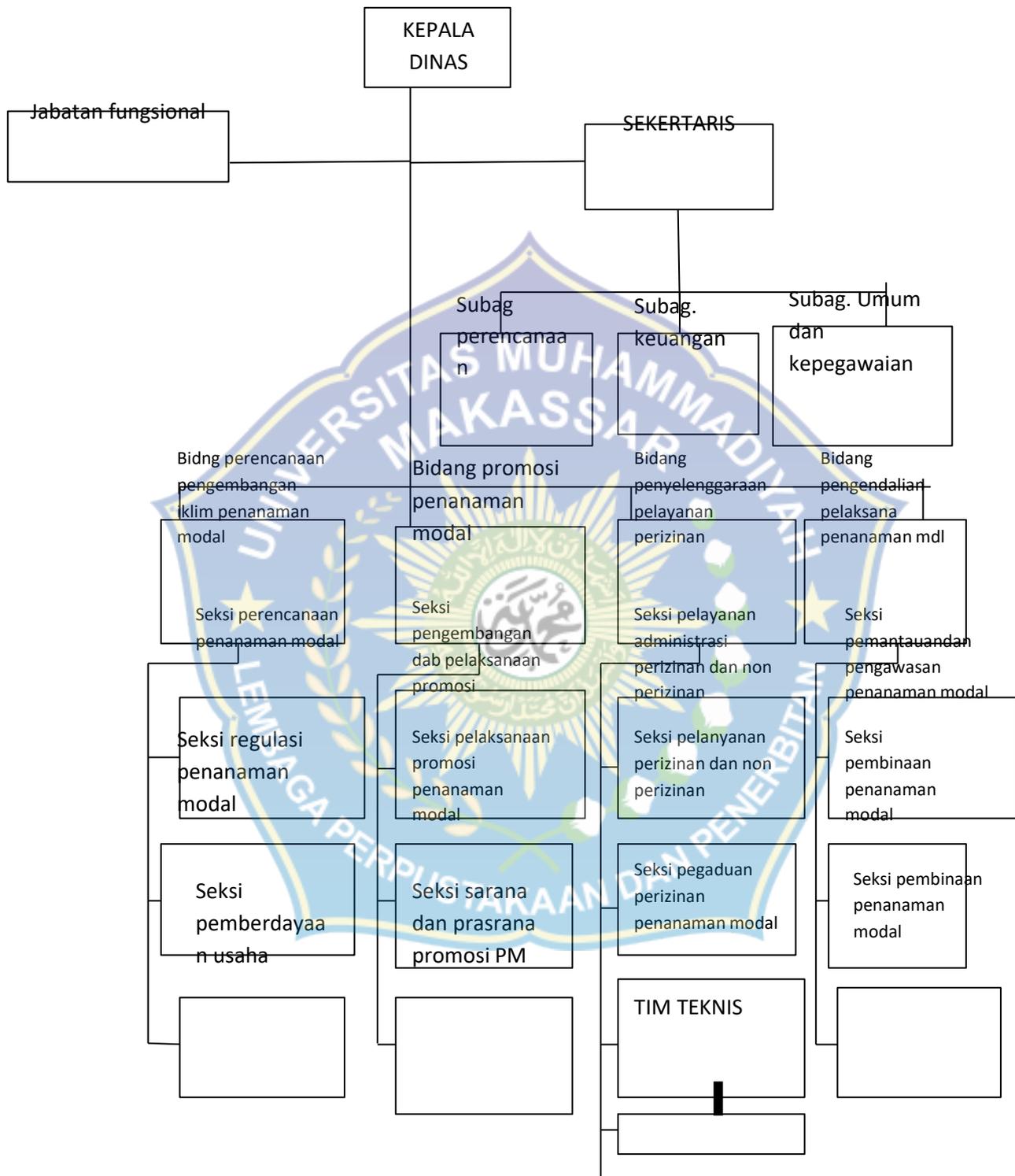
#### a. Visi

Sebagai lembaga yang menjunjung tinggi kesederhanaan, transparansi, ketepatan, kualitas pelayanan publik

#### b.Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik
2. Mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dan pelayanan publik
3. Meningkatkan efektifitas dan efesiensi penyelenggaraan pelayanan publik
4. Meningkatkan mutu aparatur yang profesion

## 2) Struktur Organisasi



### 3) JOB DESCRIPTION

#### **a. KepalaDinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam menentukan kebijakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Bidang Penanaman Modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

#### **b. Sekretaris**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup dinas, yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

#### **c. Sub Bagian Program**

Sub Bagian Program mempunyai tugas mengumpulkan bahan dan mengelolah penyusunan program, penyajian data penyusunan laporan kinerja.

#### **d. Sub Bagian keuangan**

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menghimpun bahan dan mengelolah administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan, pertanggung jawaban dan laporan keuangan.

#### **e. Sub Bagian umum dan kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

**f. Bidang perencanaan pengembangan iklim penanaman modal**

Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim Penanaman Modal dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melakukan perencanaan pengembangan iklim penanaman modal untuk mengoptimalkan pengolahan potensi penanaman modal daerah.

**g. Seksi perencanaan dan system informasi penanaman modal**

Seksi Perencanaan dan Sistem Informasi Penanaman Modal di pimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas melakukan perencanaan dan system informasi penanaman modal dalam rangka menciptakan iklim investasi yang kondusif.

**1) Seksi regulasi penanaman modal**

Seksi Regulasi Penanaman Modal di pimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas melakukan pengumpulan data, analisis dan penyusunan regulasi / kebijakan penanaman modal

**2) Seksi pemberdayaan usaha daerah**

Seksi Pemberdayaan Usaha Daerah dipimpin oleh seorang kepala Seksi, mempunyai tugas menyusun dan merencanakan sosialisasi, bimbingan teknis, penyuluhan dan kegiatan lainnya untuk pemberdayaan usaha daerah.

**3) Bidang promosi penanaman modal**

Bidang Promosi Penanaman Modal dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas mengembangkan dan melakukan market survey dan

intelligent, melaksanakan promosi, menyiapkan sarana dan prasarana promosi serta merencanakan dan melaksanakan fasilitasi pelayanan penanaman modal

**4) Seksi pengembangan promosi penanaman modal**

Seksi Pengembangan Promosi Penanaman Modal dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas mengembangkan promosi penanaman modal di dalam maupun luar negeri, melakukan pengumpulan data, menyelenggarakan koordinasi dan memfasilitasi kegiatanpromosi.

**5) Seksi pelaksanaan promosi penanaman modal**

Seksi Pelaksanaan Promosi Penanaman Modal dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas mengidentifikasi, menganalisis, memetakan, memberikan informasi dan menyelenggarakan promosi penanaman modal.

**6) Seksi sarana dan prasarana promosi**

Seksi Sarana dan Prasarana Promosi dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas melakukan penyiapan sarana prasarana, melakukan publikasi dan distribusi bahan - bahan promosi, menyiapkan materi dan menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana promosi dibidang penanaman modal.

**Bidang penyelenggaraan pelayanan perizinan**

Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi, memfasilitasi, mengolah, menganalisis, memverifikasi, merumuskan, merancang, mengevaluasi, memimpin, memonitoring, pengolahan data pelayananperizinandannonperizinan.

## **2. Seksi administrasi pelayanan perizinan dan non perizinan**

Seksi Administrasi Pelayanan Perizinandan Non Perizinan dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas melaksanakan administrasi pelayanan perizinan dan non perizinan.

## **3. Seksi pelayanan perizinan dan non perizinan**

Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan di pimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas-tugas teknis operasional pelayanan perizinan dan non perizinan.

## **4. Seksi pengaduan perizinan penanaman modal**

Seksi Pengaduan Perizinan Penanaman Modal, dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas penanganan pengaduan serta melaksanakan penyusunan rencana kegiatan penanganan pengaduan perizinan penanaman modal.

## **5. Bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal**

Kepala Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal mempunyai tugas menyelenggarakan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penanaman modal serta penggunaan fasilitas dan penilaian laporan kegiatan penanaman modal

## **6. Seksi pemantauan penanaman modal**

Seksi Pemantauan Penanaman Modal dipimpin oleh seorang Kepala Seksi mempunyai tugas melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan, penanaman modal dan realisasi investasi perusahaan.

## 7. Seksi pembinaan penanaman modal

Seksi Pembinaan Penanaman Modal dipimpin oleh seorang Kepala Seksi mempunyai tugas melakukan pembinaan penanaman modal bagi perusahaan penanaman modal

## 8. Seksi pengawasan penanaman modal

Seksi Pengawasan Penanaman Modal dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, penggunaan fasilitas penanaman modal, ketenaga kerjaan dan tanggung jawab sosial perusahaan

### C. Pengumpulan Data

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang , memiliki pegawai sebanyak 38 orang yang dijadikan sampel penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang sebanyak 38 orang

Setelah melakukan penyebaran kuisioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, dan masa kerja. Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuisioner penelitian.

#### 1. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
Laki-laki	24	63,15
Perempuan	14	36,84
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang 2019*

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Kabupaten Enrekang untuk jenis laki-laki sebanyak 24 pegawai dari 38 responden (63,15), sementara perempuan sebanyak 14 pegawai dari 38 responden (36,84).

## 2. Identifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.3: Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
SLTA/Sederajat	10	26,31
D3 (Diploma)	2	5,26
S1 (Sarjana)	24	63,15
S2 (pascasarjana)	2	5,26
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber :Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 10 pegawai dari 38 responden (26,31) , jenjang pendidikan D3 (diploma) sebanyak 2 pegawai dari 38 responden (5,26) , jenjang pendidikan S1 (sarjana) sebanyak 24 pegawai dari 38 responden (63,15) dan jenjang pendidikan S2 (pascasarjana) 2 dari 38 responden (5,26).

### 3. Identifikasi responden berdasarkan usia

Tabel 4.4: Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
25-35	5	13,15
36-45	8	21,05
46-55	15	39,47
56-65	10	26,31
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber :Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten

Enrekang 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang yang berusia 25-35 sebanyak 5 pegawai dari 38 responden (13,15), berusia 36-45 sebanyak 8 pegawai dari 38 responden (21,05), berusia 46-55 sebanyak 15 pegawai dari 38 responden (39,47) dan yang berusia 56-65 sebanyak 10 pegawai dari 38 responden (26,31).

#### 4. Identifikasi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5: Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
5-15	20	52,63
16-25	8	21,05
26-35	5	13,15
36-45	5	13,15
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang 2019

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang untuk masa kerja 5-15 sebanyak 20 pegawai dari 38 responden (52,63), masa kerja 16-25 sebanyak 8 pegawai dari 38 responden (21,05), masa kerja 26-35 sebanyak 5 pegawai dari 38 responden (13,15), dan masa kerja 36-45 sebanyak 5 pegawai dari 38 responden (13,15).

#### D. Hasil Penelitian

##### 1. Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi (X)

Budaya organisasi yaitu suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan anggota di dalam lembaga, susunan lembaga, dengan sistem mengatur dan mendapatkan nilai dan kepribadian. Dalam penelitian ini telah diuraikan secara keseluruhan data yang telah diperoleh, maka tahap selanjutnya akan dilakukan analisis data tentang variabel budaya organisasi, maka

dari itu terdapat beberapa indikator dari variabel budaya organisasi yaitu, Inisiatif individu, toleransi dan pengarahan, dimana tiap-tiap indikator tersebut masing-masing memiliki item pernyataan yang akan di uraikan sebagai berikut:

a. Inisiatif Individual

Indikator pertama dari budaya organisasi dalam penelitian ini adalah inisiatif individu yang diukur melalui 4 (empat) pernyataan. Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari 38 responden terhadap indikator tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.6:

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan Responden Menyangkut tentang Inisiatif Individual**

ITEM-ITEM INSTRUMEN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM. (%)
1. Bapak/ibu diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	44,7	50,0	5,3	0	0	100
2. Bapak/ibu mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	34,2	50,0	10,5	5,3	0	100
3. Bapak/ibu selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	36,8	52,6	7,9	2,6	0	100
4. Bapak/ibu diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang berisiko	34,2	36,8	7,9	18,4	0	100
Rata-rata (%)	37,4%	47,3%	7,9%	6,5%	0	100

*Sumber: data primer, 2019*

Dari hasil analisis deskriptif yang menyangkut tentang inisiatif individu, Mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 28,5% sangat setuju, 58,9% setuju, 8,0% ragu-ragu, 4,5% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.6, maka kualitas keterlibatan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang yang menyangkut tentang dimensi inisiatif individu mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 38 (tiga puluh delapan) responden, yaitu 37,4% atau 17 (tujuh belas ) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 47,3% atau 19 (sembilan belas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 7,9% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Atas keterlibatan yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang telah memiliki (inisiatif individu) yang sangat memuaskan dalam aktualisasi pemberian pelayanan yang profesional kepada masyarakat, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 47,3% yang memberikan pernyataan setuju/baik.

b. Toleransi terhadap tindakan berisiko

Indikator kedua dari budaya organisasi dalam penelitian ini adalah toleransi terhadap tindakan berisiko yang diukur melalui 4 (empat)

pernyataan. Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari 38 responden terhadap indikator tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.6 :

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan Responden Menyangkut tentang**  
**Toleransi terhadap tindakan berisiko**

ITEM-ITEM INSTRUMEN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
5. Bapak/ibu jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	36,8	52,6	10,5	0	0	100
6. Bapak/ibu mengenai atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar	23,7	60,5	10,5	5,3	0	100
7. Bapak/ibu mampu melaksanakan standar kerja yang di tentukan pimpinan	44,7	50,0	5,3	0	0	100
8. Bapak/ibu mengenai atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	34,2	36,8	7,9	18,4	2,6	100
Rata-rata (%)	34,8%	49,9%	8,5%	5,9%	0,65%	100

*Sumber: data primer, 2019*

Dari hasil analisis deskriptif yang menyangkut tentang toleransi terhadap tindakan berisiko, Mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 34,8% sangat setuju, 34,8% setuju, 49,9% ragu-ragu, 8,5% tidak setuju, dan 5,9% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.7, maka kualitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang yang menyangkut tentang dimensi toleransi terhadap tindakan berisiko mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 38 (tiga puluh delapan) responden, yaitu 34,8% atau 13 (tiga belas dua) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 49,9% atau 19 (sembilan belas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 8,5% atau 9 (sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 5,9% atau 4 (empat) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Atas keterlibatan yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang telah memiliki (toleransi terhadap tindakan berisiko) yang sangat memuaskan dalam aktualisasi pemberian pelayanan yang profesional kepada masyarakat, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 49,9% yang memberikan pernyataan setuju/baik.

### c. Dukungan

Indikator ketiga dari budaya organisasi dalam penelitian ini adalah keterlibatan yang diukur melalui 2 (dua) pernyataan. Untuk memberikan

deskripsi tentang pernyataan dari 38 responden terhadap indikator tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.8 :

**Tabel 4.8**  
**Pernyataan Responden Menyangkut tentang Dukungan**

ITEM-ITEM INSTRUMEN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM. (%)
9. Bapak/ibu mengenai pimpinan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan	34,2	50,0	10,5	5,3	0	100
10. Bapak/ibu mengenai atasan mengawasi perilaku saya dalam bekerja	31,6	39,5	7,9	21,1	0	100
Rata-rata (%)	32,9%	44,75%	9,2%	13,2%	0	100

*Sumber: data primer, 2019*

Dari hasil analisis deskriptif yang menyangkut tentang dukungan, Mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 32,9% sangat setuju, 44,75% setuju, 9,2,0% ragu-ragu13,2% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.8, maka kualitas dukungan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayana Terpadu Kabupaten Enrekang Selatan yang

menyangkut tentang dimensi dukungan mendapat 2 (dua) pernyataan penilaian rata-rata dari 38 (tiga puluh delapan) responden, yaitu 32,9% atau 14 (empat belas) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 44,75% atau 20 (dua puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 9,2% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 13,2% atau 1 (empat) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Atas dukungan yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang telah memiliki (dukungan) yang sangat memuaskan dalam aktualisasi pemberian pelayanan yang profesional kepada masyarakat, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 44,75% yang memberikan pernyataan setuju/baik.

## **2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan amanah /tanggung jawab yang di bebankan kepadanya. Dalam penelitian ini telah diuraikan secara keseluruhan data yang telah diperoleh, maka tahap selanjutnya akan dilakukan analisis data tentang variabel kinerja pegawai, maka dari itu terdapat beberapa indikator dari variabel kinerja pegawai yaitu, kemampuan, motivasi, dukungan, dan hubungan. dimana tiap-tiap indikator tersebut masing-masing memiliki item pernyataan yang akan di uraikan sebagai berikut:

## a. Kemampuan

Indikator pertama dari kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kemampuan yang diukur melalui 4 (empat) pernyataan. Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari 38 (tiga puluh delapan) responden terhadap indikator tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**  
**Pernyataan Responden terhadap dimensi kemampuan**

<b>ITEM – ITEM INSTRUMEN</b>	<b>SS</b> (%)	<b>S</b> (%)	<b>RR</b> (%)	<b>TS</b> (%)	<b>STS</b> (%)	<b>JUM.</b> (%)
1. Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	47,4	34,2	2,6	7,9	7,9	100
2. Bapak/ibu mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	31,6	44,7	10,5	13,2	0	100
3. Bapak/ibu dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	34,2	55,3	5,3	5,3	0	100
4. Bapak/ibu dapat meminimalisasi kesalahan saya tingkat	21,1	31,6	26,3	21,1	0	0
<b>Rata-rata (%)</b>	<b>33,5%</b>	<b>41,4%</b>	<b>11,1%</b>	<b>11,8%</b>	<b>1,9</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer, 2019*

Hasil analisis deskriptif kualitas kinerja pegawai dengan dimensi kemampuan mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 33,5% sangat setuju, 41,4% setuju, 11,1% ragu-ragu, 11,8% tidak setuju, dan 1,9% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.9, maka kualitas kinerja pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dengan dimensi kemampuan mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 38 (tiga puluh delapan) responden, yaitu 33,5% atau 13 (tiga belas) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 41,4% atau 14 (empat belas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 11,1% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu 11,8% atau 7 (tujuh) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju, orang responde yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 1,9% atau 1 (satu). Dengan kemampuan yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang sudah memiliki dimensi kemampuan yang sangat memuaskan dalam aktualisasi pemberian kinerja pegawai yang berkualitas kepada masyarakat, yaitu dengan adanya nilai rata-rata responden sebesar 41,4% yang memberikan pernyataan setuju.

## b. Motivasi

Indikator kedua dari kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kemampuan yang diukur melalui 3 (tiga) pernyataan. Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari 38 (tiga puluh delapan) responden terhadap indikator tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.10 :

**Tabel 4.10**  
**Pernyataan Responden terhadap dimensi Motivasi**

<b>ITEM – ITEM INSTRUMEN</b>	<b>SS</b> (%)	<b>S</b> (%)	<b>RR</b> (%)	<b>TS</b> (%)	<b>STS</b> (%)	<b>JUM.</b> (%)
5. Bapak/ibu merasa tertantang untuk selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	44,2	34,2	18,4	13,2	0	100
6. Bapak/ibu mengenai pimpinan yang selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	28,9	47,4	15,8	7,9	0	100
7. Bapak/ibu dapat merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan keamanan	60,5	36,8	2,6	0	0	100
<b>Rata-rata (%)</b>	<b>44,5%</b>	<b>39,4%</b>	<b>12,2%</b>	<b>7,0%</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer, 2019*

Hasil analisis deskriptif kualitas kinerja pegawai dengan dimensi motivasi mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 44,5% sangat setuju, 39,4% setuju, 12,2% ragu-ragu, 7,0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.10, maka kualitas kinerja pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang Selatan dengan dimensi motivasi mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 38 (tiga puluh delapan) responden, yaitu 44,5% atau 14 (empat belas) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 39,4% atau 20 (dua puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 12,2% atau 4 (empat) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu 0% atau 4 (empat) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Dengan motivasi yang dimiliki Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang Selatan sudah memiliki motivasi yang sangat memuaskan dalam aktualisasi pemberian kinerja pegawai yang berkualitas kepada masyarakat, yaitu dengan adanya nilai rata-rata responden sebesar 44,5% yang memberikan pernyataan setuju.

c. Dukungan

Indikator kedua dari kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kemampuan yang diukur melalui 3 (tiga) pernyataan. Untuk memberikan

deskripsi tentang pernyataan dari 38 (tiga puluh delapan) responden terhadap indikator tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.11 :

**Tabel 4.11**  
**Pernyataan Responden terhadap dimensi Dukungan**

ITEM – ITEM INSTRUMEN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM. (%)
8. Bapak/ibu dapat merasa senang bila pengabdian selama bekerja di tempat kerja ini di akui oleh pimpinan	52,6	44,7	2,6	0	0	100
9. Bapak/ibu mengenai perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	39,5	55,3	5,3	0	0	100
10. Bapak/ibu mengenai atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus di selesaikan	31,6	39,5	7,9	21,1	0	100
Rata-rata (%)	41,2%	46,5%	5,2%	7,0%	0	100

*Sumber: data primer, 2019*

Hasil analisis deskriptif kualitas kinerja pegawai dengan dimensi dukungan mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 41,2% sangat setuju, 46,5% setuju, 5,2% ragu-ragu, 7,0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.11, maka kualitas kinerja pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang Selatan dengan dimensi dukungan mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 38 (tiga puluh delapan) responden, yaitu 41,2% atau 9 (sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 46,5% atau 23 (dua tiga) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 5,2% atau 4 (empat) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu, 7,0% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Dengan dukungan yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang sudah memiliki dukungan yang sangat memuaskan dalam aktualisasi pemberian kinerja pegawai yang berkualitas kepada masyarakat, yaitu dengan adanya nilai rata-rata responden sebesar 46,5% yang memberikan pernyataan setuju.

d. Keberadaan

Indikator kedua dari kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kemampuan yang diukur melalui 3 (tiga) pernyataan. Untuk memberikan

deskripsi tentang pernyataan dari 38 (tiga puluh delapan) responden terhadap indikator tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.12 :

**Tabel 4.12**  
**Pernyataan Responden terhadap dimensi Keberadaan**

ITEM – ITEM INSTRUMEN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM. (%)
11. Bapak/ibu dapat merasa senang karena karyawan di tnpat kerja ini dapat menerima saya sebagai patner yang baik	44,7	50,0	5,3	0	0	100
12. Bapak/ibu bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bias langsung segera diselesaikan	34,2	50,0	10,5	5,3	0	100
13. Bapak/ibu dapat merasa senang karena karena di tempat kerja ini hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik	44,7	50,0	5,3	0	0	100
Rata-rata (%)	41.2%	50%	7,0%	1,7%	0	100

*Sumber: data primer, 2019*

Hasil analisis deskriptif kualitas kinerja pegawai dengan dimensi keberadaan mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 41,2% sangat setuju, 50% setuju, 7,0% ragu-ragu, 1,7% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.12, maka kualitas kinerja pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dengan dimensi dukungan mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 38 (tiga puluh delapan) responden, yaitu 41,2% atau 17 (tujuh belas) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 50% atau 19 (sembilan belas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 7,0% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu, 0% orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Dengan keberadaan yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang sudah memiliki keberadaan yang sangat memuaskan dalam aktualisasi pemberian kinerja pegawai yang berkualitas kepada masyarakat, yaitu dengan adanya nilai rata-rata responden sebesar 41,2% yang memberikan pernyataan setuju.

### 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

#### a. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang. Analisis regresi linear menggunakan bantuan program SPSS (*for windows release*) analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.13**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,733	,726	3,25357

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien pada tabel di atas nilai kolerasi adalah 0,856 nilai ini dapat diterprestasikan bahwa hubungan dua variable penelitian yaitu sebesar 0,856 dan berada pada kategori baik dengan arah hubungan positif. Melalui tabel diatas juga di peroleh R square atau koefesien determinasi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Table 4.14

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,999	8,523		
	Budaya Organisasi	1,090	,109	,856	9,953

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients pada tabel diatas pada kolom B pada constant (a) adalah 10,999 sedangkan nilai trust (b) adalah 1,090. Berdasarkan pengujian model regresi diatas, maka model regresi yang mengatakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y=a+bx \text{ (} Y=10,999 + 1,090X \text{)}$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 10,999 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 10,999 koefisien regresi X sebesar 1,090 menyatakan bahwa setiap pembahasan 1% nilai variabel X organisasi budaya maka variabel Y kinerja pegawai akan bertambah sebesar 1,090. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah hubungan pengaruh variabel X terhadap Y Adalah positif.

## b. Hasil Uji Reabilitas

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Table 4.15

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	10

Pengujian realibilitas dapat dilihat dari nilai cronbach's Alpha dari semua variable lebih besar dari 0,9 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variable X (budaya organisasi) handal atau dapat dipercaya.

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Table 4.16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

Hasil uji reliabilitas pada variable Y (kinerja pegawai) dapat dilihat dari hasil regresi pada nilai cronbach's alpha dari semua variable lebih besar dari 0.8 sehingga dapat disimpulkan istrumen dari koesioner yang digunakan untuk menjelaskan variable kinerja pegawai dinyatakan valid.

## D. Pembahasan

### 1. Budaya Organisasi (X)

Seperti yang telah diketahui bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi.

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku (Pastin, 1986). Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang dilakukan para karyawan.

Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai yang menjadi prinsip SDM untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertingkah laku. (Susanto, 1997). Dengan memahami dan menyadari arti pentingnya budaya organisasi bagi setiap individu, maka hendaknya hal tersebut mendorong para manajer untuk menciptakan budaya organisasi yang menekankan pada interpersonal. Adapun fungsi budaya organisasi sebagai berikut: Dan ada beberapa indikator sebagai penunjang keberhasilan suatu organisasi dan sebagaimana yang dipraktikkan dalam penelitian tersebut dimana indikatornya sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian dari indikator Inisiatif Individu yaitu cukup baik. Jadi Tentunya dari indikator Inisiatif Individu sudah menjalankan dari nilai-nilai budaya organisasi sebagaimana yang di kemukakan oleh Schein (1992), bahwa budaya organisasi merupakan suatu model dengan anggapan mendasar yang di lahirkan untuk menumbuh kembangkan dari kumpulan orang-orang dengan mekanisme untuk bagaimana mencerna, memperhatikan yang secara terlibat di dalam dinamika-dinamika organisasi untuk kemudian dapat menopang nilai-nilai budaya organisasi dalam hal ini adalah Inisiatif Individu dengan harapan agar bisa mencapai tujuan organisasi. dari hasil penelitian indikator Inisiatif Individu tersebut sudah menjalankan nilai-nilai yang ada di dalam budaya organisasi akan tetapi belum sangat memuaskan.
- b. Hasil penelitian indikator Toleransi yaitu cukup baik. ini merujuk pada suatu sikap yang saling menghargai individu atau kelompok dalam masyarakat atau dalam lingkungannya, bahwa Toleransi ini adalah upaya untuk mengajak individu di dalam organisasi untuk memfokuskan pada suatu bidang tertentu terkait dengan bidang masing-masing perindividu, Dengan demikian Toleransi ini agar bagaimana orang-orang di dalam organisasi mudah mendapatkan Toleransi yang besar daripada kemauan perorangan dan juga mengembangkan kestabilan sosial sebagai alat sosial yang menjadikan persatuan dalam organisasi, hal ini sebagaimana yang di kemukakan sebelumnya oleh Robbins tentang tujuan organisasi. tentunya hal ini menjadi penekanan tersendiri terhadap orang-orang di dalam

lingkup organisasi untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil penelitian indikator Toleransi tersebut sudah menjalankan nilai-nilai konsistensi di dalam budaya organisasi akan tetapi belum sepenuhnya atau belum sangat memuaskan.

- c. Hasil penelitian Dukungan yaitu baik, dari hasil penelitian indikator Dukungan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan orang lain, dan bagaimana memecahkan masalah di dalam organisasi sebagaimana yang di kemukakan oleh para ahli yaitu Robbins (2005), dan Schein (1992), bahwa orang-orang di dalam organisasi belajar untuk bagaimana memecahkan masalah-masalah yang terjadi didalam organisasi. Tentunya ini akan memberikan peluang dalam upaya merespon perubahan-perubahan dalam organisasi tersebut.

Dari penjelasan ketiga dimensi dari budaya organisasi di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdapat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang berada pada kategori kuat (baik). Ini ditandai dari skor rata-rata pada bagaian budaya organisasi sebagaimana yang telah di bahas sebelumnya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang dapat menjaga dan melaksanakan nilai-nilai, atau keyakinan-keyakinan yang dianggap sebagai

pedoman dalam menjalankan tugas-tugas dalam organisasi. Proses keterlibatan dalam organisasi dianggap karyawan sebagai hal yang mutlak dilaksanakan. Adanya sikap konsisten terhadap tanggung jawab diberikan serta kemampuan beradaptasi organisasi secara umum dan pegawai secara khusus dianggap sebagai suatu proses pelestarian budaya organisasi. namun, tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada beberapa pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang yang belum mampu menerapkan secara penuh hal-hal yang dianggap sebagai nilai-nilai inti dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan amanah atau tanggung jawab yang telah di bebaskan kepadanya, hal ini sesuai yang di kemukakan oleh Lawer dan Porter (1967), bahwa kinerja pegawai adalah prestasi yang didapatkan karyawan didalam menjalankan tugasnya, dan keberhasilan organisasi pada umumnya diukur darikinerja pegawai. namun seringkali kinerja hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian tentang kinerja pegawai, sumber daya manusia dan perilaku manusia muncul menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dan ada beberapa yang menjadi kriteria-kriteria yang menjadi ukuran kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian dari indikator Kemampuan yaitu cukup baik. salah satu Kemampuan dari suatu organisasi yang sudah terencana sebelumnya

dengan menopang proses untuk lebih mewujudkan tujuan organisasi, efektivitas menggambarkan tentang tingkat penggunaan sumber daya manusia (SDM), tentunya hal ini dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, dan dikatakan efektif jika berhasil memenuhi kebutuhan para kliennya dan Rumah Sakit itu efisien jika mendapat biaya dengan renda sebagaimana yang di kemukakan oleh Robbins (2005). Dari hasil penelitian indikator efektivitas tersebut sudah di jalankan namun belum sepenuhnya sangat memuaskan.

- b. Hasil penelitian Motivasi yaitu cukup baik. Dari hasil penelitian indikator Motivasi tersebut memang sudah di jalankan namun belum sepenuhnya sangat memuaskan, akan tetapi tentunya ini menjadi penekanan tersendiri untuk orang-orang di dalam organisasi untuk lebih menanamkan komitmen atas tanggung jawab dari perindividu, sebagaimana yang di kemukakan oleh Jakson (2001), yaitu setiap karyawan di dalam organisasi bagaimana menjalankan roda organisasi sesuai job deksnya yang secara terlibat dalam organisasi dengan pemahaman tentang Motivasi kepada diri sendiri maupun kepada orang lain terutama didalam lingkup organisasi.
- c. Hasil penelitian indikator Dukungan yaitu cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa suatu kondisi atau sikap hormat yang melekat pada diri pegawai atau karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku di dalam organisasi teruma pada Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang, hal ini lebih mengarah pada perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang telah menjadi aturan dan suatu keharusan untuk memiliki kemampuan menaati aturan tersebut demi terwujudnya kedisiplinan para pegawai di dalam organisasi, hal ini sebagaimana yang di kemukakan oleh Robbins (2005), dimana nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka di dalam bekerja, sehingga ini selanjutnya akan menjadi kebiasaan dari setiap pegawai untuk menaati aturan untuk menciptakan organisasi yang profesional. Dari hasil penelitian indikator disiplin tersebut sudah di jalankan namun belum sepenuhnya sangat memuaskan.

- d. Hasil penelitian indikator Keberadaan yaitu baik, hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Keberadaan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang tersebut mampu di jalankan dengan baik, dan pada dasarnya tolak ukur untuk bagaimana organisasi itu berhasil atau tidak yang menjadi penilaian mendasarnya adalah bagaimana kinerja pegawai tersebut, dan berangkat dari daya kreativitas pegawai selain menanamkan nilai-nilai dan norma dalam organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Prawisentoro (1999) bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pegawai dalam organisasi tersebut, tentunya inisiatif ini penting dari seorang pegawai dan bersinergi dalam membangun organisasi, dan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang sebagian besar sudah menjalankan nilai - nilai dan norma sesuai aturan yang terdapa di dinas

tersebut.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Budaya organisasi kerap kali digunakan sebagai alat dan kunci untuk keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian strategi usaha organisasi. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan pada budaya organisasi sebagai suatu tonggak atau pondasi yang harus dimiliki organisasi, dimana budaya organisasi akan menentukan kontinuitas kinerja organisasi dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Manfaat besarnya adanya budaya organisasi adalah dimana anggotanya atau karyawan dapat terfokuskan dan tercurahkan segala perhatian pada system nilai-nilai yang ada dan berlaku di dalam organisasi.

Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Hal ini telah dinyatakan sebelumnya oleh Robbins (2005) budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua orang yang berada di dalam organisasi diarahkan ke suatu pandangan arah yang sama. Selain itu Handako (2003) melihat budaya organisasi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kinerja pegawai yang unggul, karena budaya yang kuat berkaitan tingkat motivasi yang tinggi dalam diri anggota organisasi, memberikan struktur dan control yang dibutuhkan, juga

mendorong semua anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi.

Kuatnya budaya organisasi sehingga dapat berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai, bukan karena sebagai budaya *an sich*, yaitu sebagai seperangkat nilai-nilai yang dijadikan pedoman bersama para anggota organisasi, melainkan lebih dari pada itu, yaitu adanya sinergi dalam berbagai hal. Jika kita mengatakan bahwa suatu budaya organisasi ini kuat, hal ini sudah mengandung beberapa pengertian seperti : Nilai-nilai inti yang saling menjalin sebagai pedoman perilaku yang tersosialisasikan dan menginternalisasi, perilaku-perilaku karyawan yang terkendalikan dan terkoordinasikan oleh kekuatan yang informal, serta budaya organisasi yang dianggap berpengaruh terhadap strategi. Dari pembahasan di atas mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai bahwa dari nilai-nilai budaya organisasi dan nilai-nilai kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan sudah mampu menerapkan nilai-nilai tersebut dengan adanya sinergi untuk menjadikan organisasi yang lebih baik.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat (kinerja pegawai ) dan variabel bebas ( budaya organisasi). Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakan dengan organisasi lain, dengan kata lain budaya organisasi yaitu norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Secara tidak sadar tiap orang dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku untuk organisasinya. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas atas pengendalian perilaku yang tinggi.

Menurut Lawler dan Porter (1967) mengatakan Bahwa kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Prawirosentoso (1999) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan dampak kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara resmi, tidak melanggar aturan serta sesuai dengan moral maupun etika.

Pengujian realibilitas dapat dilihat dari nilai cronbach's Alpha dari semua variable lebih besar dari 0,9 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variable X (budaya organisasi) handal atau dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas pada variable Y (kinerja pegawai) dapat dilihat dari hasil regresi pada nilai cronbach's alpha dari semua variable lebih besar dari 0.8 sehingga dapat disimpulkan instrumen dari koesioner yang digunakan untuk menjelaskan variable kinerja pegawai dinyatakan valid

Nilai kolerasi sebesar 0,856 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang, berada pada kategori baik dengan arah hubungan

positif. Melalui tabel diatas juga diperoleh R square atau koefesien determinasi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dari 38 responden dikatakan kategori baik dengan arah hubungan positif karena jumlah yang diperoleh sebesar 0,856, sehingga dapat dikatakan kategori baik.

Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa variabel (X) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil signifikan, persamaan regresi yaitu  $Y = 10,999 + 1,090X$  dengan konstanta 10,999 yang menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 10,999 koefisien regresi X sebesar 1,090. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif dengan nilai kolerasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,856.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelyanan Terpadu Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik dengan hasil olahan data statistik pada pengujian reabilitas dengan nilai 0,975.
2. Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik dengan hasil olahan data statistik pada pengujian realibilitas dengan nilai 0,821.
3. Hasil perhitungan korelasi product moment, tentang budaya organisasi ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Bukti data dapat diperoleh dari perhitungan korelasi dimana nilai  $r$  hitung sebesar 0,856, yang berarti bahwa terdapat bahwa hubungan antara budaya organisasi yang diuji pada perhitungan korelasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut koefisiensi determinasinya diketahui sebesar 26,7%.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan ini maka dapat disimpulkan seberapa saran yang diharapkan berguna untuk kepentingan praktis dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar memperhatikan pegawai administrasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang yang kurang menyadari arti penringnya budaya organisasi, maka budaya organisasi yang ada perlu di tingkatkan agar dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja para pegawai sesuai dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan, upaya dapat dilakukan antara lain melalui kegiatan sosialisasi pengembangan budaya organisasi terhadap para pegawai di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang secara luas, insentif dan berkelanjutan.
2. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, selain variabel budaya organisasi, kepemimpinan juga sangat berpengaruh, seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan kerativitas tinggi agar dapat di contoh oleh bawahan. selain itu para pegawai perlu di berikan kesempatan, memebrikan ide-ide atau membuat inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar mereka lebsih merasa memiliki dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**





Universitas  
Muhammadiyah  
Makassar  
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

## Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Faculty of Social and Political Sciences

Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221

Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588

Official Email : [fisip@unismuh.ac.id](mailto:fisip@unismuh.ac.id)

Official Web : <https://fisip.unismuh.ac.id>

Nomor : 0993/FSP/A.6-VIII/IV/1440 H/2019 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan `  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di -  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Sumaini  
St a m b u k : 105610540615  
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang.  
Judul Skripsi : *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang"*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 25 April 2019

D e k a n,  
Ub. Wakil Dekan I

  
Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

NBM. 1084 366



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia  
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi  
Public Administration - Government Studies - Communication Science



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1178/05/C.4-VIII/III/1440/2019

20 Sya'ban 1440 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

25 April 2019 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

*Kepada Yth,*

Bapak / Ibu Bupati Enrekang

Cq. Ka. Kantor Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu

di -

Enrekang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0993/FSP/A.6-VIII/IV/1440 H/2019 M tanggal 25 April 2019, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SUMA INI

No. Stambuk : 10561 05406 15

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 April 2019 s/d 27 Juni 2019.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziiraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**

NBM 101 7716



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
*Jl. Jenderal Sudirman Km. 3 Pinang Enrekang Telp/Fax (0420)-21079*  
**ENREKANG**

Enrekang, 20 Mei 2019

Nomor : 214/DPMPTSP/IP/V/2019  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala DPMPTSP Kab. Enrekang  
Di  
Enrekang

Berdasarkan surat dari Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1178/05/C.4-VIII/III/1440/2019 Tanggal 25 April 2019, menerangkan bahwa mahasiswi tersebut di bawah ini :

Nama : **Sumaini**  
Tempat Tanggal Lahir : Tobalu, 16 Mei 1996  
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswi  
Alamat : Buangin, Desa Tobalu Kec. Enrekang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang."**

Dilaksanakan mulai, Tanggal 20 Mei 2019 s/d 20 Juli 2019

Pengikut/Anggota :-

Pada Prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas fotocopy hasil skripsi kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

Demikian untuk mendapat perhatian

a.n. BUPATI-ENREKANG  
Kepala DPMPTSP, Kab. Enrekang

**HARWAN SAWATI, SE**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
Nip : 19670329 198612 1 001

Tembusan Yth :

01. Bupati Enrekang ( Sebagai Laporan).
02. Asisten Administrasi Umum Setda Kab. Enrekang.
03. Kepala BAKESBANG POL Kab. Enrekang.
04. Camat Enrekang.
05. Universitas Muhammadiyah Makassar.
06. Yang Bersangkutan (**Sumaini**).
07. Peninggal.



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jl. Jend. Sudirman Km 3 Pinang Tlp. (0420) 21079  
Website : <http://kptsp.enrekang.go.id>  
**ENREKANG**

Nomor : 21 /DPMPTSP/V/2019  
Lampiran : -  
Hal : Surat Keterangan Telah Meneliti

Yang bertanda tangan dibawah ini, kepala dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten enrekang provinsi sulawesi selatan menerangkan bahwa:

Nama : SUMAINI  
Nim : 105610540615  
Tempat/Tgl Lahir : Tobalu, 16 Mei 1996  
Fakultas : SOSPOL Universitas Muhammadiyah Makaasar  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Buangin, Desa Tobalu Kec. Enrekang

Benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Enrekang**, meneliti pada tanggal 20 Mei 2019.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Enrekang, 20 Mei 2019  
Kepala DPMPTSP

**HARWAN SAWATI, SE**

Pangkat Pembina Utama Muda  
NIP. 19670329 198612 1 001

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

di -

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya,

Nama : SUMAINI

NIM : 105610540615

Sedang mengadakan penelitian dengan judul Skripsi “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang**”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bpk/Ibu atau Saudara/I dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bpk/ Ibu/Sdr/I rasakan.

Jawaban yang Bpk/ Ibu/Sdr/I rasakan berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

**Petunjuk pengisian:**

Pada pertanyaan di bawah ini, Anda dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan keadaan/ kondisi yang sebenarnya.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : \_\_\_\_\_ (boleh tidak diisi)  
██████████
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Wanita (coret yang tidak cocok)
3. Usia saat ini : \_\_\_\_\_ Tahun  
██████████
4. Pendidikan terakhir : (pilih salah satu di bawah ini)
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. Diploma
  - e. S1
  - f. S2/S3
5. Masa Kerja :
  - a. < 1 tahun
  - b. 1 tahun
  - c. 2 tahun
  - d. ≥ 3 tahun

**Petunjuk Pengisian**

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurutu Anda paling sesuai dengan kondisi yang Anda alami atau rasakan, dengan cara memberikan (√) pada pilihan jawaban yang tersediadari mulai skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

= Sangat tidak  
STS setuju

RR = Ragu-Ragu



### Kinerja pegawai

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>KEMAMPUAN</b>						
1	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan Pimpinan					
3	Bapak/Ibu dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
<b>MOTIVASI</b>						
1	Bapak/Ibu merasa tertantang untuk selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
2	Bapak/Ibu mengenai pimpinan yang selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
3	Bapak/Ibu dapat merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan keamanan					
<b>DUKUNGAN</b>						

1	Bapak/Ibu dapat merasa senang bila pengabdian selama bekerja di tempat kerja ini diakui oleh pimpinan					
2	Bapak/Ibu mengenai perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
HUBUNGAN						
1	Bapak/Ibu dapat merasa senang karena karyawan di tempat kerja ini dapat menerima saya sebagai patner yang baik					
2	Bapak/Ibu dapat merasa senang karena di tempat kerja ini hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik					

### Budaya Organisasi

PERTANYAAN		JAWABAN				
		STS	TS	RR	S	SS
<i>Inisiatif Individual</i>						
1	Bapak/Ibu diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Bapak/Ibu mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					

- 3 Bapak/Ibu selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

4	Bapak/Ibu diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang berisiko				
	<b>Toleransi terhadap Tindakan Berisiko</b>				
1	Bapak/Ibu Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya				
2	Bapak/Ibu mengenai atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar				
3	Bapak/Ibu mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan pimpinan				
4	Bapak/Ibu mengenai atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan				
	<b>Dukungan Manajemen</b>				
1	Bapak/Ibu mengenai pimpinan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan				
2	Bapak/Ibu mengenai atasan mengawasi perilaku saya dalam bekerja				

### Tabulasi Variabel X (Budaya Organisasi)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	40
2	3	4	2	5	4	4	3	4	5	5	39
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	41
5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	13
6	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	17
7	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	12
8	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
9	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	15
10	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
11	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
12	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
13	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	2	2	1	4	2	2	1	2	1	1	18
17	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
18	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
20	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
22	4	1	5	1	4	4	1	4	5	1	30
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
24	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
30	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
31	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	41
34	4	4	4	1	5	4	5	5	5	5	42
35	1	2	1	2	2	1	1	1	4	1	16
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42

### Tabulasi Variabel Y (Budaya Organisasi)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	41
2	4	3	5	3	5	4	4	5	3	3	39
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
6	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	41
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
9	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
11	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
16	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
17	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
18	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
19	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	1	4	5	3	1	4	4	5	36
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
24	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	39
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
27	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	35
29	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
30	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
31	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
32	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
33	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	42
34	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
35	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47



Item06	Pearson Correlation	.898**	.789**	.864**	.732*	.916**	1	.834**	.933**	.939*	.836**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	29	30	30	29	30	30	30	30	30	30
Item07	Pearson Correlation	.824**	.834**	.738**	.680*	.752**	.834**	1	.833**	.727*	.879**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	29	30	30	29	30	30	30	30	30	30
Item08	Pearson Correlation	.924**	.798**	.863**	.709*	.869**	.933**	.833**	1	.895*	.827**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	29	30	30	29	30	30	30	30	30	30
Item09	Pearson Correlation	.870**	.731**	.840**	.646*	.912**	.939**	.727**	.895**	1	.776**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	29	30	30	29	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	.810**	.906**	.672**	.780*	.791**	.836**	.879**	.827**	.776*	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	29	30	30	29	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.936**	.888**	.855**	.794*	.923**	.960**	.882**	.954**	.921*	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	29	30	30	29	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

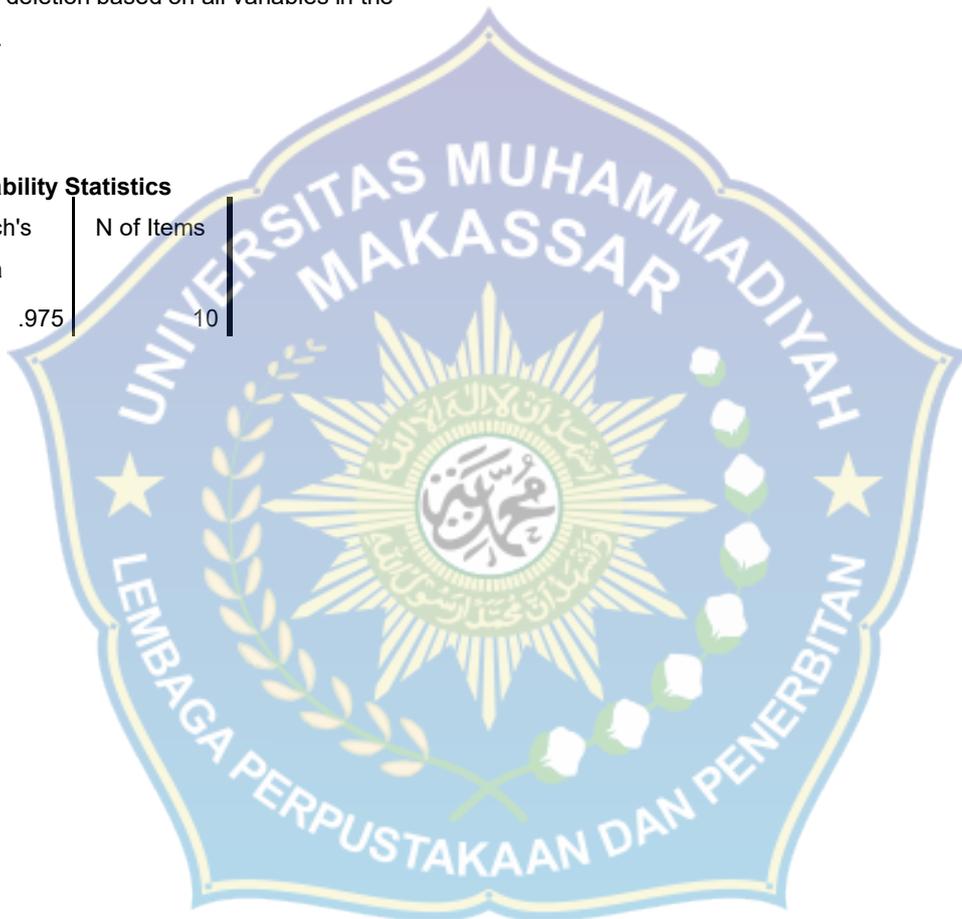
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	93.3
	Excluded <sup>a</sup>	2	6.7
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	10





Item07	Pearson Correlation	.227	.182	.710**	.254	-.139	.650*	1	.513**	.602**	.270	.727**
	Sig. (2-tailed)	.227	.336	.000	.175	.463	.000		.004	.000	.149	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item08	Pearson Correlation	.475**	.088	.303	.064	.073	.471*	.513*	1	.540**	.339	.660**
	Sig. (2-tailed)	.008	.645	.104	.738	.703	.009	.004		.002	.067	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item09	Pearson Correlation	.557**	.274	.384*	.353	.133	.464*	.602*	1	.540**	.711**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.142	.036	.055	.485	.010	.000	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	.647**	.518**	.118	.477**	.264	.331	.270	.339	.711**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.535	.008	.158	.074	.149	.067	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.592**	.452*	.599**	.588**	.177	.672*	.727*	.660**	.780**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.000	.001	.349	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Budaya.

```

## Regression

Notes	
Output Created	29-MAY-2019 20:34:13
Comments	
Input	Active Dataset DataSet4
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 38
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION
	/MISSING LISTWISE
	/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
	/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
	/NOORIGIN
	/DEPENDENT Kinerja
Resources	/METHOD=ENTER Budaya.
	Processor Time 00:00:00,02
	Elapsed Time 00:00:00,08
	Memory Required 1356 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
---	---------

[DataSet4]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,733	,726	3,25357

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048,730	1	1048,730	99,070	,000 <sup>b</sup>
	Residual	381,086	36	10,586		
	Total	1429,816	37			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	10,999	8,523		8,990	,000
	Budaya					
	Organisasi	1,090	,109	,856	9,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



DOKUMENTASI PENELITIAN





GAMBAR	KETERANGAN
	<p>Depan Kantor</p>
	<p>Samping Kantor</p>
	<p>Pengisian Kuesioner</p>
	<p>Pembagian Kuesioner</p>



**Bapak Kepala Dinas**







Bagian Pengambilan Surat



Bagian Loker 2 dan 3 Kantor



## RIWAYAT HIDUP



**SUMAINI.** Lahir di Buangin pada tanggal 16 Mei 1996, buah kasih dari pasangan Ayahanda Lanang dengan Ibunda (Alhm) Rumbega. Anak Ketujuh dari Tujuh bersaudara. Mulai mendapat pendidikan SD Negeri 97 Tabalu Kabupaten Enrekang pada tahun 2003 dan tamat tahun 2009.

Kemudian masuk di SLTP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidrap dan tamat pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Baraka Kabupaten Enrekang dan tamat pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Unismuh Makassar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Berkat rahmat Ilahi Rabbi dan kerja keras serta Doa yang tak terhingga, penulis dapat menyelesaikan studi dengan karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Enrekang”.