

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PROMOSI DAN PERIZINAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Penulis:**

**Frecilia Nanda Melvani**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

### ***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi Badan Perizinan kinerja karyawan untuk Promosi Provinsi Sumatera Regional Investment Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik analisis regresi berganda. Sumber data adalah semua Karyawan Badan Promosi dan Perizinan Investasi Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini adalah Promosi Karyawan Dewan dan Perizinan Investasi Provinsi Sumatera Selatan, sebanyak 60 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Badan Perizinan untuk Promosi Provinsi Sumatera Selatan. Sebagian budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dan Badan Perizinan untuk Promosi Provinsi Sumatera Regional Investment Selatan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

### ***ABTRACT***

*This study aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment to employee performance Licensing Agency for the Promotion of Regional Investment South Sumatra Province, either partially or simultaneously. The method used is descriptive method with multiple regression analysis techniques. The data source is the Whole Employee Promotion Board and Licensing Investment South Sumatra Province. The research population is Employee Promotion Board and Licensing Investment South Sumatra Province, totaling 60 people. The results of this study showed that simultaneous organizational culture and organizational commitment has influence on employee performance and Licensing Agency for the Promotion of Regional Investment South Sumatra Province. Partially organizational culture and organizational commitment has influence on employee performance and Licensing Agency for the Promotion of Regional Investment South Sumatra Province. Variable organizational culture has a dominant influence on employee performance and*

*Licensing Agency for the Promotion of Regional Investment South Sumatra Province.*

***Keyword: Organizational culture, Organizational commitment, Employee Performance.***

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah pada hakekatnya merupakan pelayan masyarakat, ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi juga untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi mencapai tujuan bersama. Pemerintah sebagai birokrasi publik berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang baik dan profesional. Hal ini tidaklah mudah, untuk mewujudkan kewajiban dan tanggung jawab tersebut, melalui Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang menjalankan roda pemerintahan memerlukan suatu sistem nilai. Sistem nilai yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi ini dikenal dengan budaya organisasi. Budaya mengikat anggota organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Dengan adanya budaya organisasi diharapkan dapat mewujudkan pelayanan publik yang baik dan profesional. Budaya organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen organisasi pada nilai-nilai tersebut maka semakin kuat pula budaya organisasinya. Namun, budaya yang kuat pun cenderung menghambat para pegawai untuk memberanikan diri mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat.

Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008, mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang promosi dan perizinan penanaman modal daerah. Dan selanjutnya ditetapkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Perizinan Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu, didalamnya terdapat pelimpahan kewenangan 40 jenis izin / non izin yang dapat dilayani oleh BP3MD Provinsi Sumatera Selatan. Guna menarik minat Calon Investor melalui pelayanan perizinan penanaman modal di Sumatera Selatan, maka perlu diiringi dengan adanya pelayanan prima. Untuk itu, instansi ini perlu di dukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur Pemerintah yang profesional dan mempunyai kinerja yang berkualitas. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja dan salah salah satu faktornya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan prima, instansi ini mencanangkan budaya organisasi "*Cepat, Tepat, Mudah, Transparan dan Pasti*". Namun, budaya tersebut dinilai belum diterapkan dengan baik di instansi ini. Masih terdapat pegawai yang lalai dalam melakukan teknis pelayanan perizinan dan belum terlihat jelas bagaimana komitmen organisasi dari instansi ini. Apabila hal ini terus menerus terjadi maka akan merusak citra instansi dan tingkat kepercayaan masyarakat selaku penanam modal akan berkurang.

**Rumusan masalah**, berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- Seberapa besar budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
- Seberapa besar budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?

**Tujuan Penelitian**, Adapun tujuan penelitian adalah :

- Untuk mengetahui Seberapa besar budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- Untuk mengetahui Seberapa besar budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Robbins (2008) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya

### **Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2003:311), menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu :

- Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2001:123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Mowday et al. (dalam Steve, 2002:133) komitmen organisasi dapat dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

### **Dimensi Komitmen Organisasi**

Mayer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*;

- *Affective commitment*, Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi.
- *Continuance commitment*, Komitmen ini berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.
- *Normative commitment*, Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan.

### **Pengertian Kinerja**

Hasibuan (2001:94), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:13), menyatakan bahwa di dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*);

- **Faktor Kemampuan (*ability*)**, bahwa kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya jika karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- **Faktor Motivasi (*motivation*)**, merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang bersifat asosiatif eksplanatif dengan membagi variabel-variabel penelitian ini ke dalam variabel bebas dan terikat. Variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Sesuai dengan sifat penelitian asosiatif eksplanatif penelitian ini berusaha menggambarkan kinerja organisasi di Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dan berusaha menemukan faktor-faktor yang berhubungan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif meliputi visi, misi, struktur organisasi, serta pelaksanaan rencana kerja dan program berdasarkan mekanisme kerja yang telah ditetapkan pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan data kuantitatif meliputi data jumlah pegawai dan klasifikasi pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, masa kerja serta pangkat dan golongan.

### **Populasi dan Teknik Pengumpulan Data**

Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai unit analisis. Dalam penelitian ini, seluruh populasi akan diobservasi yaitu sebanyak 60 orang. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode sensus atau *complete enumeration*, penelitian ini tidak menggunakan sampel sehingga teknik pengambilan sampel tidak diperlukan. Sensus adalah cara pengumpulan data bila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu sehingga sensus sering disebut pencatatan / perhitungan yang lengkap dari seluruh elemen populasi, data sensus memberikan hasil data dengan nilai sebenarnya (*true value / parameter*).

### **Definisi Operasional Variabel**

- a. Variabel Bebas (*Independent Variables*) yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)  
Budaya organisasi adalah nilai-nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.
- b. Variabel Bebas (*Independent Variables*) yaitu Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)  
Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.
- c. Variabel Terikat (*Dependent Variables*) yaitu Kinerja Pegawai (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik uji kuesioner secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. untuk melakukan pengujian hipotesis maka akan digunakan dua alat uji yaitu uji t dan uji F.

### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) Version 17.0* telah dilakukan untuk masing-masing variabel *Independent* yang terdiri dari 10 butir item variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), 10 butir item variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), dan variabel *dependent* yang terdiri dari 10 butir item variabel Kinerja (Y).

### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas, menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), dan variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel (0,254), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang dijadikan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan bahwa sampel yang digunakan bersifat valid dan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi, variabel Komitmen Organisasi, maupun pada hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja pegawai, seluruhnya menunjukkan data yang *reality coefficient* dengan nilai *alpha cronbach* secara keseluruhan berada diatas 0,6. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

### Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis yang dipakai menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus persamaan regresi seperti di bawah ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tersebut, maka rumus persamaan regresi linier ganda adalah :

$$Y = 9,146 + 0,717X_1 + 0,074X_2$$

### Koefisien Korelasi Ganda

#### **Model Summary : Besar Hubungan dan Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R-square</b>	<b>Adjusted R-square</b>	<b>Std. error of the estimate</b>
1	0,813	0,660	0,648	2,848

Sumber : Data primer diolah 2016

Berdasarkan analisis koefisien korelasi ganda (R) dengan *model summary* diketahui bahwa koefisien korelasi ganda antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan dengan Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,813. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan positif yang erat dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 81,3%.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary*, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,813 dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,660. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 66,0% variasi dalam Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama melalui rumus regresi :  $Y = 9,146 + 0,717X_1 + 0,074X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, dan

Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,0%, sedangkan 34,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti seperti motivasi, kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir.

### **Uji F (ANOVA)**

Analisis uji F (anova) dilakukan untuk menguji keberartian persamaan regresi linier ganda dan keberartian pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan analisis Anova didapat hasil sebagai berikut :

$F_{hitung}$  pengaruh  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan  $N$  sebanyak 59 derajat kebebasan (df) 2 diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 55,384. Berdasarkan data di atas harga  $F_{hitung}$  sebesar 55,384 lebih besar dari harga  $F_{tabel}$  (df 2:57) pada taraf kepercayaan 95% yaitu 3,159, dan nilai probabilitas signifikan  $F = 0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa; 1) koefisien arah regresi linier ganda berarti, dan 2) Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Uji t**

Analisis uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara individu (parsial) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan melihat nilai probabilitas ( $p$ -value). Hasil analisis uji t terhadap parameter adalah Parameter  $a$  (*intercept*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena  $p$ -value 0,007 lebih kecil dari  $Alpha$  ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini berarti dengan adanya variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Parameter dari variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai beta sebesar 0,799 dengan  $p$ -value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $Alpha$  ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini berarti secara parsial Budaya Organisasi yang meliputi artifact (*artifacts*), nilai-nilai yang didukung (*espoused values*), dan asumsi dasar (*basic assumption*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 79,9%. Parameter dari variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai beta sebesar 0,175 dengan  $p$ -value 0,027 lebih kecil dari  $Alpha$  ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini berarti secara parsial Komitmen Organisasi yang mencakup komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan sebesar 17,5%.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara umum Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dikategorikan sudah baik. Kondisi ini tercermin dari

pernyataan sebagian besar responden yang menunjukkan bahwa pegawai mempunyai hasil kerja yang baik, memiliki kemampuan dalam menangani dan menyelesaikan tugas pokok sehari-hari sesuai dengan tugas pokok yang ada, mampu menyelesaikan satu atau lebih tugas yang diberikan dalam satu hari, mampu merencanakan kerja secara sistematis, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dapat memanfaatkan waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan, memiliki tingkat akurasi kesalahan minimal dalam melakukan pekerjaan, kreatif, inovatif dan memiliki inisiatif sehingga tidak terpaku pada pengawasan dari atasan, dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Kenyataan ini tidak terlepas dari peran Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang telah ada dan diterapkan guna untuk lebih meningkatkan mutu dan kualitas Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, secara statistik dari hasil uji F dan *model summary* pada regresi linier ganda diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) di peroleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,813 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,660, tingkat probabilitas (Sig. F) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $Alpha$  0,05. Hal ini memberi arti bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang erat sebesar 81,3% dan pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 66,0%, sedangkan 34,0% sisanya dipengaruhi faktor lain diluar yang diteliti antara lain motivasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir. Berdasarkan hasil uji t dalam regresi, diketahui ( $t_{hitung} 10,348 > t_{tabel} 2,002$ ) nilai beta sebesar 0,799 dengan  $p-value$  0,000 lebih kecil dari  $Alpha$  ( $\alpha$ ) 0,05.  $H_{01}$  ditolak,  $H_{a1}$  diterima artinya bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi yang meliputi artifact (*artifacts*), nilai-nilai yang didukung (*espoused values*), dan asumsi dasar (*basic assumption*) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 79,9%. Faktor yang tidak kalah pentingnya adalah Komitmen Organisasi, berdasarkan hasil uji t dalam regresi diketahui ( $t_{hitung} 2,264 > t_{tabel} 2,002$ ) mempunyai nilai beta sebesar 0,175 dengan  $p-value$  0,027 lebih kecil dari  $Alpha$  ( $\alpha$ ) 0,05.  $H_{01}$  ditolak,  $H_{a1}$  diterima artinya bahwa Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini berarti bahwa Komitmen Organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 17,5%. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan di masa mendatang. Tinggi rendahnya Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan tergantung pada bagaimana penerapan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang telah ada saat ini, artinya semakin baik penerapan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya semakin buruk Budaya Organisasi

dan Komitmen Organisasi maka akan merendahkan Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## **KESIMPULAN**

Beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebagai berikut :

- Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 79,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebesar 17,5% terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan
- Secara simultan, variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebesar 66,0% terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan.

## **SARAN**

Dari kesimpulan di atas penulis mencoba mengungkapkan beberapa saran diantaranya sebagai berikut: Diharapkan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dapat diimplementasikan dengan baik agar terciptanya peningkatan pelayanan pada masyarakat. Sebaiknya pihak manajemen melakukan evaluasi secara menyeluruh dan kontinyu terhadap kinerja, dan secara periodik melakukan analisis terhadap target dan hasil kerja pegawai yang ada saat ini dengan mengetahui serta memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai guna meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.

---

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N. J. & J. P. Mayer. 2008. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Azwar, Saifudin, 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Sigma Alpha, Yogyakarta
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2004. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Indonesia, *Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu*, Pergub No.39 Tahun 2009
- Indonesia, *Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008*, Perda No.9 Tahun 2008
- James A.F. Stoner, 2004. *Management*, Edisi Kedua, Prentice/Hall International, Inc., Englewood Cliffs, New York

- Soetjipto, Budi W. 2007. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Rasyid, Muhammad Ryaas, 2005. *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, PT. Mutiara Sumber Widya, Bandung
- Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi Diterjemahkan oleh Tim Index Jilid II Edisi 9*. Gramedia, Jakarta
- Schein, E.H. 2010. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bas.