

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP) KOTA BANJARMASIN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Kevin Siera Sidauruk

NPP. 30.1003

Asdaf Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan

Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

Email: kevinsiera10@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. Dedeh Maryani, MM

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problem of not maximizing the elements of community service based on the Community Satisfaction Survey in the categories of service time, service competence, and officer attitude. **Purpose :** The purpose of this study was to determine how much influence organizational culture has on organizational performance at the Banjarmasin City One-Stop Investment and Integrated Services Office. **Method:** This study uses an explanatory survey method with a quantitative approach and the data analysis technique used is descriptive statistical analysis to answer problem formulations number 1 and 2 while to answer problem formulation 3 the authors use hypothesis testing using the JASP (Jeffrey's Amazing Statistical Program) application program. Data collection techniques were carried out by questionnaire (54 respondents) and documentation. **Result:** The result obtained by the authors in this study are that the organizational culture variable is able to explain the organizational performance variable by 55.9%. **Conclusion:** The conclusion that can be drawn from this research is that there is an influence of organizational culture on organizational performance at the Banjarmasin City One-Stop Investment and Integrated Services Office.

Key Words: Culture Organizational, Performance Organizational

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan belum maksimalnya unsur pelayanan masyarakat berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat pada kategori waktu pelayanan, kompetensi pelayanan, dan sikap petugas. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjarmasin. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2 sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 penulis menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan program aplikasi JASP (Jeffrey's Amazing Statistic Program). Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan

kuesioner (54 responden) dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja organisasi sebesar 55,9%. **Kesimpulan:** Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjarmasin

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Kinerja Organisasi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu perspektif yang sangat penting bagi keberlangsungan dan kesinambungan organisasi, membantu dalam menguasai teknologi, menyebarkan modal, mengelola dana, dan juga mewujudkan produk unggul. Kecanggihan teknologi yang digunakan organisasi untuk menjalankan pekerjaan sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang mengoperasikannya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas ialah aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Aparatur diharapkan untuk terus mengembangkan wawasan, keterampilan dan perilaku mereka untuk lebih memenuhi tuntutan zaman dan meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Organisasi dengan nuansa yang menyenangkan, aparatur yang berdedikasi, aparatur yang melaksanakan target kinerja yang telah ditentukan dan mampu untuk mendorong kreatifitas kinerja yang tinggi itu bisa diciptakan. Budaya organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam hal ini. Budaya yang dianut oleh suatu organisasi mempengaruhi bagaimana kondisi organisasi itu tercipta. Budaya organisasi yang baik mewujudkan integritas yang baik yang membuat organisasi tetap bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, yang harus diperhatikan oleh pemimpin suatu organisasi adalah mengenali dan melaksanakan prinsip-prinsip yang nantinya dapat mewujudkan budaya organisasi yang hebat dan menginspirasi anggota melakukan yang terbaik.

Kinerja organisasi pemerintah daerah terutama dipengaruhi oleh komitmen pegawainya terhadap pekerjaannya. Kesadaran seluruh karyawan terhadap suatu organisasi, yang ditimbulkan oleh nilai-nilai budaya yang diterapkan pada organisasi tersebut, memberikan motivasi untuk mempertahankan, dan lebih meningkatkan kemajuan organisasi yang dimiliki.

Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) yang menarik perhatian penulis adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjarmasin. Pemerintahan Kota Banjarmasin melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang memiliki urusan konkruen guna melaksanakan wewenang otonomi daerah di bidang penanaman modal baik perizinan maupun non perizinan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjarmasin mempunyai visi yaitu “Terwujudnya pelayanan prima melalui satu pintu secara mudah, cepat, dan transparan”. Untuk meraih visi tersebut dinas ini mempunyai misi salah satunya “Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas DPMPTSP” terutama dibagian pelayanan perizinan. Dibutuhkan kinerja organisasi yang baik disertai dengan penanaman nilai-nilai budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh Organisasi Pemerintahan Daerah tersebut. Organisasi ini juga memiliki nilai-nilai prinsip seperti koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, fasilitasi, keamanan, dan kepastian.

Sutrisno (2010: 4) menyatakan budaya organisasi adalah “kekuatan sosial yang tak kasat mata dan dapat mendorong orang-orang untuk bekerja”. Budaya organisasi yang absah dapat meraih tujuan dari organisasi. Sebaliknya jika budaya organisasi lemah maka untuk mewujudkan

tujuan organisasi akan mengalami kesulitan. Dalam organisasi dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai yang dikelola bersama-sama itu dimengerti dan dijunjung tinggi oleh banyak anggota organisasi.

1.2 Kesenjangan masalah yang diambil (GAP Penelitian)

Analisis dari nilai per unsur pelayanan, pada semester I Tahun 2022 berdasarkan Survey Kepuasan Masyarakat terdapat beberapa unsur pelayanan, yaitu :

1. Persyaratan Pelayanan (U1) dengan nilai = 3,89

2. Prosedur Pelayanan (U2) dengan nilai = 3,89

3. Waktu Pelayanan (U3) dengan nilai = 3,11

4. Biaya/Tarif Pelayanan (U4) dengan nilai = 4,00

5. Produk Pelayanan (U5) dengan nilai = 3,88

6. Kompetensi Pelayanan (U6) dengan nilai = 3,06

7. Perilaku Sikap Petugas (U7) dengan nilai = 3,22

8. Kualitas Sarana dan Prasarana (U8) dengan nilai = 3,86

9. Ketersediaan Sarana Pengaduan (U9) dengan nilai = 3,99

Berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yang penulis dapat di situs <http://dpmptsp.banjarmasinkota.go.id/> terkait Laporan Survei Kepuasan Masyarakat Semester Pertama Tahun 2022 merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik dan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik di Pemerintah Kota Banjarmasin bahwa Hasil dari Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) DPMPTSP Kota Banjarmasin diperoleh nilai sebesar 90,48 yang berarti masuk dalam klasifikasi nilai kualitatif kepuasan “SANGAT BAIK” dengan nilai kategori mutu pelayanan “A”. yang mana Indeks Kepuasan Masyarakat meningkat dari sebelumnya yaitu pada Tahun 2021 Semester 2 yang mendapatkan nilai sebesar 88,42 masuk dalam klasifikasi nilai kualitatif kepuasan “SANGAT BAIK” dengan nilai kategori mutu pelayanan “A”.

Namun, terdapat beberapa unsur pelayanan yang belum mencapai kategori sangat baik, yang pertama ialah kategori waktu pelayanan (U3) dengan nilai 3,11, kompetensi pelayanan (U6) dengan nilai 3,06, dan perilaku sikap petugas dengan nilai (U7) 3,22.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks budaya organisasi maupun konteks kinerja organisasi. Penelitian Sudarmadi berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi empiris: karyawan administratif Universitas Semarang) pada tahun 2007, menemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan penulis memiliki persamaan dengan penelitian yang pertama ditabel tersebut yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, artinya penelitian yang dilakukan penulis mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sudarmadi.. Penelitian oleh

Maizanul Ichwan berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Kepulauan Riau pada tahun 2014 menemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara hubungan budaya organisasi (x) terhadap kinerja organisasi (y). Penelitian yang dilakukan oleh Edy Cahyana dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Wonogiri pada tahun 2018, menemukan Bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis telah melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjarmasin yang juga berbeda dengan penelitian Sudarmadi, Maizanul Ichwan dan Edy Cahyana. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan teori Budaya Organisasi Stephen P Robbins (Robbins, 2006) dengan dimensi Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada individu, Berorientasi pada tim, Agresif, dan Stabil. Dan teori Kinerja Organisasi Agus Dwiyanto (Agus Dwiyanto, dkk, 2008) dengan dimensi Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan.

II METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (1989: 5), bahwa metode survey eksplanatif adalah “metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”. Pada penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di DPMPTSP Kota Banjarmasin. Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2019: 16), bahwa pendekatan kuantitatif adalah “penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Penulis mengumpulkan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Adapun pengumpulan data melalui kuesioner dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 54 orang yang mana 54 orang tersebut ialah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjarmasin. Adapun analisisnya menggunakan 2 variabel yaitu variabel Budaya Organisasi Stephen P Robbins (Robbins, 2006) dengan dimensi Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada individu, Berorientasi pada tim, Agresif, dan Stabil. Dan variabel Kinerja Organisasi Agus Dwiyanto (Agus Dwiyanto, dkk, 2008) dengan dimensi Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Tanggapan Responden Terkait Budaya Organisasi (X)

Tanggapan Responden terkait Budaya Organisasi (Y) yang terdiri dari 7 dimensi yaitu dimensi Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada individu, Berorientasi pada tim, Agresif, dan Stabil. Keseluruhan item pertanyaan dari variabel Budaya Organisasi (X) ialah 20 item pertanyaan. Berikut ini rekapitulasi analisis deskriptif budaya organisasi yang terdiri dari 7 dimensi.

Rekapitulasi Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Dimensi	Persentase	Kategori
Inovasi dan Pengambilan Resiko	79,05%	Tinggi
Perhatian Terhadap Detail	81,94%	Sangat Tinggi
Berorientasi Terhadap Hasil	83,33%	Sangat Tinggi
Berorientasi Terhadap Individu	78,59%	Tinggi
Berorientasi Terhadap Tim	80,56%	Tinggi
Agresif	80,56%	Tinggi
Stabil	78,70%	Tinggi
Rata-rata	80,39%	Tinggi

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh persentase yaitu sebesar 80,39% berada pada rentang antara > 62,50 sampai 81,25% maka dapat dikategorikan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi tergolong tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Variabel Budaya Organisasi terdapat dimensi tertinggi yaitu dimensi berorientasi terhadap hasil dengan persentase 83,33%. Sedangkan dimensi terendah adalah Berorientasi Terhadap Individu dengan persentase 78,59%.

3.3 Tanggapan Responden Terkait Kinerja Organisasi (Y)

Tanggapan responden terkait kinerja organisasi (Y) yang terdiri dari 5 dimensi yaitu dimensi Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Keseluruhan item pertanyaan dari variabel Kinerja Organisasi (Y) ialah 12 item pertanyaan. Berikut ini rekapitulasi analisis deskriptif kinerja organisasi yang terdiri dari 5 dimensi.

Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Organisasi

Dimensi	Persentase	Kategori
Produktivitas	77,31%	Tinggi
Kualitas Layanan	79,17%	Tinggi
Responsivitas	82,56%	Sangat Tinggi
Responsibilitas	79,86%	Tinggi
Akuntabilitas	83,80%	Sangat Tinggi
Rata-rata	80,54%	Tinggi

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh persentase yaitu sebesar 80,54% berada pada rentang antara > 62,50 sampai 81,25% maka dapat dikategorikan tinggi. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja Organisasi tergolong tinggi. Dapat diketahui bahwa Variabel Kinerja Organisasi terdapat dimensi tertinggi yaitu dimensi Akuntabilitas dengan persentase 83,80%. Sedangkan dimensi terendah adalah Produktivitas dengan persentase 77,31%.

3.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis konseptual yang diajukan sebelumnya akan diuji dan dibuktikan dengan menggunakan pengujian statistik yaitu regresi linear sederhana. Hipotesis konseptual yang diajukan yaitu pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

3.3.1 Uji Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas pada penelitian ini menggunakan *Shapiro-Wilk* yang diolah menggunakan aplikasi JASP 16.4

Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

<i>Descriptive Statistics</i>	<i>Residual</i>
<i>Valid</i>	54
<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>	-0.869
<i>Std. Deviation</i>	2864.292
<i>Skewness</i>	-0.177
<i>Std. Error of Skewness</i>	0.325
<i>Kurtosis</i>	0.654
<i>Std. Error of Kurtosis</i>	0.639
<i>Shapiro-Wilk</i>	0.972
<i>P-value of Shapiro-Wilk</i>	0.231
<i>Minimum</i>	-7835.000
<i>Maximum</i>	7255.000

Sumber: Hasil olah data dengan JASP 16.4

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tersaji pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk model regresi yang akan diteliti telah terpenuhi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai P-value of Shapiro-Wilk sebesar 0,231 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data

berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk selanjutnya dilakukan analisis regresi.

3.3.2 Regresi Linier Sederhana

Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

<i>Coefficients</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
H ₀	(<i>Intercept</i>)	38.741	0.590		65.659	< .001
H ₁	(<i>Intercept</i>)	9.461	3.626		2.609	0.012
	X	0.455	0.056	0.748	8.123	< .001

Sumber: Hasil olah data dengan JASP 16.4

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,461 + 0,455X$$

Persamaan regresi linier sederhana di atas memiliki nilai koefisien regresi variabel X (Budaya Organisasi) sebesar 0,455 dengan tanda positif. Artinya arah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah berbanding lurus/ searah, artinya jika Budaya Organisasi tinggi maka akan menyebabkan Kinerja Organisasi yang tinggi pula dan sebaliknya.

3.3.3 Pengujian Hipotesis

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

H₀ : Budaya Organisasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).

H₁ : Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8,123. Sedangkan harga kritis nilai t_{tabel} dengan derajat bebas $n - 2 = 54 - 2 = 52$ pada α (0,05) sebesar 2,007. Dengan demikian t_{hitung} (8,123) > t_{tabel} (2,007) ($p < 0,001$) sehingga H₀ ditolak. Hal ini berarti Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai budaya organisasi di DPMPTSP Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan, maka dapat disimpulkan pembahasan yaitu, bahwa dari hasil tersebut diperoleh rata-rata jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi (X) termasuk dalam kategori Tinggi. Adapun dimensi tertinggi yaitu dimensi berorientasi terhadap hasil dengan persentase 83,33%, Sedangkan dimensi terendah adalah Berorientasi Terhadap Individu dengan persentase 78,59%.. Hal ini berarti bahwa kondisi budaya organisasi yang ada di DPMPTSP Kota Banjarmasin sudah Baik. Dari hasil penelitian tersebut juga diperoleh bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja Organisasi (Y) termasuk kategori Sangat Tinggi. Dapat diketahui bahwa Variabel Kinerja Organisasi terdapat dimensi tertinggi yaitu dimensi Akuntabilitas dengan persentase 83,80%. Sedangkan dimensi terendah adalah Produktivitas dengan persentase 77,31%. Hal ini berarti bahwa kondisi Kinerja Organisasi terhadap Budaya Organisasi yang ada di DPMPTSP Kota Banjarmasin sudah Baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uji hipotesis, menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, hal ini dibuktikan dengan (uji t) yaitu hasil thitung sebesar 8,123 dan nilai pada sebesar 2,007 maka thitung 8,123 > dari ttabel 2,007. Dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,455. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan Maizanul

Ichwan pada tahun 2014 yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara hubungan budaya organisasi (x) terhadap kinerja organisasi (y).

IV KESIMPULAN

Berdasarkan analisis tentang pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di DPMPTSP Kota Banjarmasin serta didukung oleh teori-teori dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil penelitian, maka kesimpulan yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis telah berikan kepada responden yaitu seluruh Pegawai DPMPTSP Kota Banjarmasin, kondisi budaya organisasi yang mana berisikan 7 dimensi yaitu inovasi dan penghargaan, perhatian terhadap detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi terhadap individu, berorientasi terhadap tim, agresif, dan stabil di DPMPTSP Kota Banjarmasin tergolong tinggi dengan persentase 80,39%. Berdasarkan kuesioner tersebut dimensi tertinggi yaitu dimensi berorientasi terhadap hasil dengan persentase 83,33%. Sedangkan dimensi terendah adalah Berorientasi Terhadap Individu dengan persentase 78,59%.

2. Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis telah berikan kepada responden yaitu seluruh pegawai DPMPTSP Kota Banjarmasin, kondisi kinerja organisasi yang mana berisikan 5 dimensi yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas di DPMPTSP Kota Banjarmasin tergolong tinggi dengan persentase 80,54. Berdasarkan kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa Variabel Kinerja Organisasi terdapat dimensi tertinggi yaitu dimensi akuntabilitas dengan persentase 83,80%. Sedangkan dimensi terendah adalah produktivitas dengan persentase 77,31%.

3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi variabel (budaya organisasi) sebesar 0,455 dengan tanda positif. Artinya arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi berbanding lurus/searah. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai 55,9% yang artinya variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja organisasi sebesar 55,9%. Hasil uji hipotesis yaitu nilai thitung sebesar 8,123. Sedangkan harga kritis nilai ttabel dengan derajat bebas $n - 2 = 54 - 2 = 52$ pada $\alpha (0,05)$ sebesar 2,007. Dengan demikian thitung (8,123) > ttabel (2,007) ($p < 0,001$) sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjarmasin. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja organisasi terhadap DPMPTSP para pegawai harus mengimplementasikan budaya organisasi yang diterapkan. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin optimal kinerja yang diberikan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni hanya meneliti dua variabel yaitu budaya organisasi dan kinerja organisasi. Kemudian, lokasi penelitian hanya diteliti di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (DPMPTSP) Kota Banjarmasin saja.

Arah Masa Depan Penelitian. Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjarmasin beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Dwiyanto, Agus, dkk. (2008). *Reformasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Singarimbun, M, Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

JURNAL

Cahyana, Edy (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwanto Kabupaten Wonogiri*. Thesis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

Ichwan, Maizanul. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Thesis Universitas Terbuka Jakarta

Sudarmadi. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi empiris karyawan administrative Universitas Semarang)*. Thesis Universitas Diponegoro Semarang

PERUNDANG-UNDANGAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik

Peraturan Walikota Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik di Pemerintah Kota Banjarmasin

WEBSITE

<http://dpmptsp.banjarmasinkota.go.id/>