



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros

Roswiyanti¹, Hermin andi Magga², Zulkarnain S.³

Program Studi Manajemen

^{1,2,3} Universitas Cokroaminoto Makassar

¹ roswiyanti25@gmail.com, ² Andihermien6305@gmail.com

Korespondensi penulis: Roswiyanti25@gmail.com

Abstract. *The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at the Maros Regency Investment and Integrated One-Stop Service. "Thon employee 40 people from the Maros Regency Investment and Integrated One-Stop Service. Methods of collecting data using questionnaires, document studies, and observations. Testing the analysis prerequisites includes descriptive percentage, validity, reliability, classic assumptions test, and hypothesis testing using SPSS 21 For Windows Software. Based on the results of the study concluded that the influence of organizational culture on employee performance is t counted at 3.571 with sig 0,001. Effect of job satisfaction on employee performance t count of 6,484 with sig 0,000. The influence of organizational culture and job satisfaction together (simultaneous) on employee performance is F count of 64,936 with sign 0,000. Thus organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. And from the calculation of the coefficient of determination of organizational culture and job satisfaction on employee performance by 77.8%.*

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee performance*

Abstrak. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Maros." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Subyek penelitian ini adalah 40 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi dokumen, dan observasi. Pengujian prasyarat analisis meliputi deskriptif persentase, validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan *Software SPSS 21 For Windows*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah t hitung dengan sebesar 3,571 dengan sig 0,001. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai t hitung sebesar 6,484 dengan sig 0,000. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai adalah F hitung sebesar 64,936 dengan sign 0,000. Dengan demikian budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan dari perhitungan koefisiensi determinasi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 77,8%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dalam otonomi daerah pada tahun 2006 dikeluarkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No 24 Tahun 2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PPTSP), pemerintah daerah diharuskan menyesuaikan pengaturan perizinannya dengan ketentuan tersebut. Dengan berlakunya ketentuan tersebut akan banyak timbul permasalahan baik dari tugas dan fungsi masing-masing instansi maupun pihak instansi terkait yang berkepentingan dalam permasalahan perizinan. Prawirosentono (2006) menyatakan kinerja Pegawai Negeri Sipil ditujukan dengan capaian output sesuai dengan tugas dan wewenangnya dalam mencapai tujuan organisasi. pelaksanaan pemerintahan yang

baik (*good governance*) terutama dalam pelaksanaan tonomi daerah diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja.

Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena setiap organisasi memiliki budaya organisasi sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi ini dibentuk oleh pendiri organisasi sejak pertama kali organisasi tersebut berdiri dan akan terus ada sepanjang organisasi tersebut berdiri meskipun dalam perjalanannya akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan organisasi tersebut. Keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal dalam hal penataan, disamping itu ada beberapa meja staff yang tatannya dinilai kurang rapi, berkas-berkas yang tidak tertata rapi kurang mencerminkan situasi nyaman. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu organisasi namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan organisasi.

Berdasarkan data yang ada yaitu pada Tahun 2016 dan 2017 mencapai target karena pada tahun ini ada dibagian (grand mall) di batangase Kecamatan Mandai yang mana ini terdiri dari bersihnya kurang lebih enam milyar ditahun 2016 dan kurang lebih dua milyar ditahun 2017 sedangkan di tahun 2018 IMB tidak mencapai target sebesar (86,64%), HO melampaui target (over target sebesar 16,00%), Menara (PMT) tidak mencapai target sebesar (5,30%).

KAJIAN TEORITIS

Wibowo (2013) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan

untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut: (a) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (innovation and risk taking), (b) Berorientasi kepada hasil (outcome orientation), (c) Berorientasi kepada manusia (people orientation), (d) Berorientasi kepada manusia (people orientation), (e) Berorientasi tim (team orientation), (f) Agresifitas (aggressiveness), (g) Stabilitas (stability)

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2001) adalah: Memberi anggota identitas organisasional, Memfasilitasi komitmen kolektif, Meningkatkan stabilitas sistem sosial, Membentuk perilaku dengan membantu anggota dengan menyadari atas lingkungannya

Pengertian Kepuasan Kerja Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya. Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Sutrisno (2011), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Teori-teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian

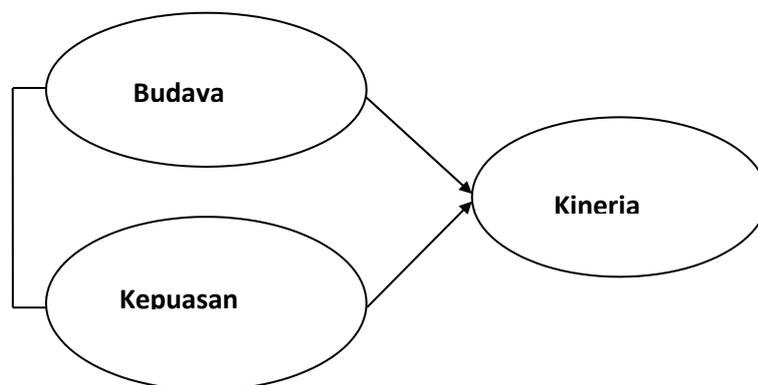
orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori-teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasankerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl (1992) yaitu : (a)Teori Keadilan ,b)Yeori perbedaan atau teori ketidak sesuaian Teori ini menyatakan inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan perusahaan dan imbalan yang diterima. Teori ini dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961 yang berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kinerja pegawai merupakan segala Kemampuan yang di miliki oleh seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak ahli yang berpendapat mengenai makna kinerja pegawai, salah satunya ialah Sinambela (2012: 5), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Selanjutnya definisi menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan atau pegawai adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai olehseseorang karyawan suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas secara garis besar pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2 : Skema Kerangka Pikir



Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup

merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karenapenelitian ini disajikan dengan angka-angka.. Penelitian ini di laksanakan di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros yang terletak jalan. Asoka No 1 Maros cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya..

Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros yang ada hubungannya dengan penelitian ini

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.(Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2004) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert* variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Namawi 1985:1410

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji (Validitas)

Hasil uji validitas jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada table 12 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	Item Correlatio n Total (r Hitung)	R Tabela:0,05 (N:40)	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,823	0,312	Valid
	X1.2	0,522		Valid
	X1.3	0,728		Valid
	X1.4	0,755		Valid
	X1.5	0,502		Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada table 12 di atas maka diperoleh angka korelasi menurut pearson (r tabel) untuk n = 40 pada taraf α 0.05 yaitu sebesar 0.312. Nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) variabel Budaya Organisasi berada antara 0.502 – 0.823. hal ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0.312 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Budaya Organisasi adalah valid.

Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas jawaban responden untuk variabel kepuasankerja dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Item Correlation Total (r Hitung)	R Tabel a:0,05 (N:40)	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,790	0,312	Valid
	X2.2	0,560		Valid
	X2.3	0,575		Valid
	X2.4	0,774		Valid
	X2.5	0,814		Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada table 13 di atasmaka diperoleh angka korelasi menurut pearson (r tabel) untuk n = 40 pada taraf α 0.05 yaitu sebesar 0.312. Nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) variabel Kepuasan kerja berada antara 0.560 – 0.814. hal ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0.312 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Kepuasan Kerja adalah valid Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada table 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pertanyaan	Item Correlation Total (r Hitung)	R Tabela:0,05(N:40)	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,690	0,312	Valid
	Y2	0,667		Valid
	Y3	0,569		Valid
	Y4	0,521		Valid
	Y5	0,714		Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada table 14 di atasmaka diperoleh angka korelasi menurut pearson (r tabel) untuk n = 40 pada taraf α 0.05 yaitu sebesar 0.312. Nilai

Corrected Item Total Correlation (r hitung) variabel Kinerja pegawai berada antara 0.521–0.714. hal ini menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0.312 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Kinerja Pegawai adalah valid.

2. Uji Realibilitas

adapun hasil uji realibilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Budaya Organisasi

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada table di bawah:

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi

Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,766	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah. 2019

Untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,766 untuk variable Budaya Organisasi (X1). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reliabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada respondennya (responden telah mengintreprestasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

2. Kepuasan Kerja

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan kerja

Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's	R tabel	Keterangan
Kepuasan kerja	0,780	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah. 2019

Untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,780 untuk variable Kepuasan kerja (X2). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reliabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada respondennya (responden telah mengintreprestasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

3. Kinerja Pegawai

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,750	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah. 2019

Untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,750 untuk variabel Kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reliabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan konsistensi pengukuran pada respondennya (responden telah menginterpretasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam pembahasan ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 5% atau 0,05.

Tabel 7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73016544
	Absolute	,108
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,680
Asymp. Sig. (2-tailed)		,744

Sumber: Output SPSS yang diolah. 2019

Berdasarkan pengolahan data menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogrov-Smirnov Z sebesar 0,680 dan Asymp. Sig 0,744 lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	3,518	1,519			
1 Budaya Organisasi	,296	,083	,346	,637	1,570
Kepuasan Kerja	,519	,080	,629	,637	1,570

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS yang diolah. 2019

Berdasarkan tabel 19 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* (0,637) > 0,1 dan nilai VIF (1,570) < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini

c. Uji Autokorelasi (durbin Watson)

Dasar pengambilan keputusan menurut Imam Ghozali (2011) :

Tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara 0 sampai dengan 4-du).

d. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Ghozali, 2011) uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama- sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (H₀ di terima)
2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (H₀ ditolak) F tabel = f (k ; n-k) = (2:38) = 3,25
Ket : k = variabel bebas (X) n = sampel

Tabel 9 Uji f (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,982	2	36,491	64,936	,000 ^b
	Residual	20,793	37	,562		
	Total	93,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 23 Pengujian H3 dengan Uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $64,936 > F$ tabel 3,25, sehingga dapat disimpulkan H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y.

KESIMPULAN

1. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Hasil Pengolahan data dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh t hitung $>$ dari tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
2. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Hasil Pengolahan data dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh t hitung $>$ dari tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Analisis menggunakan uji F dan menghasilkan nilai F sebesar 64,936 ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi kinerja pegawai.

SARAN

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Telah menerapkan budaya organisasi dengan baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan

kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan jiwai setiap individu yang ada dalam instansi.

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan kedepannya budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dalimunthe, A. H. (2009). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kota Medan.
- Danfar. (2009). Definisi efisiensi dan efektivitas. Retrieved from <http://dansite.wordpress.com>
- Ferdinand, A. (2007). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi ke-4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Indriyani, E., & Petrus, C. W. H. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta. Retrieved from <http://ejournal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent/article/download/184/161>
- Irawan, P. (2006). *Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior* (5th ed.). International Edition. New York: McGraw-Hill.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei diagnosis organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, H. (1985). *Metode bidang sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.