**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU (BPMPT) PROVINSI JAWA BARAT**

**GUSTI NALDO**

Program Magister Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik

Universitas Pasundan Bandung

**ABSTRAK**

 Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Komponen-komponen Budaya Organisasi secara menyeluruh pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

 Pendekatan dalam penelitian ini tentang Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi public sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

 Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Budaya Organisasi (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

 Hasil penelitian menunjukkan bahwa scara simultan, pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat sebesar 78,7%. Adapun pengaruh variabel lain (ɛ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 21,3%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari enam Komponen Budaya Organisasi yang meliputi: Komponen Inisiatif Individu (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,9%, Komponen Pengarahan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 15,5%, Komponen Integrasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,8%, Komponen Kontrol (X4) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -8,3%, Komponen Sistem Imbalan (X5) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,0% dan Komponen Pola Komunikasi (X6) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,8%. Dari ke enam Komponen Budaya Organisasi yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu Komponen Integrasi (X3) dan Komponen Pola Komunikasi (X6) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat sebesar 28,8%.

 Selanjutnya peneliti akan menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Bahwa secara menyeluruh Budaya Organisasi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

***ABSRACT***

*This research based on main problem, that is the low employee performance. This is caused by not executable components Organizational Culture thorough Investment Board and Integrated Licensing (BPMPT) West Java Province.*

*The approach in this study of Organizational Culture and Employee Performance seen in the context of public policy and public administration as its parent theory to develop a repertoire of Public Administration.*

*Research method is explanatory survey descriptive. This method is used to explain social phenomena which in this case is used to investigate the influence of organizational culture (X) as the independent variable on employee performance (Y) as the dependent variable. This study used quantitative analysis through the use of methods of Path Analysis which is intended to determine the amount of variable influence organizational culture on employee performance to the Board of Investment and Integrated Licensing (BPMPT) West Java Province.*

*Results of research indicated that the simultaneous influence of organizational culture (X) on employee performance (Y) on the Board of Investment and Integrated Licensing (BPMPT) West Java Province amounted to 78.7%. As for the influence of other variables (ɛ) on employee performance (Y) of 21.3%. While partially, the influence of organizational culture (X), which consists of six components of organizational culture that includes: Components Individual Initiative (X1) positive influence on employee performance (Y) of 11.9%, Component Direction (X2) has positive influence on employee performance (Y) of 15.5%, Component Integration (X3) positive influence on employee performance (Y) by 28.8%, Component Control (X4) negative effect on employee performance (Y) of -8.3%, System Components Rewards (X5) positive influence on employee performance (Y) of 3.0% and Component Communication Patterns (X6) positive influence on employee performance (Y) by 28.8%. Of the six components of organizational culture that provides a dominant influence partially on employee performance, the Component Integration (X3) and Component Communication Patterns (X6) positive influence on employee performance (Y) on the Board of Investment and Integrated Licensing (BPMPT) West Java Province by 28.8%.*

*Here in after researchers would conclude that organizational culture has positive influence on employee performance to the Board of Investment and Integrated Licensing (BPMPT) West Java Province. That thoroughly Cultural Organization has been carried out and executed in accordance with the factors in Employee Performance Investment Board and Integrated Licensing (BPMPT) West Java Province.*

**PENDAHULUAN**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk yang bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Robbins (2005:4) mengemukakan organisasi sebagai berikut: “*Consciously coordinated social entity with relatively identifiable boundary, that fungtions on a relatively continous basis to acnieve a common goals or a set of goals.”*

Entitas sosial yang dikemukakan dalam definisi di atas berarti bahwa kesatuan tersebut terdiri dari orang-orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Pola-pola interaksi yang diikuti orang-orang di dalam suatu organisasi tidak muncul begitu saja, akan tetapi mereka dipertimbangkan sebelumnya. Mengingat bahwa organisasi-organisasi merupakan entitas-entitas sosial, maka pola-pola interaksi para anggotanya perlu dipertimbangkan pula serta diharmonisasi guna tercapainya tujuan yang diinginkan.

Organisasi dalam kegiatan mencapai tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sehebat apapun organisasi tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena manusia sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia adalah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi tidak akan berjalan. Sumber manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperhatikan oleh pimpinanan organisasi. Sumber daya manusia 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 unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyesuaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan organisasi.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi pemerintahan agar pegawai meiliki nilai-nilai, norma-norma, acuan, pedoman, yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku kinerja pegawai. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memilki persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 4 Tahun 2014 dibentuk lembaga lain yaitu Badan Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu (BPMPT) yang mana merupakan peleburan dari Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal dengan Badan Perijinan Terpadu Provinsi Jawa Barat.

Perubahan Perda ini berdasarkan; Bahwa Badan Perijinan Terpadu Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2008. Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Lembaga Lain Provinsi Jawa Barat, yang bertugas mengelola proses penerbitan perijinan, termasuk di bidang penanaman modal.

Berdasarkan ketentuan Pasal 11 Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2009 tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu, menyatakan bahwa pelayanan terpadu satu pintu di bidang penanaman modal dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Provinsi di bidang Penanaman Modal (PDPPM), untuk memberikan kemudahan pelayanan, fasilitas fiskal, dan informasi mengenai penanaman modal, serta efektivitas dan efesiensi pelayanan perijinan, sehingga perlu mengintegrasikan Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal (BKPPM) serta Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) Provinsi Jawa Barat menjadi Badan Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu Provinsi Jawa Barat.

Terkait dengan Perda No. 4 tahun 2014 yang mendukung pelayanan terpadu satu pintu, menjadikan sorotan bagi peneliti. Bagaimana BKPPM dan BPPT saling bersinergi dalam suatu sistem dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku setiap karyawan. Dalam budaya organisasi disebutkan bahwa apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola teladan kepercayaan , nilai-nilai dan harapan. Dari pengertian yang disebutkan diatas menunjukkan bahawa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa dalam budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai-harapan, kebiasaan-kebiasaan, dan keyakinan yang dimilki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang yang sama.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Eksplanatory Survey, sedangkan jenis peneltiannya bersifat deskriptif analisis, yaitu peneltian untuk memperoleh gambaran secara mendalam tentang obyek yang diteliti berdasarkan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan sesuai dengan tujuan.

Iskandar (2001:256) bahwa survei adalah metode pengumpulan data yang menggunakan instrument peneltian untuk meminta jawaban dari responden. Responden diambil dari pelaku kasus penelitian ini. Dengan demikian, selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variable, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

Metode penelitian sangatlah diperlukan untuk memperoleh data dan informasi agar sesuai dengan tujuan. Berkenaan dengan metode penelitian tersebut, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu gambaran masing-masing variabel serta menguji kedua variabel dengan pendekatan kuantitatif. Alasan pemilihan metode ini, karena bertujuan menguji adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada struktur dari variabel Xke Y diuji berapa besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Path Analysis. Adapun hasil Path Analysis dijelaskan sebagai berikut:

*Tabel 4.28*

*Koefisien Korelasi Multipel*



 Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.787 berarti bahwa 78.7% variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini budaya organisasi, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R2 = 78.7%) atau 78.7% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar y = 1 – R2 = 0.213 (error). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

*Tabel 4.29*

*Nilai-nilai Standardized Coefficients untuk Koefisien Jalur*



 Tabel tersebut menjelaskan nilai standaridized cofficients atau koefisien jalur dari variabel budaya organisasi terhadap variabel efektivitas kerja, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.887.

 Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

Y =  X+ ε

Y = 0.887X+ ε

Dimana :

X = Budaya organisasi

Y = Kinerja pegawai

ε = Epsilon

 Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar R2 = 78.7%. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel R = 0.887. Nilai R2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh budaya organisasi sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

 Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.787 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien R = 0.887, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.213, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



0.213=21.3%

0.787=78.7%

X

Y

*Gambar 4.1*

*Besarnya Pengaruh Variabel X ke Y*

 Besarnya nilai hubungan dan pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Pengaruh Budaya organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

 Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.787 atau 78.7%. Budaya organisasi yang terdiri dari komponen inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari komponen kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab.

**b. Pengaruh Variabel lain () terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Budaya organisasi yang terdiri dari komponen inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78.7%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 21.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Sub Struktur X1, X2, X3, X4, X5 dan X6 ke Y**

Pada sub struktur ini diuji berapa besar pengaruh komponen inisiatif individu (X1), pengarahan (X2), integrasi (X3), kontrol (X4), sistem imbalan (X5) dan pola komunikasi (X6) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Bara. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan pada tabel berikut ini :

*Tabel 4.30*

*Koefisien Korelasi Multipel*



Tabel di atas menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar 0.787, hal ini berarti bahwa 78.7% variabilitas variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini komponen-komponen budaya organisasi yaitu komponen inisiatif individu (X1), pengarahan (X2), integrasi (X3), kontrol (X4), sistem imbalan (X5) dan pola komunikasi (X6), yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara komponen-komponen budaya organisasi yaitu komponen inisiatif individu (X1), pengarahan (X2), integrasi (X3), kontrol (X4), sistem imbalan (X5) dan pola komunikasi (X6) terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R2 = 78.7%) atau ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar 1 – R2 = 0.177 (error). Besarnya nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel terikat adalah sebagai berikut :

*Tabel 4.31*

*Nilai-nilai Standardized Coefficients*



 Tabel di atas menjelaskan nilai standaridized cofficients atau koefisien jalur dari masing-masing komponen dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien pertama =0.174, maknanya adalah bahwa komponen Inisiatif individu (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien kedua = 0.222, maknanya adalah bahwa komponen Pengarahan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien ketiga = 0.404, maknanya adalah bahwa komponen Integrasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien keempat = -0.156, maknanya adalah bahwa komponen Kontrol (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Koefisien kelima = 0.087, maknanya adalah bahwa komponen Sistem imbalan (X5) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6. Koefisien keenam = 0.378, maknanya adalah bahwa komponen Pola komunikasi (X6) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

 Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

Y = β1 X1 + β2 X2 + β3 X3 + β4 X4 + β5 X5 + β6 X6 + β7 X7 + β8 X8 +ε

Y = 0.174 X1 + 0.222 X2 + 0.404 X3 - 0.156 X4 + 0.087 X5 + 0.378 X6 + ε

Dimana:

X1 = Komponen Inisiatif individu

X 2 = Komponen Pengarahan

X 3 = Komponen Integrasi

X 4 = Komponen Kontrol

X5 = Komponen Sistem imbalan

X 6 = Komponen Pola komunikasi

Y = Kinerja pegawai

ε = Epsilon

 Mengacu pada tabel koefisien korelasi multipel untuk struktur yang diuji, nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar R2 = 78.7%, nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korealsi multiple R = 0.887. nilai R2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh komponen inisiatif individu (X1), pengarahan (X2), integrasi (X3), kontrol (X4), sistem imbalan (X5) dan pola komunikasi (X6) sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

 Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh X1 ke Y adalah sebesar 0.119, pengaruh X2 ke Y adalah sebesar 0.155, pengaruh X3 ke Y adalah sebesar 0.288 dan besarnya pengaruh X4  ke Y adalah sebesar -0.083, X5 ke Y adalah sebesar 0.030 dan pengaruh X6 ke Y adalah sebesar 0.288 dengan besarnya pengaruh variabel lain adalah sebesar 0.213, untuk lebih jelasnya besar pengaruh dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

X1

rx1x2 = 0.532



rx1x3 = 0.341

X2



rx1x5= 0.521

rx1x4 = 0.402

rx2x3 = 0.530



X3





rx1x6= -0.124

rx2x5 = 0.644

rx2x4 = 0.501

rx3x4 = 0.620



rx2x6 = -0.167

rx3x5 = 0.207

X4



rx3x6 = -0.128

rx4x5 = 0.349

 Y



rx4x6 = 0.016

X5

rx5x6 = 0.096

X6

  *Gambar 4.2*

*Besarnya Pengaruh Komponen X1, X2, X3, X4, X5 dan X6 ke Y*

**Pembahasan Secara Simultan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

 Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.787 atau 78.7%. Budaya organisasi yang terdiri dari komponen inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari komponen kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab.

 Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa para pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat telah melaksanakan tugas dengan budaya organisasi yang baik dilihat dari komponen inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi. Selain itu juga, hasil penelitian diatas telah mencerminkan kesesuaian antara tanggungjawab dan fungsi masing-masing bagian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi ini sesungguhnya merupakan salah satu syarat dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kondisi faktual memperlihatkan pentingnya komponen inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi yang dimiliki oleh para pegawai di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

 Budaya organisasi merupaka salah satu bagian penting dalam memudahkan pecapaian tujuan organisasi. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami suatu organisasi disebabkan oleh kurang baiknya faktor budaya dalam organisasi. Dalam hal ini Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat memandang pentingnya faktor Budaya dalam menunjang kinerja pegawai.

 Hasil wawancara dengan Kepala BPMPT Provinsi Jawa Barat mengatakan bahwa:

Karena BPMPT merupakan wujud komitmen Pemprov untuk melaksanakan regulasi perizinan satu pintu tentunya komunikasi antar sektor terkait dalam perizinan adalah hal penting. Ya tanpa itu tidak mungkin kan pelayanan jadi lebih mudah dan cepat. Karena itulah kita sering duduk bersama untuk koordinasi pelayanan. Ya alhamdulillah sejauh ini tidak ada kendala berarti. Dinas terkait sangat kooperatif kok (Hasil wawancara langsung dengan Kepala BPMPT Provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan hasil wawancara Kepala BPMPT Provinsi Jawa Barat dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan koordinasi dengan perangkat daerah teknis terkait pelaksanaan perizinan sudah dilakukan secara rutin, sehingga ego sektoral dapat dieliminir. Semuanya dilakukan atas dasar pemahaman bahwa BPMPT hadir untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan perbaikan pelayanan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

 Kondisi serupa dirasakan terkait dengan prosedur perencanaan dan kontrol terhadap pelaksanaan program-program. Perangkat daerah terkait berperan aktif dalam turut serta membuat perencanaan dan kontrol terhadap pelaksanaan program-program. Yang masih menjadi kendala adalah soal keterbatasan personil di Dinas teknis untuk kontrol perizinan Hal mana dinyatakan dalam wawancara sebagai berikut :

Perencanaan sudah berjalan dengan baik tetapi ada kendala untuk kontrol perijinan yang diserahkan ke Dinas teknis berhubung masih kurang keterbatasan personil teknis di dinas teknis.

Untuk kedisiplinan dan tanggung jawab petugas pelayanan melaksanakan pelayanan perizinan, semua informan pengguna layanan perizinan menyatakan hal yang seragam yakni cukup disiplin dan tanggung jawab. Namun dikarenakan jumlah personil yang terbatas, verifikasi dokumen perizinan harus berhenti pada saat waktu istirahat. Hal ini dirasakan cukup menyita waktu bagi pengguna layanan karena harus menunggu. Jika personil jumlahnya cukup banyak, waktu istirahat dapat dimanfaatkan personil secara bergiliran. Artinya yang satu istirahat sementara yang lain dapat lanjut melakukan proses pelayanan perizinan seperti verifikasi dokumen.

Kemampuan petugas dalam memberikan layanan perizinan dinilai positif oleh pengguna layanan. Namun karena jumlah personil yang terbatas, rotasi personil dari bidang perizinan satu ke bidang perizinan lain dirasakan agak mengganggu karena belum tentu personil yang terampil dalam satu bidang perizinan bisa dengan cepat terampil pada bidang perizinan yang lain.

 Untuk soal kecepatan, keadilan dan kesopanan dalam melayani perizinan informan yang menggunakan layanan memberikan penilaian ada peningkatan dari tahun ke tahun. Untuk kecepatan, ada hal menarik yang diungkapkan salah seorang informan yang tampak memahami alur proses pelayanan perizinan. Menurutnya :

Untuk ukuran kecepatan layanan atau relatif berdasarkan penggunaan perijinan jika persyaratan administrasi dan teknis terpenuhi maka proses akan cepat tetapi jika tidak akan sebaliknya.

 Berdasarkan data dan teori yang di dapat tersebut maka peneliti menganalisis bahwa dalam organisasi, nilai-nilai yang dianut oleh anggota menjadikam suatu sistem yang akan membentuk organisasi. Dengan nilai-nilai tesebut menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi. Dengan ditanamkannya nilai-nilai yang baik pada setiap anggota organisasi akan mendorong peningkatan kinerja organiasai dalam jangka panjang. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi, logistik dan masing-masing kinerja individu sehingga menimbulkan kinerja organisasi yang baik.

 Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan penilaian kinerja dapat membantu menemukan dan merumuskan aspek-aspek penting dari budaya dengan spesifikasi perilaku dan kompetensi yang diperhatikan untuk menyumbang keberhasilan organisasi, unit, kelompok, atau posisi dalam lingkup Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

**Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji**

 Berdasarkan hasil analisis diperoleh adanya pengaruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari komponen inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78.7%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 21.3% dipengaruhi oleh variabel lain, misalkan variabel situasional, yang meliputi: (1) faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik, dan; (2) faktor sosial organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan sistem upah serta lingkungan sosial. Variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini tetapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

 Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar juga sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk selanjutnya variabel luar ini dapat dijakdikan studi lanjutan dalam penelitian di masa mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang mulivarian. Penelitan lanjutan teerhadap variabel luar ini diharapkan memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dkembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan instansi publik.

**Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.**

**1. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Inisiatif individu (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karakteristik inisiatif individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh adalah sebesar 0.119 atau 11.9%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik inisiatif individu telah memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh karakteristik inisiatif individu terhadap kinerja pegawai karena karakteristik inisatif individu ini terdiri dari indikator memberikan ide/gagasan baru, memiliki inisiatif dan memberikan saran kepada pimpinan Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh karakteristik inisiatif individu terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator memberikan ide/gagasan, memiliki insiatif, memberikan saran. Pengaruh karakteristik inisiatif individu melalu indikator memberikan ide/gagasan, dalam hal ini para pegawai telah berusaha untuk memberikan ide/gagasannya dalam bekerja. Melalui indikator memiliki inisiatif, dalam hal ini para pegawai memilki inisiatif dalam rangka memajukan organisasi. Melalui indikator memberikan saran, dalam hal ini para pegawai mencoba memberikan saran kepada pimpinan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa untuk mengukur karakteristik inisiatif individu pegawai didasarkan pada indikator memberikan ide/gagasan, memiliki inisiatif, dan memberikan saran dapat dinyatakan bahwa: pertama, indikator memberikan ide/gagasan para pegawai telah bersikap aktif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kedua, indikator memiliki inisiatif, para pegawai memiliki kesadaran yang baik dalam mendukung organisasi. Ketiga, indikator memberikan saran kepada pimpinan, para pegawai memiliki kepedulian terhadap pimpinan dalam rangka penyelesaian masalah untuk kemajuan organisasi. Hasil wawancara ini telah sesuai dengan pendapat responden yang menunjukkan bahwa karakteristik inisiatif individu telah diterapkan dengan baik oleh para pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Hal sesuai dengan teori yang dijelaskan sebelumnya, bahwa dalam budaya organisasi merupakan bagian dari asumsi dasar yang dipelajari dengan baik yang mana untuk memecahkan masalah yang timbul dalam organisasi.

Berdasarkan data dan teori tersebut di atas maka peneliti menganalisis bahwa para pegawai telah menjalankan karakteristik inisiatif individu dengan baik, dimana para pegawai telah berusaha untuk memberikan ide/gagasannya, para pegawai memiliki inisiatif sendiri untuk memajukan organisasi, dan para pegawai memberikan saran kepada pimpinan untuk penyelesaian masalah dalam rangka untuk pencapaian tujuan organisasi.

**2. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Pengarahan (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karakteristik pengarahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan besar pengaruhnya adalah 0.155 atau 15.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pengarahan telah memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh karakteristik pengarahan terhadap kinerja pegawai karena karakteristik pengarahan ini terdiri dari indikator kejelasan target dan tujuan organisasi, pencapaian visi dan melaksanakan misi Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh karakteristik pengarahan terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator kejelasan target dan tujuan organisasi, pencapaian visi dan melaksanakan misi. Pengaruh karakteristik pengarahan melalu indikator kejelasan target dan tujuan organisasi, dalam hal ini pegawai telah mengetahui target dan tujuan yang ingin dicapai organisasi sehingga standar kerja yang ditetapkan. Melalui indikator pencapaian visi, dalam hal ini para pegawai telah bekerja dalam rang untuk pencapaian visi organisasi. Melalui indikator melaksanakan misi, dalam hal ini para pegawai telah menuangkan misi organisasi ke dalam tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jabatan mereka masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa untuk mengukur karakteristik pengarahan pegawai didasarkan pada indikator kejelasan target dan tujuan organisasi, pencapaian visi, dan melaksanakam misi dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator kejelasan target dan tujuan organisasi sangat membantu para pegawai dalam berkosentrasi dalam melaksanakan tugas karena uraian target yang jelas. Kedua, indikator pencapaian visi, para pegawai mendapatkan pengawasan dan pengendalian yang jelas dari pimpinan dalam rangka pencapaian visi tersebut. Ketiga, indikator melaksanakan misi, para pegawai dapat memahami misi organisasi yang telah dituangkan kedalam fungsi masing-masing ssuai jabatan dalam struktur organisasi. Hasil wawancara ini telah sesuai dengan pendapat responden yang menunjukkan bahwa karakteristik pengarahan telah diterapkan dengan baik oleh para pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Hal sesuai dengan teori yang dijelaskan sebelumnya, bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi, dan juga menjadi faktor penentu dalam kesuksesan atau kegagalan organisasi, dan yang terpenting dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja jangka panjang dalam organisasi.

Berdasarkan data dan teori tersebut di atas maka peneliti menganalisis bahwa para pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat telah memiliki komponen kejelasan target dan tujuan organisasi, dimana para pegawai telah berusaha untuk mencapai visi dari organisasi, para pegawai menuangkan target dan visi tersebut kedalam tugas dan pekerjaannya yang menjadi bagian dari misi yang harus dicapai secara bersama-sama.

**3. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Integrasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karakteristik integrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.288 atau 28.8%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik integrasi telah memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh karakteristik integrasi terhadap kinerja pegawai karena karakteristik pengarahan ini terdiri dari indikator berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, memperhatikan kualitas, memperhatikan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh karakteristik integrasi terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, memperhatikan kualitas, memperhatikan kuantitas. Pengaruh karakteristik integritas melalu indikator berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, dalam hal ini para pegawai dari uni-unit telah bekerja dengan kekompakan dan terkoordinasi. Melalui indikator memperhatikan kualitas, dalam hal ini para pegawai melakukan pekerjaannya dengan mementingkan kualitas yang baik. Melaui indikator memperhatikan kuantitas, para pegawai telah melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan kuantitas dari pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa untuk mengukur karakteristik integrasi pegawai didasarkan pada indikator berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, memperhatikan kualitas, memperhatikan kuantitas dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, para pegawai dapat berkoordinasi dengan unit-unit lain sehingga terkoordinasi. Kedua, indikator memperhatikan kualitas, para pegawai mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan memperhatikan mutu kerja. Ketiga, indikator memperhatikan kuantitas, para pegawai memperhatikan hasil kerja dengan jumlah yang telah ditargetkan oleh Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Hal sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya, bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan keyakinan yang diambil dari pola kebiasaan dan menjadikan hal tersebut norma-norma yang kemudian dipakai sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak.

Berdasarkan data dan teori tersebut di atas maka peneliti menganalisis bahwa para pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat telah memiliki komponen berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, dimana pegawai telah berkoordinasi dengat unit-unit lain, memperhatikan kualitas yang menekankan pada mutu pekerjaan, dan memperhatikan kuantitas yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai.

**4. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Kontrol (X4) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komponen kontrol berpengaruh terbalik terhadap kinerja pegawai sebesar -0.083 atau -8.3%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik control belum memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Rendahnya pengaruh karakteristik kontrol terhadap kinerja pegawai yang mana karakteristik kontrol ini terdiri dari indikator memperhatikan dan memenuhi aturan, bersikap sesuai norma, dan mendapat pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh karakteristik kontrol terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator memperhatikan dan memenuhi aturan, bersikap sesuai norma, dan mendapat pengawasan. Pengaruh karakteristik kontrol melalui indikator memperhatikan dan memenuhi aturan, dalam hal ini para pegawai belum mampu memenuhi aturan secara maksimal. Melalui indikator bersikap sesuai norma, dalam hal ini para pegawai belum mampu mentaati norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Melalui indikator mendapat pengawasan, dalam hal ini para pegawai belum mendapatkan pengawasan yang maksimal dari pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa untuk mengukur karakteristik kontrol pegawai didasarkan pada indikator memperhatikan dan memenuhi aturan, bersikap sesuai norma, dan mendapat pengawasan dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator memperhatikan dan memenuh aturan, dimana pimpinan telah mengatur dan menetapkan aturan bagi seluruh pegawai. Kedua, indikator bersikap sesuai norma, pimpinan telah mengajarkan nila-nilai sikap sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya sanksi bagi yang melanggar norma tersebut. Ketiga, indikator mendapat pengawasan, dimana pimpinan berusaha memberikan pengawasan semaksimal mungkin dalam upaya menciptakan kinerja yang lebih baik bagi Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Dalam hal ini peran kontrol cukup penting sebagaimana yang disebutkan dalam pembahasan teori bahwa pengawasan bertujuan untuk mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data dan teori tersebut di atas maka peneliti menganalisis bahwa para pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat belum memiliki komponen memperhatikan dan memenuhi aturan , dimana pegawai belum memenuhi aturan yang ada secara maksimal, serta mentaati norma-norma yang yang ada, dan pegawai belum mendapatkan pengawasan yang optimal dari pimpinan.

**5. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Sistem Imbalan (X5) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karakteristik sistem imbalan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.030 atau 3.0%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik sistem imbalan telah memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh karakteristik system imbalan terhadap kinerja pegawai karena karakteristik sistem imbalan ini terdiri dari memperoleh kenaikan gaji, mendapat promosi, dan mendapatkan reward.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh karakteristik sistem imbalan terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator memperoleh kenaikan gaji, mendapat promosi, mendapatkan reward. Pengaruh karakteristik sistem imbalan melalui indikator memperoleh kenaikan gaji, dalam hal ini para pegawai telah memperoleh kenaikan gaji berdasarkan pangkat dan golongan mereka masing-masing. Melalui indikator mendapatkan promosi, dalam hal ini para pegawai mendapatkan promosi berdasarkan prestasi mereka. Melalui indikator mendapatka reward, dalam hal ini para pegawai mendapatkan reward yaitu berupa penghargaan atas kerja keras mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa untuk mengukur karakteristik sistem imbalan didasarkan pada indikator memperoleh kenaikan gaji, mendapat promosi, dan mendapatkan reward dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator memperolehkenaikan gaji, para pegawai mendapat kenaikan gaji yang berbeda-beda dengan pegawai lainnya tergantung pangkat dan golongan masing-masing. Kedua, indikator mendapatkan promosi, para pegawai mendapatkan promosi promosi berdasarkan prestasi yang telah mereka raih selama mengabdi dalam organisasi. Ketiga, indikator mendapatkan reward, para pegawai mendapatkan reward atau penghargaan atas jasa mereka yang telah ditorehkan pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Hal sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya, bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa sistem nilai bentuk penghargaan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari anggota organisasi.

Berdasarkan data dan teori tersebut di atas maka peneliti menganalisis bahwa para pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat telah memiliki komponen bahwa pegawai memperoleh kenaikan gaji sesuai dengan tanggung jawabnya mereka masing-masing, dimana pegawai juga mendapatkan promosi berdasarkan atas prestasi yang telah mereka capai, dan mendapatkan reward sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka terhadap organisasi.

**6. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Pola Komunikasi (X6) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komponen pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.288 atau 28.8%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pola komunikasi telah memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh karakteristik pola komunikasi terhadap kinerja pegawai karena karakteristik pola komunikasi ini terdiri dari indikator berhubungan baik dengan semua bidang, mendapat arahan yang jelas dari pimpinan dan independensi terkait kebebasan berpendapat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh karakteristik pola komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator berhubungan baik dengan semua bidang, mendapat arahan yang jelas dari pimpinan dan independensi terkait kebebasan berpendapat. Pengaruh karakteristik pola komunikasi melalui indikator berhubungan baik dengan semua bidang, dalam hal ini para pegawai terlah berhubungan baik dengan semua bidang dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Melalui indikator mendapat arahan yang jelas dari pimpinan, dalam hal ini para pegawai telah mendapat pengarahan yang jelas dari pimpinan sehingga sangat memudahkan pegawai. Melalui indikator independensi terkait kebebasan berpendapat, dalam hal ini para pegawai tidak terikatoleh hal apapun sehingga pegawai bebas menyatakan pendapatnya.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa untuk mengukur karakteristik pola komunikasi didasarkan pada indikator berhubungan baik dengan semua bidang, mendapat arahan yang jelas dari pimpinan dan independensi terkait kebebasan berpendapat dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator berhubungan baik dengan semua bidang, para pegawai berhubungan baik dengan bidang-bidang yang ada dalam rangka menjalin baik hubungan kerja serta memudahkan urusan pekerjaan. Kedua, indikator mendapat arahan yang jelas dari pimpinan, para pegawai mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan terkait tugas yang akan laksanakan dengan lebih rinci akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, indikator independensi terkait kebebasan berpendapat, para pegawai diberi kebebasan untuk dapat menyatakan pendapatnya yang mana tujuannya untuk kebaikan pegawai dan organisasi.

 Hal sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya, bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang ada di dalamnya dan dimilki bersama oleh anggota organisasi.

Berdasarkan data dan teori tersebut di atas maka peneliti menganalisis bahwa para pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat telah memiliki komponen bahwa pegawai berhubungan baik dengan semua bidang, dimana mereka juga mendapat arahan yang jelas dari pimpinan dan memilki kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya dalam rangka membangun organisasi.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai ”Pengaruh Budaya Organisasi Tehadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modan dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian variabel budaya organisasi merupakan variabel penting untuk memecahkan masalah kinerja pegawai. Namun masih ada variabel lain yang masih yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial komponen inisiatif individu, komponen pengarahan, komponen integrasi, komponen kontrol, komponen komponen sistem imbalan, komponen pola komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modan dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat. Namun hasil perhitungan menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara diantara komponen-komponen tersebut pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa ada satu komponen yang menunjukkan pengaruhnya negatif, yaitu: komponen kotrol.

**Saran**

 Berdasarkan hasil penelitian peneliti di Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat, selanjutnya disampaikan saran kepada objek penelitain sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat, antara lain:

1. Bagi Akademik:
2. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai, terutama terkat dengan komponen-komponen budaya organisasi dengan perspektif yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan adiministrasi publik.
4. Bagi kegunaan praktis:
	1. Perlu adanya pemahaman tentang budaya organisasi karena budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasinya. Keadaan ini akan bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan yang diterapkan Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat akan dapat dicapai.
	2. Perlu adanya upaya peningkatan penghargaan pada sumber daya manusia: seperti perlu mengaitkan antara penghargaan formal, seperti tunjangan cuti, program asuransi, tunjangan hari raya dengan kinerja. Artinya, besarnya tunjangan yang akan dterima oleh pegawai ditentukan berdasarkan hasil kinerja yang telah mereka capai. Sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat.
5. Bagi kebijakan:

Pimpinan sebaiknya dapat mengimplementasikan kebijakan yang bersifat teknis dan operasional seperti yang ada dalam standar operasional prosedur (SOP) menyangkut kinerja pegawai, agar tugas dan wewenang pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Provinsi Jawa Barat.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Anwas. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*. Bandung : Alfabeta

Bandung

Arikunto. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: PT Rineka Cipta

Hasibuan Malayu S.P..2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT

Bumi Aksara

Herbani, Pasolong. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung ; Alfabeta

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Keban Yerenias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*.

Yogyakarta : Gava Media

Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.

Refika Aditama.

Mangkunegara.2003.*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Bandung : PT. Refika Aditama.

Moeheriono.2009. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia

Notoadmojo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta ;

PT. Rineka Cipta

Siagian. 2009. *Filsafat Administrasi*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara

Silalahi. 2009. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung ; Sinar Baru

Argensindo

Sinambela, Lijan Poltak. 2013. *Kinerja Pegawai teori pengukuran dan Implikasi*.

Yogyakarta : Graha Ilmu

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi Sumber Daya*

*Manusia*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2011.*Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Prenada Media Group

Nazir. 1999.*Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nevizond, Chatab. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Haji Mas Agung

Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Plano, dan Chandler. 1988. *The Public Administration Dictionary*. John Willey & Sons

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta: Penerbit Indeks Kelompok Gramedia

Santosa, Pandji. 2008. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: PT Refika Aditama

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 1992. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung

Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Syafiie, Inu Kencana. 2009. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*

*(SANRI).*Jakarta ; PT. Bumi Aksara

Tanudiredja. (2011. *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar*). Bandung. Alfabeta

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*.Bandung: Pustaka Setia

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. R aja Grafindo Persada

Yani, Asep Tapip. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Pendekatan*

*Strategik*. Bandung : Humaniora

**Dokumen**

Perda Provinsi Jawa Barat Nomor 4 tahun 2014

Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2008. Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Lembaga Lain Provinsi Jawa Barat

Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2009

Hasil penelitian Aput 2015

Hasil penelitian Gogy 2013

Hasil penelitian Purnamasari 2010

Hasil penelitian Umsiah 2011