

BUDAYA KERJA, KOMITMEN PEGAWAI DAN KINERJA PEGAWAI

Thianggor Siregar

Program Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru

Abstract: Work Culture, Employee Commitment and Performance Officer. This study aimed to analyze the effect of work culture and employee commitment to employee performance. The population is all employees working in agencies Executing Agency for Food Security and Agricultural Extension Pekanbaru many as 72 people. Collecting data using questionnaires. Data analysis methods used include test research instruments, test classic assumptions and hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The results showed in the F test (simultaneous) that the work culture, and employee commitment to significantly affect the performance of employees with F sig value $0,000 < 0,05$ and F count 18.193. T test (partial) shows the work culture significantly affect the performance of employees with t sig value $0,000 < 0,05$ and 5,844 t value, and commitment employees have little influence on employee performance with sig $t 0.079 > 0.05$ and values t -1.781.

Keywords: corporate culture, employee commitment, employee performance.

Abstrak: Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di instansi Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru sebanyak 72 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa budaya kerja, dan komitmen pegawai secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dan F hitung 18,193. Hasil uji t (parsial) menunjukkan budaya kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 5,844, dan komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $t 0,079 > 0,05$ dan nilai t hitung -1,781.

Kata kunci: budaya kerja, komitmen pegawai, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual pegawai dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai tidak terlepas dari beberapa hal yang mempengaruhi antara lain budaya kerja dan komitmen pegawai. Studi tentang budaya kerja dan komitmen pegawai merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas se-

gala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kinerja. Salah satu badan/lembaga di Kotamadya Pekanbaru yang sedang mengalami masalah kinerja pegawai adalah Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian (BK-PDP3). BK-PDP3 Kota Pekanbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2008 tanggal 31 Juli 2008 tentang Struktur dan Organisasi Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru.

Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian (BK-PDP3) Kota Pekanbaru melakukan tugas sebagian urusan pemerintahan daerah Kota Pekanbaru dalam

bidang ketahanan pangan dan penyuluhan pertanian, berupaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sehubungan dengan keberadaan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru sebagai lembaga teknis dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian, maka kegiatan penyuluhan pertanian belum optimal baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian (BKPD3) Kota Pekanbaru belum terlaksana secara maksimal sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan.

Jumlah penyuluh yang ada saat ini belum dapat mencukupi kebutuhan satu desa satu penyuluh. Banyak alih tugas jabatan fungsional penyuluh pertanian ke jabatan lain (struktural). Kondisi ini bisa dilihat dari jumlah tenaga penyuluh yang ada dengan rincian 20 PNS Penyuluh Pertanian dan dibantu 18 orang Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL TB-PP). Dimana Kota Pekanbaru terdiri dari 12 Kecamatan dan 58 Kelurahan. Rasio bahwa penempatan Penyuluh Pertanian adalah 1 (satu) kelurahan 1 (satu) orang Penyuluh Pertanian. Dari gambaran diatas bahwa masih kekurangan tenaga Penyuluh Pertanian \pm 21 orang Penyuluh Pertanian. Kekurangan ini akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan kepada kelompok tani yang jumlahnya sebanyak 223 kelompok tani (Renstra Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru 2012-2017).

Belum optimalnya penyuluh pertanian melaksanakan tugas dan fungsinya dikarenakan ada beberapa orang tenaga fungsional yaitu penyuluh pertanian yang melaksanakan tugas pegawai struktural dan duduk di kantor membantu pekerjaan administrasi di kantor tersebut. Kemudian adanya rekrutmen PNS yang masuk pada formasi tenaga fungsional penyuluh pertanian juga ditempatkan dan diperbantukan pada tugas pegawai struktural. Sementara pega-

wai struktural (non eselon) yang ada tidak difungsikan sebagaimana mestinya. Berdasarkan fakta yang ditemukan pada masa pra riset tersebut, peneliti menduga bahwa permasalahan kinerja pegawai yang dialami oleh BKPD3 Kota Pekanbaru tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.

Ivancevich, Lorenzi, Skinner dan Crosby (1997) mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu situasi kerja yang memungkinkan semua karyawan dapat melaksanakan semua pekerjaan dengan cara terbaik yang dapat dilakukannya. Secara umum menurut Permenpan RI No. 39 Tahun 2012, definisi budaya kerja adalah :

“Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari”. Nilai-nilai yang diyakini itu meliputi nilai budaya kerja dalam kepemimpinan, dalam pola pikir dan dalam sikap perilaku serta etika kerja.

Komitmen atau komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang ada pada tiap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Colquitt et al (2009), “*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)*” atau dengan kata lain Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain”.

Menurut Allen dan Meyer (1990) ada 3 (tiga) komponen jenis-jenis komitmen pegawai: 1) Komponen Afektif yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih ber-

gabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2) Komponen Normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normative menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi; 3) Komponen Continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

Menurut Gomez dalam Rahadi (2010) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

1. *Quality of work* (Kualitas kerja)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Quantity of work* (Kuantitas kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan pekerjaan)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative* (Kerja sama)
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Initiative* (Inisiatif)
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
7. *Dependability* (Ketergantungan)
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
8. *Personal Qualities* (Kualitas personal)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan,

nan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru.

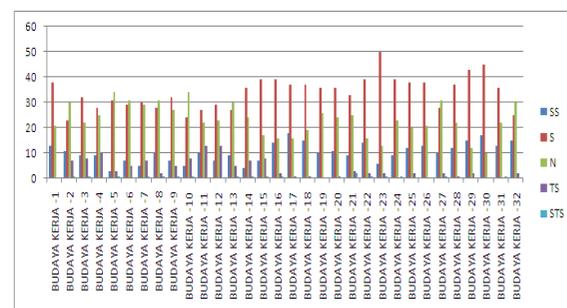
METODE

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkungan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru yang berjumlah 72 orang terdiri dari 34 org pegawai struktural, 20 orang pegawai fungsional dan 18 orang Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TB PP). Dengan menggunakan teknik penarikan sampel secara sensus, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju skor 5, setuju skor 4, netral skor 3, tidak setuju skor 2 dan sangat tidak setuju skor 1. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

HASIL

Budaya Kerja

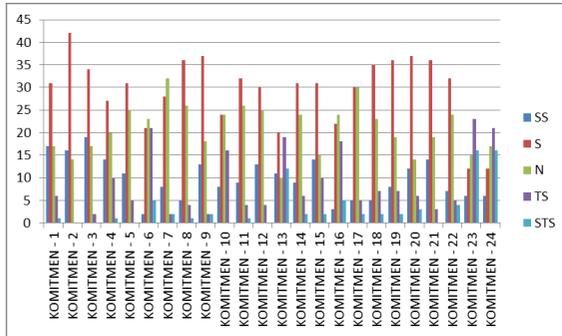
Dari 72 sampel yang diteliti, untuk variabel budaya kerja dari 32 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “setuju” (baik) yaitu sebanyak 1089 kali atau 47,27%. Hasil jawaban responden dapat pula disajikan dalam bentuk histogram atau diagram batang seperti dibawah ini:



Komitmen Organisasi

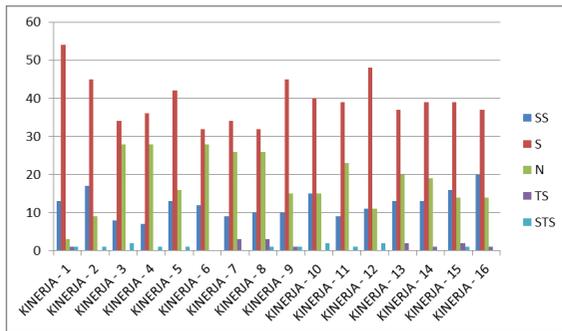
Dari 72 sampel yang diteliti, untuk

variabel komitmen pegawai dari 24 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “setuju” (baik) yaitu sebanyak 707 kali atau 40,91%. Hasil jawaban responden dapat pula disajikan dalam bentuk histogram atau diagram batang seperti dibawah ini:



Kinerja Pegawai

Dari 72 sampel yang diteliti, untuk variabel kinerja pegawai dari 16 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “setuju” (baik) yaitu sebanyak 633 kali atau 54,95%. Hasil jawaban responden dapat pula disajikan dalam bentuk histogram atau diagram batang seperti dibawah ini:



Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .588 ^a | .345 | .326 | 6.32822 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,326 atau 32,60%. *Adjusted R Square* berkisar pada angka 1-0, dengan catatan semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 32,60% variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan komitmen pegawai sedangkan selisihnya 68,40% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 24.579 | 7.212 | | 3.408 | .001 |
| 1 | X1 | .404 | .069 | .668 | 5.844 | .000 |
| | X2 | -.128 | .072 | -.204 | -1.781 | .079 |

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 2 variabel budaya kerja mempunyai t *hitung* sebesar 5,844 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian , jika budaya kerja baik maka berdampak positif pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang karyawan.

Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.18 variabel komitmen pegawai mempunyai t *hitung* sebesar -1,781 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,079 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang sangat kecil secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, komitmen pegawai tertanam dalam setiap pegawai kurang berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang PNS.

PEMBAHASAN

Secara parsial pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah variabel budaya kerja mempunyai *t hitung* sebesar 5,844 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robbins (2010) yang menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh T. Indra Putra (2013) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel budaya kerja pegawai bertambah baik, maka hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Indikator “penerapan nilai-nilai budaya kerja telah dilaksanakan secara berkelanjutan dalam suatu sistem kebijakan publik yang nyata” merupakan faktor yang paling kuat berpengaruh pada dimensi budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen, indikator “adanya perubahan pola pikir dan cara kerja yang selama ini bersifat memerintah menjadi bersifat melayani” merupakan faktor yang paling kuat berpengaruh pada dimensi budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja, sedangkan indikator “dedikasi dan loyalitas dalam melaksanakan tugas” merupakan faktor yang paling kuat berpen-

garuh pada dimensi budaya kerja dalam sikap, perilaku, dan etika dalam bekerja. Adapun indikator yang paling kuat berpengaruh pada variabel budaya kerja adalah “adanya perubahan pola pikir dan cara kerja yang selama ini bersifat memerintah menjadi bersifat melayani”. Hal ini merupakan perilaku budaya kerja yang sering dilakukan oleh pegawai tetapi pegawai tidak menyadarinya kalau perilaku ini berpengaruh kuat pada kinerja pegawai.

Indikator “pemahaman visi dan misi oleh anggota organisasi” merupakan faktor yang paling lemah berpengaruh pada dimensi budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen, indikator “adanya perubahan pola pikir dan cara kerja yang selama ini dari yang hanya berpikir jangka pendek/sesaat menjadi berpikir jangka panjang (strategis) merupakan faktor yang paling lemah berpengaruh pada dimensi budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja, sedangkan indikator “rasionalitas dan kecerdasan emosi merupakan faktor yang paling lemah berpengaruh pada dimensi budaya kerja dalam sikap, perilaku, dan etika dalam bekerja. Adapun indikator yang paling lemah berpengaruh pada variabel budaya kerja adalah “pemahaman visi dan misi oleh anggota organisasi”.

Hal ini merupakan perilaku budaya kerja yang sering dilakukan oleh pegawai tetapi pegawai tidak menyadarinya kalau perilaku ini berpengaruh lemah pada kinerja pegawai.

Secara parsial pengaruh variabel komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai adalah variabel budaya kerja mempunyai *t hitung* sebesar -1,781 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,079 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya komitmen pegawai yang tertanam dalam setiap pegawai tidak berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang PNS.

Hasil penelitian ini bertentangan konsep Mowday dan Steers dalam Istijanto

(2008:89) menyatakan bahwa komitmen kerja mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dimana pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal, serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai organisasi sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Indikator “tetap bekerja karena bisa santai” merupakan faktor yang paling kuat berpengaruh pada dimensi komitmen afektif, indikator “tetap bekerja karena ada kesejahteraan keluarga merupakan faktor yang paling kuat berpengaruh pada dimensi komitmen kontinyu, sedangkan indikator “tetap bertahan karena merasa punya hutang budi pada pimpinan” merupakan faktor yang paling kuat berpengaruh dimensi komitmen normatif.

Adapun indikator yang paling kuat berpengaruh pada variable komitmen pegawai adalah “tetap bekerja karena bisa santai”. Hasil ini membuktikan bahwa pegawai tetap bertahan bekerja di kantornya karena merasa bisa santai.

Indikator “adanya emosi untuk bekerja keras” merupakan faktor yang paling lemah berpengaruh pada dimensi komitmen afektif, indikator “Tetap bekerja karena alasan ekonomi” merupakan faktor yang paling lemah berpengaruh pada dimensi komitmen kontinyu, sedangkan indikator “tetap bertahan karena merasa punya hutang budi pada organisasi” merupakan faktor yang paling lemah berpengaruh dimensi komitmen normatif. Adapun indikator yang paling lemah berpengaruh pada variable komitmen pegawai adalah “tetap bekerja karena alasan ekonomi”. Hasil ini membuktikan bahwa perilaku pegawai yang memiliki komitmen terhadap kantornya karena alasan ekonomi merupakan perilaku yang paling lemah pengaruhnya terhadap komitmen.

Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik mengenai

pengaruh komitmen dan kompetensi pegawai secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan program SPSS adalah sebagaimana tersaji dibawah ini :

ANOVA

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 1457.117 | 2 | 728.559 | 18.193 | .000 ^a |
| Residual | 2763.202 | 69 | 40.046 | | |
| Total | 4220.319 | 71 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .588 ^a | .345 | .326 | 6.32822 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.579 | 7.212 | | 3.408 | .001 |
| | X1 | .404 | .069 | .668 | 5.844 | .000 |
| | X2 | -.128 | .072 | -.204 | -1.781 | .079 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan data yang diregresikan variabel budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai dinyatakan sebagai berikut : 1) Berdasarkan uji F (ANOVA) diperoleh F hitung sebesar = 18.193, pada kolom Sig. sebesar 0.000, sehingga tingkat signifikannya dapat disimpulkan : $0.000 < \text{dari } 0.05$, maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai; 2) Berdasarkan Tabel *Model Summary* besarnya pengaruh budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan yaitu 0.345 atau 34.5%, artinya pengaruh budaya kerja dan komitmen pegawai secara simultan memberikan pengaruh sebesar 34.5% terhadap kinerja pegawai. Nilai tersebut diambil dari nilai kolom *Adjusted R Square*; 3) Dari analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 24.579$

+ 0.404 X_1 - 0.128 X_2 + ε . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai angka konstanta sebesar 24.579, ini artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan unit budaya kerja (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) juga akan berdampak penurunan atau kenaikan terhadap kinerja pegawai (Y).

SIMPULAN

Kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian menampakkan hasil baik namun belum optimal. Kinerja pegawai ternyata ada hubungan dengan budaya kerja pegawai dan komitmen pegawai. Secara deskriptif budaya kerja dalam pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil pada kategori setuju (baik) dan begitu pula komitmen pegawai dalam bekerja menunjukkan pada kategori baik. Secara partial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru, sedangkan komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja dan komitmen pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana

Penyuluhan Pertanian Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Standardize Coefficient Beta* yang lebih besar 0,668 atau 66,80% dibanding variabel yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, Natalie J., and John P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 2(63).1-8
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Istijanto, 2010. Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ivancevich, Lorenzi, Skinner dan Crosby. 1997. *Management Quality and Competitiveness*. Second Edition. Irwin. Chicago.
- Pasolong, Harbani, 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No.39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
- Robbins, Stephen, dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta