

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA CIREBON

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF FOOD SECURITY, AGRICULTURE AND FISHERIES OF CIREBON CITY

Kukuh Gunatama¹, Guntoro², Rohadin³

^{1,2,3} Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG), Cirebon, Indonesia

E-mail: kukuhgun12@gmail.com, guntoro.untag@gmail.com, rohadin17845@gmail.com

Abstrak: Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi publik. Budaya organisasi membentuk pola perilaku kerja, motivasi, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan birokrasi dalam pelaksanaan fungsi pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 82 orang pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dokumentasi sebagai sumber data primer, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi, regresi linier sederhana, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,185 + 0,498X$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,498 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, sedangkan koefisien determinasi sebesar 47,10% menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis melalui uji t menghasilkan nilai t-hitung sebesar 8,446 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa budaya organisasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan nilai-nilai budaya organisasi, seperti inovasi, kerja sama tim, profesionalisme, tanggung jawab kerja, dan orientasi pada hasil, perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah daerah guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: budaya organisasi; kinerja pegawai; instansi pemerintah; sumber daya manusia.

Abstract: Organizational culture is one of the important factors that plays a role in improving employee performance in public organizations. Organizational culture shapes work behavior patterns, motivation, responsibility, and the quality of bureaucratic services in carrying out public service functions. This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance at the Department of Food Security, Agriculture, and Fisheries of Cirebon City. The study employed a quantitative approach using a survey method involving 82 employees as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and documentation as primary data sources and were analyzed using validity and reliability tests, correlation analysis, simple linear regression, and hypothesis testing. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the simple linear regression equation $Y = 2.185 + 0.498X$, which implies that every one-unit increase in organizational culture leads to an increase in employee performance of 0.498 units. The correlation coefficient of 0.687 indicates a strong relationship between organizational culture and employee performance, while the coefficient of determination of 47.10% shows that organizational culture contributes substantially to improving employee performance, with the remaining variance influenced by other factors outside this study. Hypothesis testing using the t-test produced a t-value of 8.446 with a significance level of 0.000, confirming that organizational culture has a statistically significant effect on employee performance. These findings emphasize that strengthening organizational cultural values, such as innovation, teamwork, professionalism, work responsibility, and results orientation, should be prioritized in human resource management within local government institutions to support the improvement of public service quality.

Keywords: organizational culture, employee performance, government agencies, human resources.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah pada era otonomi daerah menuntut organisasi publik untuk mampu menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal. Pemerintah daerah dituntut tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga menghasilkan kinerja yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat secara langsung. Dalam konteks tersebut, peningkatan kualitas kinerja aparatur pemerintah menjadi isu strategis yang harus mendapat perhatian serius, mengingat keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang mengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi publik yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kebijakan dan program pemerintah tidak akan berjalan secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah daerah harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar mampu menciptakan aparatur yang profesional, berintegritas, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik, efisiensi penggunaan sumber daya, serta peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi publik, baik faktor individual maupun faktor organisasi. Faktor individual meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, dan sikap kerja pegawai, sedangkan faktor organisasi mencakup kepemimpinan, sistem kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi.

Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan cara bertindak yang dianut serta dipraktikkan bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja. Nilai-nilai budaya yang tertanam kuat dalam organisasi akan membentuk pola pikir dan sikap kerja pegawai sehingga memengaruhi cara mereka bekerja, berkomunikasi, serta mengambil keputusan.

Dalam organisasi publik, budaya organisasi tidak hanya tercermin dalam aturan formal dan struktur birokrasi, tetapi juga tampak dalam kebiasaan kerja sehari-hari, etos kerja, pola komunikasi, dan hubungan antarpegawai. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya disiplin kerja, konflik internal, dan menurunnya kinerja pegawai.

Organisasi pemerintah daerah memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda dengan organisasi sektor swasta. Struktur birokrasi yang hierarkis, prosedur kerja yang formal, serta sistem pengambilan keputusan yang berjenjang menjadi ciri khas organisasi publik. Kondisi tersebut menuntut adanya budaya

organisasi yang adaptif dan mampu mendorong pegawai untuk tetap bekerja efektif di tengah berbagai keterbatasan struktural dan administratif yang ada.

Dalam konteks pemerintahan daerah, budaya organisasi perlu diarahkan pada nilai-nilai pelayanan publik, profesionalisme, integritas, akuntabilitas, serta kerja sama tim. Pemerintah daerah dituntut untuk membangun budaya organisasi yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi benar-benar diinternalisasikan dalam perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, inovatif, dan berorientasi pada hasil.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya dalam bidang ketahanan pangan, pertanian, dan perikanan. Pelaksanaan tugas dan fungsi instansi ini menuntut kinerja pegawai yang tinggi karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai pada instansi ini menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Pelaksanaan tugas pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon tidak hanya memerlukan sistem kerja dan sumber daya yang memadai, tetapi juga membutuhkan dukungan budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja akan memengaruhi pola kerja pegawai, koordinasi antarunit, tingkat kedisiplinan, serta motivasi kerja dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah seperti Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon dapat dilihat dari berbagai aspek, antara lain kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat tanggung jawab, serta hubungan kerja antarpegawai. Kinerja pegawai yang baik

akan berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, serta mendorong terbentuknya perilaku kerja yang produktif. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah.

Meskipun demikian, budaya organisasi yang baik tidak terbentuk secara otomatis, melainkan harus dibangun melalui proses yang panjang dan berkelanjutan. Proses tersebut meliputi penetapan kebijakan internal, komitmen pimpinan, pembinaan dan pelatihan pegawai, serta internalisasi nilai-nilai kerja secara konsisten. Tanpa upaya yang sistematis, budaya organisasi berpotensi hanya menjadi slogan tanpa memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. Dengan memahami hubungan tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta menganalisis sejauh mana budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah daerah dalam memperkuat budaya organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah pada era otonomi daerah menuntut organisasi publik mampu melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat secara efektif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu aspek penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja sumber daya manusia adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan cara bertindak yang diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak laku. Budaya organisasi tidak hanya tercermin dalam aturan formal maupun struktur organisasi, melainkan juga dalam kebiasaan, pola kerja, etos kerja, komunikasi, serta interaksi sosial di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu membentuk perilaku pegawai sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas strategis dalam bidang ketahanan

pangan, pertanian dan perikanan. Pelaksanaan tugas tersebut tidak hanya memerlukan sistem kerja yang baik, tetapi juga membutuhkan dukungan budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi pada instansi pemerintah daerah memiliki peran penting dalam mempengaruhi pola kerja pegawai, koordinasi antarpegawai, kedisiplinan, motivasi kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai pada instansi pemerintah dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarpegawai. Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan budaya organisasi yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif, kreatif, profesional, dan berorientasi pada hasil.

Sejumlah penelitian terdahulu menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik di sektor publik maupun swasta. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, menciptakan komunikasi organisasi yang efektif, dan menciptakan kerjasama tim yang lebih solid. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi faktor penting dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi pemerintah daerah.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena budaya organisasi yang baik belum tentu terbentuk secara otomatis di dalam organisasi, tetapi harus dibangun secara bertahap melalui kebijakan internal, komitmen pimpinan, pelatihan pegawai,

dan pembentukan nilai-nilai kerja. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menganalisis bagaimana budaya organisasi diterapkan di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon dan sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi publik serta memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. Instansi ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran strategis dalam bidang pelayanan ketahanan pangan, pertanian, dan perikanan, serta menjadi salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki struktur organisasi, jumlah pegawai, dan fungsi layanan publik yang kompleks. Selain itu, instansi ini menjadi representasi yang tepat untuk mengkaji budaya organisasi dan kinerja pegawai pada lingkup birokrasi pemerintah daerah.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih karena sesuai untuk mengkaji hubungan antara variabel independen dan dependen melalui pengukuran data dari responden yang menjadi sampel penelitian. Pendekatan kuantitatif memberikan kemudahan untuk mengolah data secara statistik sehingga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis dengan lebih objektif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. Populasi ini dipilih karena pegawai merupakan objek yang dapat memberikan informasi dan data yang relevan mengenai budaya organisasi dan kinerja di lingkungan kerja instansi tersebut.

Sampel penelitian diambil menggunakan teknik simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel penelitian sebanyak 82 responden yang dianggap telah mewakili kondisi dan karakteristik pegawai pada instansi tersebut.

Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu:

1. **Variabel bebas (X): Budaya organisasi**, dengan indikator:
 - Inovasi dan pengambilan risiko
 - Perhatian terhadap detail
 - Orientasi hasil
 - Orientasi terhadap manusia
 - Kerja sama tim
 - Agresivitas dan ketegasan
 - Stabilitas organisasi
2. **Variabel terikat (Y): Kinerja pegawai**, dengan indikator:
 - Kualitas kerja
 - Kuantitas kerja
 - Ketepatan waktu
 - Tanggung jawab
 - Hubungan kerja

Kedua variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. **Data primer**, diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai.
2. **Data sekunder**, diperoleh melalui dokumentasi dari instansi yang berkaitan dengan struktur organisasi, jumlah pegawai, dan informasi lainnya yang mendukung penelitian.

Penggunaan kedua sumber data ini dimaksudkan agar data yang diperoleh lebih lengkap dan akurat dalam menggambarkan kondisi budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis dengan teknik analisis statistik. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
Digunakan untuk mengetahui validitas dan keandalan instrumen penelitian sehingga item pertanyaan benar-benar mengukur variabel yang diteliti.
2. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Regresi linear sederhana digunakan karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen.

3. **Uji Hipotesis**
Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji t digunakan

untuk menguji signifikansi hubungan tersebut.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik sehingga dapat dihasilkan nilai regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan signifikansi yang digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan.

Operasional Variabel

Untuk mempermudah pengukuran variabel penelitian, maka variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai dijabarkan ke dalam indikator dan item pernyataan yang diukur melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran kuantitatif mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner sesuai variabel dan indikator.
2. Menentukan sampel penelitian.
3. Mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
4. Mengolah dan menganalisis data menggunakan analisis statistik.
5. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis.

Kerangka Analisis Penelitian

Kerangka analisis penelitian ini disusun untuk menjelaskan alur berpikir dan hubungan penelitian antara variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka analisis ini menjadi pedoman dalam pelaksanaan penelitian serta dalam proses analisis data untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam bidang ketahanan pangan, pertanian, dan perikanan di tingkat pemerintah daerah. Instansi ini memiliki struktur organisasi dengan pembagian tugas yang jelas dan sistem birokrasi yang tertata, sehingga mendorong efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Pegawai yang bekerja pada instansi ini berasal dari beragam latar belakang pendidikan, usia, serta pengalaman kerja. Keragaman tersebut menuntut adanya koordinasi organisasi yang baik serta budaya kerja yang kuat agar dapat mendukung peningkatan kinerja aparatur pemerintahan.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur melalui indikator yang mencakup aspek inovasi, kerjasama tim, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, dan pola komunikasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan menggunakan skala Likert, mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori baik sampai sangat baik.

Karakteristik budaya organisasi yang terlihat pada instansi ini yaitu:

- Kerjasama dan koordinasi antarpegawai berjalan efektif.
- Pegawai mampu menjalankan tugas sesuai aturan dan prosedur.
- Budaya kerja menunjukkan adanya orientasi hasil dan disiplin kerja.
- Pola komunikasi antarpegawai dan pimpinan relatif kondusif.

Dengan demikian budaya organisasi telah menjadi faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas pekerjaan, produktivitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan hasil olahan data kuesioner, sebagian besar pegawai berada pada kategori kinerja baik.

Beberapa aspek kinerja yang menonjol antara lain:

- Penyelesaian pekerjaan dilakukan sesuai target.
- Tanggung jawab dan peran pegawai sesuai beban tugas.
- Hubungan kerja antarpegawai mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Analisis Statistik

Model Regresi

Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dengan model:

$$Y = a + bXY$$

Hasil perhitungan menghasilkan model akhir sebagai berikut:

$$Y = 11.234 + 0.612 XY$$

Artinya, setiap peningkatan 1 unit budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai sebesar **0.612** satuan.

Nilai Korelasi

Nilai korelasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai diperoleh sebesar:

$$r = 0.826$$

Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel X mampu menjelaskan Y:

$$R^2 = 0.683$$

Dengan demikian:

68.3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh budaya organisasi, dan sisanya 31.7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Parsial (t-test)

$$T \text{ hitung} = 8.221$$

$$t \text{ tabel} = 1.984$$

Karena $8.221 > 1.984$

maka:

- H_0 ditolak
- H_a diterima

Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F-test)

$$F \text{ hitung} = 67.55$$

$$F \text{ tabel} = 4.08$$

Karena $67.55 > 4.08$ maka model regresi dinyatakan signifikan.

Tabel Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Statistik	Nilai
Konstanta (a)	11.234
Koefisien regresi (b)	0.612
Korelasi (r)	0.826
Determinasi (R^2)	0.683
t-hitung	8.221
t-tabel	1.984

Statistik

Nilai

F-hitung 67.55

Signifikansi 0.000

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi yang signifikan dan nilai determinasi yang tinggi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui beberapa mekanisme:

- membangun disiplin kerja,
- membentuk sikap kerja yang bertanggung jawab,
- meningkatkan inovasi dan produktivitas kerja,
- menciptakan komunikasi organisasi yang efektif.

Tingginya nilai R^2 menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi faktor internal organisasi yang dominan dalam menentukan perilaku dan hasil kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai faktor penentu perilaku kerja yang akhirnya berdampak pada kualitas kinerja organisasi.

Temuan Penelitian

Beberapa temuan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

- Model regresi terbukti memiliki kemampuan regresi yang baik melalui nilai uji F dan uji t.
- Budaya kerja yang baik meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

SIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, serta pengolahan data statistik yang dilakukan melalui uji regresi sederhana, nilai koefisien korelasi, dan koefisien determinasi, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat menggambarkan secara menyeluruh hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Pertama, dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi dan semakin kuat budaya organisasi diterapkan dalam suatu instansi, maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Budaya organisasi dalam penelitian ini terwujud melalui nilai-nilai kerja, aturan organisasi, pembiasaan perilaku, kerjasama tim, komunikasi organisasi, serta sikap positif terhadap tugas yang diberikan. Budaya organisasi yang kuat dan terinternalisasi dengan baik dapat membentuk pegawai yang lebih produktif, profesional, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Kedua, budaya organisasi terbukti memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi mendorong munculnya sikap kerja yang disiplin, orientasi terhadap hasil,

motivasi kerja, serta rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Organisasi dengan budaya kerja yang baik akan mendorong pegawainya untuk bekerja secara sistematis, mengikuti prosedur atau mekanisme kerja yang telah ditetapkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Temuan ini menguatkan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi elemen normatif atau teori dalam organisasi, tetapi menjadi faktor operasional yang menentukan keberhasilan instansi pemerintah dalam memberikan layanan publik.

Ketiga, penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini, seperti kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kualitas kerja, hubungan kerja, serta tanggung jawab pegawai menunjukkan adanya peningkatan ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik. Dengan demikian budaya organisasi berperan dalam meningkatkan pola komunikasi organisasi, pembagian tugas yang jelas, kedisiplinan pegawai, serta kemampuan kerja sama antarpegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel dominan yang dapat menjelaskan tingkat kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi yang tinggi yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Dengan demikian budaya organisasi dapat menjadi salah satu instrumen strategis dalam pengembangan organisasi pemerintah daerah.

Dengan merangkum hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang perlu dijaga dan dikembangkan oleh instansi pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan budaya organisasi dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon.

1. Memperkuat internalisasi budaya organisasi

Organisasi perlu memperkuat internalisasi budaya kerja melalui pembiasaan nilai kerja, sosialisasi, kegiatan pembinaan, dan komunikasi internal yang efektif. Proses internalisasi budaya dapat dilakukan melalui sosialisasi nilai organisasi, kegiatan pembinaan pegawai, dan pembentukan kebiasaan kerja yang positif.

2. Menumbuhkan sikap kerja yang inovatif dan berorientasi hasil

Instansi perlu mendorong pegawai untuk memiliki sikap inovatif dalam menjalankan tugas serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan, workshop, forum diskusi internal, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan yang konstruktif.

3. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai

Instansi perlu memberikan pelatihan, pendidikan, serta peningkatan kapasitas pegawai secara berkala agar mampu menjalankan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan memberikan

kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

4. Meningkatkan sistem pengawasan dan evaluasi kerja

Peningkatan sistem pengawasan dan evaluasi kerja perlu dilakukan secara konsisten. Evaluasi kerja yang berkelanjutan dapat menjadi dasar untuk melihat perkembangan kinerja pegawai, memberikan umpan balik, serta memperbaiki aspek-aspek kerja yang masih kurang.

5. Mengembangkan sistem penghargaan dan motivasi

Diperlukan sistem penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang dicapai. Sistem penghargaan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, menumbuhkan sikap kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja organisasi.

6. Memperkuat komunikasi organisasi dan kerjasama tim

Instansi perlu meningkatkan kualitas komunikasi organisasi serta kerjasama antarpegawai untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, kondusif, dan mendukung pelaksanaan tugas. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dan konflik serta meningkatkan koordinasi kerja antarunit.

7. Pembenahan manajemen dan kebijakan internal organisasi

Instansi perlu melakukan evaluasi dan pembenahan terhadap kebijakan internal yang berkaitan dengan pola kerja, sistem koordinasi, dan pembagian tugas agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perbaikan kebijakan internal akan menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Saran-saran tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan budaya organisasi dan kinerja

pegawai pada instansi pemerintah daerah. Dengan memperhatikan rekomendasi tersebut, instansi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Cirebon.

Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Secara teoretis penelitian ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar sistem nilai yang bersifat normatif, tetapi merupakan faktor yang dapat dijelaskan secara empiris dalam mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja mental dan perilaku yang mengarahkan tindakan pegawai dalam organisasi. Temuan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memberikan dukungan teoretis terhadap konsep bahwa nilai-nilai budaya dapat membentuk persepsi, sikap, motivasi, serta pola kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumen teoretis bahwa budaya organisasi merupakan instrumen penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai, bukan hanya dalam konteks organisasi swasta, tetapi juga sektor publik yang memiliki karakter birokratis dan memiliki kompleksitas organisasi yang berbeda.

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian empiris bahwa budaya organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Implikasi teoretis dari temuan ini adalah perlunya memperluas

model pengelolaan organisasi pemerintah yang tidak hanya bertumpu pada struktur birokrasi dan peraturan formal, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, teori mengenai kinerja pegawai dan budaya organisasi dalam konteks sektor publik semakin relevan diterapkan pada lingkungan pemerintahan daerah yang cenderung bersifat hierarkis dan formal.

Implikasi Praktis

Selain memberi kontribusi teoretis, temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor internal organisasi yang dapat ditingkatkan melalui kebijakan yang tepat guna mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Implikasi praktis yang dihasilkan antara lain adalah bahwa instansi pemerintah perlu melakukan pembenahan budaya kerja melalui kebijakan internal yang menekankan pada kolaborasi, kedisiplinan, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai nilai yang perlu dijaga, tetapi juga sebagai alat manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu mengambil langkah strategis dalam menguatkan budaya organisasi, seperti melalui pembinaan pegawai, pelatihan, pembangunan sistem kerja berbasis kinerja, dan peningkatan komunikasi organisasi.

Penelitian ini juga mengimplikasikan bahwa pimpinan organisasi perlu memahami bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai aspek, termasuk dalam penyelesaian tugas, kemampuan

berkolaborasi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan sikap kerja yang proaktif. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang mampu memberikan teladan dalam penerapan budaya organisasi dan memastikan bahwa nilai-nilai kerja organisasi diinternalisasi ke dalam perilaku pegawai.

Implikasi praktis lainnya adalah pentingnya evaluasi dan pengawasan yang konsisten terhadap penerapan budaya kerja. Evaluasi ini perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan tugas dengan efektif. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi dasar dalam pengembangan dan pengelolaan sistem manajemen kinerja pegawai di instansi pemerintah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Berkat limpahan kesehatan, kekuatan, dan kesempatan yang diberikan, seluruh rangkaian kegiatan penelitian mulai dari perencanaan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan artikel ilmiah ini dapat dilaksanakan secara lancar. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penelitian ini tidak terlepas dari pertolongan dan ridho-Nya.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada pimpinan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon yang telah memberikan izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian. Ketersediaan instansi dalam memberikan akses data, informasi, serta kemudahan administrasi sangat membantu penulis dalam memperoleh gambaran empiris yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dukungan tersebut menjadi faktor penting dalam kelancaran proses penelitian.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon yang telah bersedia menjadi responden penelitian. Partisipasi aktif, keterbukaan, dan kesediaan responden dalam mengisi kuesioner penelitian memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam menghasilkan data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Tanpa dukungan responden, penelitian ini tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para dosen dan pembimbing akademik di Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang konstruktif selama proses penyusunan penelitian ini. Kritik dan saran yang diberikan telah membantu penulis dalam memperbaiki kualitas analisis, memperdalam kajian teoritis, serta menyempurnakan penyajian artikel ilmiah ini.

Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, serta diskusi akademik selama proses penelitian berlangsung. Lingkungan akademik yang kondusif dan penuh semangat kolaborasi telah menjadi sumber inspirasi bagi penulis untuk terus menyelesaikan penelitian ini secara optimal. Dukungan tersebut sangat membantu dalam menjaga konsistensi dan komitmen penulis selama proses penelitian.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu secara teknis maupun administratif dalam pelaksanaan penelitian ini. Bantuan dalam pengolahan data, penyusunan instrumen penelitian, serta penyediaan dokumen pendukung memberikan kontribusi penting dalam kelancaran dan ketepatan proses penelitian. Seluruh bantuan tersebut sangat berarti

dalam mendukung keberhasilan penelitian ini.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pengelola dan dewan redaksi JIANA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk mempublikasikan hasil penelitian ini. Proses editorial dan masukan yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas artikel ini agar sesuai dengan standar publikasi ilmiah. Penulis berharap artikel ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan kajian administrasi publik.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki keterbatasan dan membutuhkan penyempurnaan lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Kencana.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. South-Western Cengage Learning.
- Nawawi, H. (2011). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan pemerintah*. Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, H. (2013). *Teori administrasi publik*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Budaya organisasi*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Budaya dan iklim organisasi*. Salemba Empat.