

## Peran Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan Kementerian Pertanian Republik Indonesia

<sup>1)</sup>Siti Masitoh, <sup>2)</sup>Junias Robert Gultom

<sup>1)2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

<sup>1)2)</sup>Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: <sup>2)</sup>[junias.robert75@gmail.com](mailto:junias.robert75@gmail.com)

### Abstrak

Artikel ini merupakan hasil penelitian yang menggambarkan seberapa pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 45 responden Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan dan dianalisis dengan software SPSS 26. Teknik analisis berganda, uji asumsi klasik serta uji keeratan hubungan (korelasi) dan besarnya pengaruh (determinasi) dilakukan dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This article is the result of research that describes the impact of organizational culture and organizational commitment on the performance of employees of the Directorate of Processing and Marketing of Farm Products of the Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia. The study used saturated sampling or census methods, by distributing questionnaires to 45 respondents of the Farm Processing and Marketing Directorate and analysed with SPSS 26 software. Double analysis techniques, classical assumption tests as well as correlation and influence magnitude tests were carried out in this study. Results show that both partial and simultaneous variables have a positive and significant influence.*

**Keywords:** Organizational culture, Organizational commitment, Staff performance

## **Pendahuluan**

Di Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan (PPHNAK) adalah lembaga pemerintah yang beroperasi di bawah naungan Kementan RI. PPHNAK bertanggung jawab pada Kementerian Pertanian dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab untuk mencapai sasaran strategi peningkatan komoditas peternakan. Sumber daya yang tepat, hubungan yang baik, dan pengelolaan profesional yang baik adalah kunci untuk keberhasilan sebuah organisasi. Untuk membuat pegawai bekerja lebih baik, maka organisasi harus memiliki budaya yang kuat dan prinsip yang dianut bersama.

Budaya dapat membentuk pegawai dalam bertindak dan jika budaya itu kuat maka kinerja dapat meningkat. Dalam hal ini, upaya yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah upaya yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan. Sistem nilai yang dianut dan dipercaya oleh anggota organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Nilai-nilai ini harus dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan secara berkala yang digunakan sebagai acuan dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, komitmen organisasional yang masih belum terbentuk dengan baik adalah faktor yang dapat mempengaruhi masalah penurunan kinerja. Menurut (Kristian, B., & Ferijani, 2020) komitmen organisasional adalah sikap seseorang yang memiliki perilaku yang setia terhadap organisasi dan kinerjanya. Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh seorang pegawai melalui usaha yang diraihinya dengan kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasional di dalam PPHNAK perlu diperhatikan. Dilihat pada fenomena yang ada masih banyak ditemukan adanya pegawai yang kurang disiplin dalam absensi kehadiran, tidak bisa mengikuti ritme bekerja, dan kurangnya semangat dalam memotivasi pegawai untuk bekerja. Maka dari itu budaya organisasi dan komitmen organisasional perlu dijalankan dengan hasil yang baik maka akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

## **Tinjauan Pustaka**

### Budaya Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) Budaya organisasi adalah suatu keyakinan, nilai, dan standar yang dibuat oleh organisasi digunakan untuk mengarahkan tingkah laku anggota dalam mengatasi perubahan internal dan eksternal.

### Komitmen Organisasional

Menurut Steers dalam (Meutia et al., 2019) Komitmen organisasional (*organisational commitment*) adalah sikap yang menunjukkan sejauh mana seorang dapat memahami dan terikat dengan organisasinya.

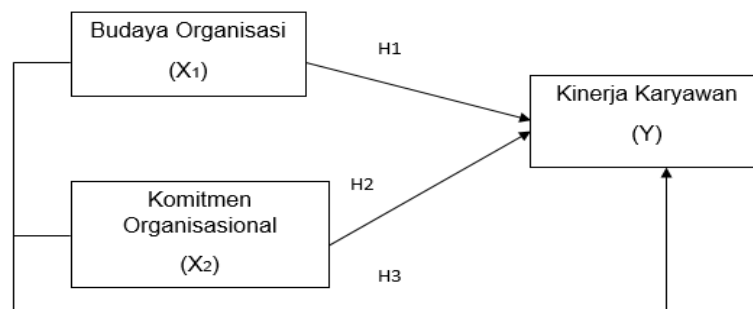
### Kinerja Pegawai

Menurut (Tanuwibowo & Sutanto, 2014) Hasil kerja pegawai dievaluasi berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

## Metode, Data dan Analisis

Metode deskriptif dijadikan metode dalam penelitian ini karena menjelaskan fenomena terkait dengan budaya organisasi ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Metode kausal dilakukan untuk menguji pengaruh sebab akibat antara variabel *independent* dan *dependent*. Proses pengumpulan data melalui kunjungan langsung (*field search*) ke Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan serta melakukan wawancara langsung untuk memperoleh informasi terkait permasalahan yang diteliti dengan cara tanya jawab. Berikutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner (*survei*) yang berisikan beberapa item pernyataan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Peneliti menggunakan beberapa referensi melalui buku, artikel yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Perumusan hipotesis penelitian, terdiri dari tiga diantaranya yaitu :

- H1** : Diduga budaya organisasi di Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan mempengaruhi kinerja pegawai.
- H2** : Diduga komitmen organisasional di Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan mempengaruhi kinerja pegawai.
- H3** : Diduga pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

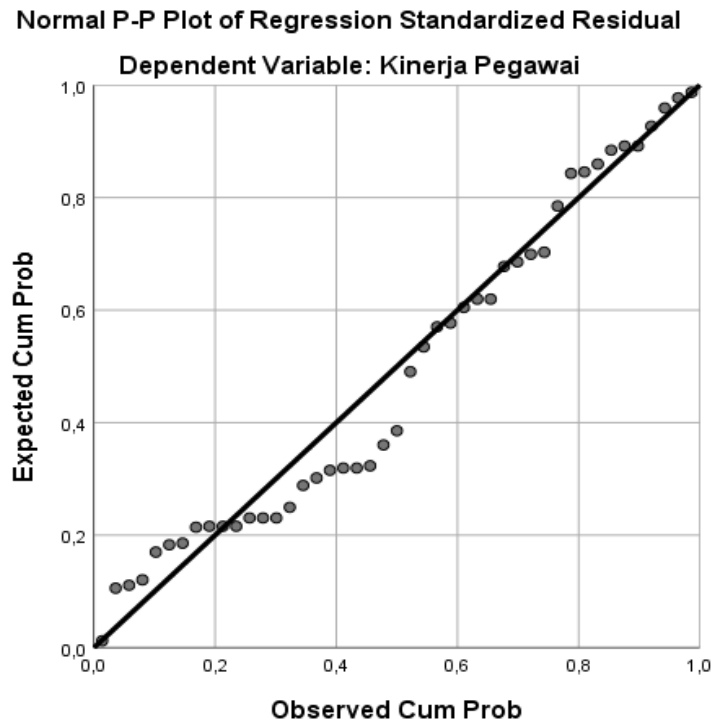
	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59.11	30.965	.528	.899
X1.2	59.11	31.146	.498	.900
X1.3	58.96	29.725	.630	.895
X1.4	59.09	30.719	.558	.898
X1.5	59.09	30.583	.581	.897
X2.1	59.20	30.891	.550	.898
X2.2	59.11	30.056	.632	.895
X2.3	59.11	31.328	.468	.901
X2.4	59.11	31.556	.473	.901
X2.5	59.09	31.446	.440	.902
Y1	59.22	28.904	.704	.892
Y2	59.24	30.189	.655	.894
Y3	59.22	28.722	.775	.889
Y4	59.20	29.118	.699	.892
Y5	59.11	30.465	.567	.897

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Nilai yang diperoleh berdasarkan pada tabel di atas maka nilai CICT diatas 0,3 hal tersebut memberikan hasil yang valid. Dan hasil pada Cronbach Alpha diatas 0,6 menunjukkan hasil reliabel.

Uji Asumsi Klasik .

Uji Normalitas Secara Grafik



**Gambar 1. Uji Normalitas Grafik**

Sumber : Hasil Data Diolah SPSS 2023

Hasil uji penelitian menunjuk kan bahwa pada gambar *probability plot*, model regresi terdistribusi normal. Dengan demikian titik-titik regresi pada gambar terdistribusi pada garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolonieritas

**Tabel 2. Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,507	1,973
	Komitmen Organisasional	,507	1,973

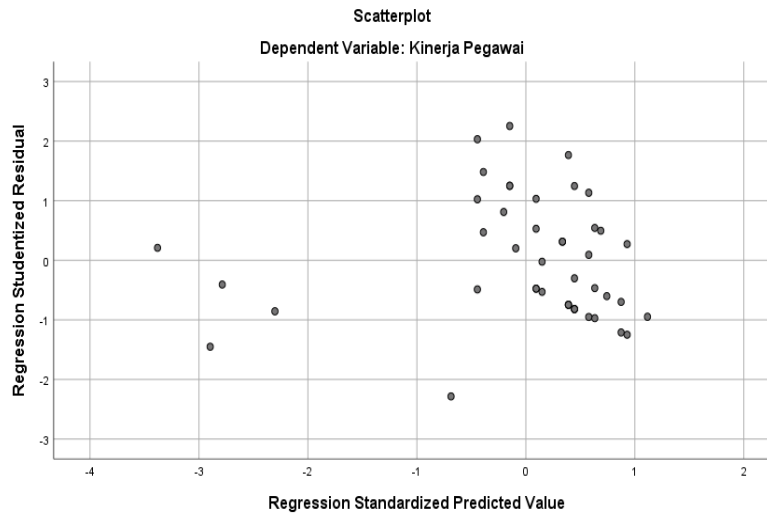
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Pada hasil tabel nilai VIF pada kolom 2, sebesar  $1,973 < 10$  dan hasil tolerance  $0,507 > 0,1$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolonearitas pada kedua variabel tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi tersebut memperlihatkan titik-titik pada gambar Scatterplot tidak ada heteroskedastisitas karena menyebar pada sumbu Y.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

### Uji Autokorelasi

**Tabel 3. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,501	1,910	2,151
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa Durbin Watson (DW) sebesar 2,151. Berdasarkan jumlah sampel yang diteliti yaitu 45 sampel. Dengan toleransi sebesar 5% didapati hasil  $1.614 < 2.151 < 2.386$ , artinya tidak ada autokorelasi diantara data observasi tersebut.

### Persamaan Regresi Berganda

**Tabel 4. Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,022	3,511		-,006	,995
	Budaya Organisasional	,439	,201	,348	2,184	,035
	Komitmen Organisasional	,539	,223	,386	2,421	,020
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

$$Y = -,022 + 0,439 X_1 + 0,539 X_2$$

Dari kesimpulan diatas sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = -,022 artinya, budaya organisasi tanpa dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan kinerja pegawai.
- 2) Nilai variabel  $X_1 = 0,439$  artinya setiap budaya organisasi yang ditetapkan mampu meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,439.
- 3) Nilai variabel  $X_2 = 0,539$  artinya setiap meningkatnya komitmen organisasional sebesar 1 akan meningkatkan budaya organisasi sebesar 0,539.

Uji T

**Tabel 5. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,022	3,511		-,006	,995
	Budaya Organisasi	,439	,201	,348	2,184	,035
	Komitmen Organisasional	,539	,223	,386	2,421	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Hasil perhitungan diketahui sebagai berikut:

**X<sub>1</sub>** (Budaya Organisasi)

Pengujian secara parsial pada budaya organisasi yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dari perolehan  $2,184 > 2,01669$ . Dan nilai signifikan pada variabel  $X_1$   $0,035 < 0,05$  maka variabel X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

**X<sub>2</sub>** (Komitmen Organisasional)

Pengujian secara parsial pada komitmen organisasional yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dari perolehan  $2,421 > 2,01669$ . Dan nilai signifikan pada variabel  $X_2$   $0,020 < 0,05$  maka variabel Y dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel tersebut.

Uji F

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,925	2	72,462	17,813	,000 <sup>b</sup>
	Residual	170,853	42	4,068		
	Total	315,778	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Pengujian pada variabel bebas X dan variabel Y  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,220 > 17,813$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hasilnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Koefisien Korelasi Parsial**

**Tabel 7. Koefisien Korelasi Parsial**

Correlations				
		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasional	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,702**	,619**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	45	45	45
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	,702**	1	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	45	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,619**	,630**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Hasil koefisien korelasi parsial, sebagai berikut:

- 1) Nilai 0,619 artinya ada hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai 0,630 artinya ada hubungan yang kuat dan positif pada komitmen organisasional.

**Koefisien Determinasi (Parsial)**

**Tabel 8. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 <sup>a</sup>	,383	,369	2,128

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Adanya pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0,383. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh  $X_1$  dan  $Y$  terhadap pegawai Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan sebesar 38,3% dan faktor lain mempengaruhi sebesar 61,7%.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 <sup>a</sup>	,397	,383	2,104

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Besarnya pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 0,397 yang menunjukkan besarnya pengaruh X<sub>2</sub> dan Y terhadap Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan sebesar 39,7% dan faktor lain mempengaruhi sebesar 60,3%.

Koefisien Korelasi - Determinasi (Simultan)

**Tabel 10. Koefisien Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,501	1,910	2,151
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2023

Nilai (R) sebesar 0,732 memiliki hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Kolom nilai (R-Square) sebesar 0,536 menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional sebesar 53,6% dan faktor lain mempengaruhi sebesar 46,4%.

**Kesimpulan**

Kesimpulan

- 1) Secara parsial uji T didapati hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif ( $t_{hitung} 2,184 > t_{tabel} 2,01669$ ) dan signifikan ( $0,035 < 0,05$ ) terhadap kinerja pegawai. Hasil korelasi (parsial) menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai 0,619. Dan determinasi (parsial) besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 0,383 atau 38,3%. Dan faktor yang lain yang mempengaruhi sebesar 61,7%.
- 2) Secara parsial uji T didapati hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif ( $t_{hitung} 2,421 > t_{tabel} 2,01669$ ) dan signifikan ( $0,020 < 0,05$ ) terhadap kinerja pegawai. Hasil korelasi (parsial) menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai 0,630. Dan determinasi (parsial) besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 0,397 atau 39,7%. Dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 60,3%.
- 3) Secara bersama-sama (simultan) melalui uji F didapati hasil bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> menunjukkan pengaruh yang positif ( $F_{hitung} 17,813 > F_{tabel} 3,220$ ) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap Y. Hasil korelasi (simultan) menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0,732. Hasil koefisien determinasi (simultan) besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel independen yakni 0,536 atau 53,6% dan faktor yang mempengaruhi sebesar 46,4%.

## Saran

- 1) Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan sebaiknya dapat meningkatkan disiplin dalam hal ketepatan waktu, dapat menetapkan aturan dan sanksi yang jelas untuk pelanggaran, sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan lebih efisien dan produktif.
- 2) Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan sebaiknya aspek komitmen organisasional yang telah dimiliki oleh pegawai. Dengan memiliki jenjang karier, pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya yang mampu menjadi nilai tambah pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi.

## **Referensi**

- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT Ulam Tiba Halim Distributor Company),. *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, Vol. 2, No.1.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlinse, S., & Arestia, N. (2022). *Pengaruh budaya organisasi , komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel borneo Pontianak The influence of organizational culture , organizational commitment and work environment on employee performance at the Borneo Pontia*. 19(3), 551–561. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11497>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Parera, A. A., & Areros, W. A. (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT . Royal Coconut*. 2(5).
- Sari, Triana Kartika, A. D. W. (2013). Triana Kartika Sari dan Andre D Witjaksono; *Pengaruh Budaya Organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk*. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan 3). Alfabeta.
- Tanuwiwono, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan*. *Trikonomika*, 13(2), 136. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i2.609>