

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato

Mohamad Akbar Datau¹, Muchtar Ahmad², Agus Hakri Bokingo³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: mohamadakbardatau@gmail.com

Abstract: *This research aims at finding out the influence of organizational culture (X) on employee performance (Y) at the Department of Agriculture of Pohuwato Regency. The research employs a quantitative method with simple regression analysis. Technique of data collection is through questionnaires distributed to the employees of the department. The research samples obtain 65 out of 187 employees of the population through the Slovin formula. Techniques of data analysis are tests of instrument validity, instrument reliability, data normality, linearity, significance, correlation coefficient, coefficient of determination, and partial (t test). Findings reveal that organizational culture variable exerts a positive and significant influence on employee performance at the Department of Agriculture of Pohuwato Regency. This is evidenced by the results of the partial hypothesis test (t test), figuring that the t_{count} is 6.591. Meanwhile, the value of t_{table} for $df (n-k) 65-2 = 63$ at a significance level of $\alpha = 0.05$ is 1.998. Value of $t_{count} > t_{table}$ ($6,591 > 1,998$). Thus, H_0 is rejected H_a is accepted. Furthermore, the extent influence of organizational on employee performance at the Department of Agriculture of Pohuwato Regency is 0.4081 or 40.81%, whereas the remaining 59.19% is influenced by other variables that are not investigated in this research including competency development, loyalty, leadership style and etc.*

Keywords: *Organizational Culture; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner angket yang di sebar pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 187 orang pegawai, dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian sejumlah 65 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan uji validitas instrument, uji reliabilitas instrument, uji normalitas data, uji linearitas regresi, uji keberartian regresi, uji keofisien korelasi, uji keofisien determinasi dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis parsial (uji t) ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} = 6.591$. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk $dk (n-k) 65-2 = 63$ pada taraf signifikansi $\alpha=0.05$ adalah 1.998. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.591 > 1.998$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Sementara itu besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato sebesar 0.4081 atau 40.81%, sementara sisanya 59.19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan kompetensi, loyalitas, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Mewujudkan sebuah instansi pemerintahan yang berkualitas, tentu saja membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, dan tentu saja hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja yang dimilikinya sekaligus produktivitas instansi tempat ia bekerja. Dengan dicapainya hal tersebut maka para pegawai (ASN) dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik secara prima dan maksimal bagi seluruh masyarakat dan pada akhirnya dapat mewujudkan sistem *Good Public Governance*.

“Reformasi Birokrasi” menjadi tumpuan pemerintah dalam membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional dengan berkinerja tinggi, karakteristik, berintegrasi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, berdedikasi tinggi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Dengan demikian para pegawai dapat menjalankan pelayanan prima terhadap masyarakat luas serta dapat membangun manajemen pemerintahan yang bersifat demokratis sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan di tengah globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat. Jika hal tersebut berjalan dengan baik maka dapat mewujudkan pemerintahan kelas dunia sekaligus menuju birokrasi berbasis kinerja.

Donelly, Gibson dan Ivancevich (Sundari, 2019: 16) menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas serta kompetensinya dalam meraih tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai tersebut dapat berjalan dengan sukses dan baik apabila tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik, dan hal tersebut sekaligus dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai tersebut dalam organisasinya.

Idealnya sebagai Abdi Negara, seorang PNS harus selalu mengedepankan kinerja tinggi serta melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan. Sedangkan sebagai Abdi Masyarakat, mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya, seorang PNS harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat dengan mengacu pada standar kinerja (*performance standard*) sehingga pegawai dapat meningkatkan prestasi serta produktivitas kerjanya secara optimal.

Namun demikian dalam realitasnya akhir-akhir ini kinerja PNS mendapat sorotan tajam dari masyarakat, berbagai permasalahan kinerja tersebut mulai dari ketidakseimbangan keahlian, kurangnya sikap disiplin ASN, banyaknya kegiatan yang tidak sinkron program dan kegiatannya, bekerja tidak sesuai harapan; tidak bisa mengikuti ritme bekerja dengan cepat, kurangnya semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja serta mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan negara hal ini tentusaja berbertentangan dengan upaya pemerintah yang menginginkan aparatur sipil negara yang berkinerja terampil, dan dapat diandalkan untuk memenuhi tuntutan dunia global yang tentunya harus dipenuhi oleh setiap pegawai dan tidak dapat ditunda dan ditawar-tawar lagi.

Terkait dengan permasalahan kinerja pegawai, peneliti melakukan penelitian di salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Pohuwato. Hal ini dilandasi atas dasar keinginan Pemerintah Kabupaten Pohuwato meningkatkan kualitas dan kapasitasnya para ASNnya. Adapun yang menjadi locus penelitian yaitu Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Beberapa permasalahan terkait dengan kinerja pegawai di dinas pertanian kabupaten pohuwato salah satunya capaian peningkatan kinerja dan kapasitas tenaga penyuluh pertanian/perkebunan Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato dari aspek Peningkatan kinerja penyuluh dalam mengoptimalkan mengalami penurunan yang semula pada tahun 2018 mencapai 97,35% kemudian pada tahun 2019 turun menjadi 79,26%. Demikian pula pada aspek peningkatan kapasitas tenaga penyuluh pertanian/perkebunan yang semula pada tahun 2018 mencapai 99,90% kemudian pada tahun 2019 turun menjadi 88,80%. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlunya untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan membangun budaya organisasi yang kuat.

Hal di atas juga diperkuat oleh (Wahyuni dkk, 2021: 3) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan komponen utama terwujudnya visi dan misi organisasi serta mendorong sebuah organisasi menuju kesuksesan. Budaya organisasi dapat menuntun seorang pegawai untuk dapat memiliki sikap dan perilaku yang mengarah pada peningkatan kerjanya dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi menjadi pedoman bagi setiap pegawai dalam berperilaku di dalam organisasi/instansi, sehingga para pegawai tidak semena-mena dan berlaku sesuka hatinya di dalam bekerja. Di dalam budaya organisasi terdapat cerminan serta pewujudan nilai-nilai maupun norma-norma serta kultur yang mendasari organisasi tersebut. Melalui budaya organisasi para pegawai dibentuk untuk menjadi pribadi-pribadi yang memiliki visi serta tujuan bersama dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan fungsinya dan memacu setiap pegawai untuk mencapai peningkatan kinerja dan produktivitas di dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dikatakan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang, melalui usaha yang diraihinya dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja berhubungan dengan skill, persepsi tugas dan usaha. Kinerja yang tinggi dapat membawa langkah organisasi meraih segala tujuan yang hendak dicapainya, oleh karenanya dibutuhkan berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi (Rivai dalam Indrasari, 2017: 50).

Alam (2014: 3) menjelaskan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang diperoleh seorang individu maupun sekelompok orang di dalam sebuah organisasi yang dapat diukur baik secara kuantitatif ataupun kualitatif berdasarkan kewajiban serta tanggung jawab masing-masing dalam menggapai tujuan organisasinya secara sah dan tidak melanggar aturan ataupun nilai-nilai yang telah diatur namun berdasarkan norma ataupun etika yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja pada dasarnya dikatakan sebagai kesuksesan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian kerja individu dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai sendiri meliputi kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan sekaligus keandalan di dalam bekerja disertai dengan kinerja tinggi yang dimiliki pegawai diharapkan tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah bahkan tidak dapat tercapai jika para pegawainya memiliki kinerja yang rendah (Asnawi, 2019: 11). Sementara itu menurut Robbins (2006:260) dalam Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) tanggung jawab; (4) kerjasama; (5) insiatif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, asumsi, kebiasaan organisasi serta filsafat dan lain sebagainya yang merupakan inti dari isi budaya organisasi yang dikembangkan oleh penggagas, pimpinan serta para anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang yang kemudian disosialisasikan pada anggota baru dan diimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi, pola pemikiran, perilaku dan sikap anggota organisasi (Wirawan dalam Syam, 2017: 252-253).

Konsep budaya organisasi didasarkan pada suatu teori 3 (tiga) jenjang, yang meliputi tingkat asumsi dasar (*basic assumption*), tingkat nilai (*value*) dan tingkat sesuatu yang ditinggalkan (*artifact*). Tingkat asumsi dasar sendiri adalah keterkaitan manusia terhadap apa yang terdapat dilingkungannya seperti alam, binatang, tumbuh-tumbuhan dan hubungan sesama manusia itu sendiri, atau dengan kata lain asumsi adalah sebuah pilosofi yakni sesuatu yang ada namun tak bisa dilihat dengan mata telanjang. Sementara itu tingkatan nilai atau value berkaitan dengan perilaku yang bisa diukur dengan perubahan atau kesepakatan sosial. Selanjutnya pada tingkat artifact merupakan sesuatu yang dapat dilihat namun susah untuk diikuti, seperti teknologi, seni ataupun sesuatu yang bisa didengarkan (Ratnasari dkk, 2020: 6).

Huseno (2016: 55) mengemukakan 3 (tiga) elemen yang memfasilitasi tahapan internalisasi budaya organisasi yakni: (1) daya serap yang tepat berhubungan dengan pengharapan ukuran perilaku; (2) skema organisasi yang simpel atau sederhana; dan (3) pemberian organisasi. Tiga elemen tersebut mengakomodasi organisasi dalam membangun dan mempertahankan dampak budaya di dalam seseorang, serta mewujudkan pegawai yang lebih terinternalisasi nilai budayanya. Menurut Robbins (2006: 279) dimensi dan indikator dari budaya organisasi terdiri dari: (1) inovasi dan pengambilan resiko; (2) perhatian terhadap hal-hal yang rinci; (3) orientasi hasil; (4) orientasi individu; (5) orientasi tim; (6) agresivitas; (7) stabilitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato yang dilaksanakan kurang lebih selama 3 bulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 187 orang pegawai, dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian sejumlah 65 orang pegawai. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Chi Kuadrat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Chi Kuadrat hitung (X^2_{hitung}) variabel budaya organisasi (X) sebesar 7.383 dan nilai Chi Kuadrat hitung (X^2_{hitung}) variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3.449. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan harga Chi Kuadrat tabel dengan dk (derajat kebebasan) $dk = 7 - 1 = 6$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, maka nilai Chi Kuadrat tabel sebesar 12.592. Karena harga Chi Kuadrat hitung kedua variabel tersebut lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat tabel (**7.383 < 12.592**) dan (**3.449 < 12.592**). Maka dapat disimpulkan distribusi data variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) berasal dari data yang **berdistribusi normal**.

Model Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui persamaan model persamaan regresi dari pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 56.26 + 0.39 X$$

Uji Linearitas Persamaan Regresi

Perhitungan uji keberartian arah regresi di uraikan sebagai berikut:

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$$
$$F = \frac{1.462}{7.915}$$
$$F = 0.185$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 0.185. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang $(k-2) = 20-2 = 18$ dan dk penyebut $(n-k) = 65-20 = 45$. Sehingga derajat kebebasan $(dk= 18, 45)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai F tabel = 1.84. Karena nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ (**0.185 < 1.838**) maka **pola regresi berbentuk Linear**.

Uji Keberartian Persamaan Regresi

Perhitungan uji keberartian arah regresi di uraikan sebagai berikut:

$$F = \frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$$
$$F = \frac{263.72}{6.071}$$
$$F = 43.44$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 43.44. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut $(n-2) = 65-2 = 63$. Sehingga derajat kebebasan $(dk= 1, 63)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, diperoleh nilai Ftabel = 3.993. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**43.44 > 3.993**) maka **arah regresi berarti**.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi (r) untuk model regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$
$$r_{xy} = \frac{670.71}{\sqrt{(1705.75)(646.22)}}$$
$$r_{xy} = \frac{670.71}{\sqrt{1102284.38}}$$
$$r_{xy} = \frac{670.71}{1049.90}$$
$$r_{xy} = 0.6388$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar **0.6388**. Nilai koefisien tersebut termasuk pada **kategori kuat**.

Uji Keofisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) untuk model regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}Kd &= (r)^2 \times 100\% \\Kd &= (0.6388^2) \times 100\% \\Kd &= (0.4081) \times 100\% \\Kd &= 40.81\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi atau nilai R Square (r^2) sebesar 0,4081 atau 40.81%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato sebesar **0.4081** atau **40.81%**, sementara sisanya **59.19%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan kompetensi, loyalitas, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Uji t (Simultan)

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Adapun perhitungannya dijabarkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t &= \frac{0.6388\sqrt{65-2}}{\sqrt{1-0.6388^2}} \\t &= \frac{0.6388\sqrt{65-2}}{\sqrt{1-0.4081}} \\t &= \frac{0.6388\sqrt{63}}{\sqrt{0.5919}} \\t &= \frac{0.6388 \times 7.9373}{0.7693} \\t &= \frac{5.0706}{0.7693} \\t_{hitung} &= 6.591\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 6.591. Sementara untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, diperoleh untuk $dk=n-2$ ($65-2$) = 63 adalah 1.998. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel} = 6.591 > 1.998$. Artinya terdapat pengaruh **Positif** dan **Signifikan** variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Secara faktual setelah dilakukan uji kuesioner, peneliti mengamati dari sekian indikator budaya organisasi pada aspek inovasi dan pengambilan resiko rata-rata jawaban responden cenderung baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato memiliki pandangan bahwa dengan diberikan kesempatan untuk dapat bereksperimen dan melakukan berbagai inovasi sekaligus mampu untuk mengambil resiko agar tingkat produktivitas dan kinerja dari para pegawai akan meningkat.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan (Sudirman dan Bokingo, 2017: 99).

Pada dasarnya budaya kerja organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato disusun sebagai pedoman untuk penerapan nilai budaya kerja kedalam pola pikir, pola perilaku dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen dan kontinue untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan adanya budaya kerja organisasi maka diharapkan dapat merubah pola pikir (mindset) ASN khususnya di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato untuk berkinerja baik, disiplin, beretika dan profesional, memberikan pelayanan prima dan sepenuh hati. Nilai-nilai budaya organisasi yang di internalisasikan di Dinas Pertanian Pohuwato memiliki ciri khas tersendiri yakni disingkat menjadi "IPM-TERBAIK". Adapun nilai-nilai tersebut memiliki 8 (delapan) nilai meliputi: (1) integritas; (2) profesional; (3) maju; (4) tertib administrasi; (5) bertanggung jawab; (6) agamis; (7) inovatif; (8) kerjasama.

Melalui penerapan budaya organisasi tersebut kinerja ASN Dinas Pertanian berjalan sesuai harapan, karena penerapan budaya kerja organisasi mulai dari aspek disiplin maupun aspek kinerja dilakukan pengawasan secara berjenjang baik melalui rapat evaluasi dimasing-masing bidang maupun rapat rutin ditingkat dinas untuk pengawasan dan evaluasi maupun penilaian disiplin dan kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato.

Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asi (2021: 17) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo, juga menunjukkan bahwa indikator variabel budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/kestabilan dapat meningkatkan kinerja dosen. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen signifikan hal ini disebabkan karena budaya merupakan kearifan yang harus dibingkai dengan peningkatan kinerja yang baik.

Jurnal penelitian Ahmad (2021: 259) yang berjudul *The Impact of Work Culture on The Apparatus Work Performance*, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan aturan yang dirasakan oleh individu untuk mencapai prestasi kerja terbaik dalam membentuk budaya kerja dalam organisasi. Sehingga dengan semakin baiknya budaya organisasi yang ada di dalam organisasi maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik pula.

Selanjutnya pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan budaya organisasi dalam perspektif manajemen dalam Islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Ali Imron Ayat: 103. Artinya: dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.

Ayat tersebut menyiratkan bahwa tentang pentingnya sebuah persatuan di dalam sebuah kelompok dan menghindari bercerai-berai yaitu dengan berpegang erat pada agama Allah (Islam) sehingga dapat memperoleh kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Hal ini tentu saja sesuai dengan fungsi budaya organisasi adalah dengan mempersatukan berbagai perbedaan dengan menyeragamkan visi, misi, tujuan sekaligus strategi yang dijalankan akan membentuk sebuah budaya organisasi yang kuat yang berorientasi pada peningkatan kinerja dari para anggota di dalam dan pada akhirnya akan menjaga keberlangsungan dari organisasi tersebut untuk tetap eksis diberbagai era dan zaman.

Terlebih lagi Presiden Jokowi pada tahun 2021 telah meluncurkan Core Values ASN "BerAKHLAK" (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dan Employer Branding ASN "Bangga Melayani Bangsa" sebagai langkah yang dilakukan oleh pemerintah untuk menyatukan nilai-nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku ASN yang tertuang dalam UU No. 5/2014 tentang ASN, sekaligus menjadi ajang dalam mentransformasi para ASN menjadi lebih profesional, pekerja keras, terampil, flaksibel dan juga berkinerja tinggi dalam melayani bangsa dan negara.

Hal ini pula yang berusaha dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Kabupaten Pohuwato di sektor Pertanian. Dengan membangun budaya organisasi yang kuat maka Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato secara otomatis juga membentuk para pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, profesional, handal dan terampil dalam mewujudkan pertanian yang maju berbasis sumberdaya lokal untuk kesejahteraan petani yang ada di Kabupaten Pohuwato menjadi lebih baik dalam segi ekonomi dan juga taraf kualitas hidup mereka. Dengan demikian budaya organisasi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi, karena tanpa disadari budaya organisasi menjadi landasan atau

pijakan bagi para pegawai untuk melangkah jauh kedepan dalam membangun organisasi yang lebih maju dan berkualitas terutama organisasi publik seperti Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato yang memiliki peran besar dalam meningkatkan kualitas pertanian yang ada di Kabupaten Pohuwato.

KESIMPULAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Hal ini dapat dilihat dari indikator variabel budaya organisasi yaitu pada aspek inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci; orientasi hasil; orientasi individu; orientasi tim; agresivitas dan stabilitas dapat meningkatkan kinerja pegawai dari aspek kualitas, kuantitas, tanggung jawab; kerjasama dan inisiatif. Oleh sebab itu, semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

SARAN

1. Organisasi perlu membangun budaya organisasi yang sehat dan ideal agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai agar dapat menjawab berbagai persaingan dan tantangan untuk memajukan instansi.
2. Para pegawai perlu meningkatkan kinerjanya serta berani mengambil berbagai resiko untuk berinovasi terutama dalam mengembangkan berbagai ide kreatif dalam bidang pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2021). *The Impact of Work Culture nn The Apparatus Work Performance*. DiA: Jurnal Administrasi Publik. Vol. 19, No. 1, Hal: 253-261.
- Alam, H. V. (2017). *Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Asi, L. L. (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo*. Journal of Management Science (JMS). Vol 2, No. 1, Hal: 1-24.
- Asnawi M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Bone Bolango: Athra Samudra.
- Huseno T. (2016). *Kinerja Pegawai. Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: MNC Publishing.
- Indrasari M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari S. L., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja.
- Rivai, V. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sudirman dan Bokingo. A. H. (2017). *Kinerja Guru Pasca Sertifikasi*. Jurnal PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan. Vol. 31 No. 2, Hal: 98-104.
- Sundari S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Bogor: Universitas Pertahanan.
- Syam A. R. (2017). *Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal EDUCAN. Vol.2, No. 1, Hal: 249-262.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wahyuni N. W. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.