



Artikel

Pengaruh Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Merauke Papua.

Yulianus Tuakra¹ *

¹ Afiliasi; Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yaleka Maro Merauke
* Korespondensi : yulianustuakra14@gmail.com

Abstract: Berbagai keluhan dan masalah yang timbul atas kinerja pelayanan yang dilakukan oleh pegawai di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke. Kinerja pegawai di Dinas Kabupaten Merauke belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal terutama dalam hal membantu masyarakat akan pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan analisis regresi dan korelasional. Sampel yang terdiri dari 95 responden yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai diperoleh R Square yaitu sebesar 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% kontribusi oleh variabel yang lain, korelasi antara Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh R Square yaitu sebesar 48,5% dan sisanya sebesar 51,5% kontribusi oleh variabel yang lain, korelasi antara Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai diperoleh R Square yaitu sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% kontribusi oleh variabel yang lain. Disarankan bahwa : 1) Keberadaan nilai budaya pada suatu organisasi merupakan sesuatu hal yang penting karena budaya organisasi yang baik akan turut membentuk iklim kerja yang baik. 2) Inovasi Kerja di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke sudah cukup baik, hal ini harus dipertahankan dan jika perlu lebih ditingkatkan lagi; 3) Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke sudah sangat baik, hal ini harus tetap dipertahankan jika perlu lebih ditingkatkan lagi. Kinerja yang baik menjadi faktor yang terpenting untuk terus di ciptakan dengan baik sehingga dapat memuaskan masyarakat.

Keywords: Budaya Organisasi; Inovasi Pelayanan: Kinerja Pegawai

Abstract: *Various complaints and problems that arise on the performance of services carried out by employees at the Merauke Regency Agriculture Office. The performance of employees at the Merauke Regency Office has not been able to optimally respond to community needs, especially in terms of helping the community with services in accordance with their main duties and functions. The research method used is a survey method with a regression and correlational analysis approach. The sample consists of 95 respondents who have been determined. The results showed that the correlation between Organizational Culture and Employee Performance obtained R Square which was 49.1% and the remaining 50.9% was contributed by other variables, the correlation between Work Innovation and Employee Performance obtained R Square which was 48.5% and the rest of 51.5% contribution by other variables, the correlation between Organizational Culture and Work Innovation together on Employee Performance is obtained by R Square which is 53.6% and the remaining 46.4% is contributed by other variables. It is recommended that: 1) The existence of cultural values in an organization is important because a good organizational culture will contribute to a good work climate. 2) Work Innovation at the Merauke Regency Agricultural Service Office is quite good, this must be maintained and if necessary further improved; 3) Employee performance at the Merauke Regency Agricultural Service Office has been very good, this must be maintained if it needs to be further improved. Good*

performance is the most important factor to continue to be created well so that it can satisfy the community.

Keywords: *Organizational Culture; Service Innovation: Employee Performance*

1. Pendahuluan

Essensi dari lahirnya Undang-Undang Nomor. 32 Tahun 2004 yang direvisi lagi dengan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, antara lain adalah: Keanekaragaman dalam kesatuan, Paradigma politik, menggunakan prinsip demokrasi, pemerataan dan keadilan. Paradigma ekonomi yang menekankan pada daya saing daerah dalam menghadapi persaingan global melalui pemberdayaan masyarakat. Paradigma administrasi, menekankan pada perlunya efektivitas dan efisiensi, dan memberikan prioritas pada pelayanan publik, guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat, baik dalam pengertian ketertiban dan keteraturan maupun keamanan agar masyarakat tenang dalam melaksanakan berbagai aktivitas. Artinya, bahwa pemberian kewenangan kepada daerah untuk melaksanakan pemerintahan dan pengelolaan keuangan untuk kepentingan kesejahteraan rakyat. Tugas pemerintah daerah disini adalah bagaimana dapat mengatasi persoalan yang ada, yang menjadi penghambat pembangunan dan memberdayakan kemampuan Sumber Daya Manusia maupun Sumber Daya Alam yang tersedia sehingga dapat meraih hidup yang aman, tenram dan sejahtera.

Untuk itulah pemerintah daerah harus mampu membangun hubungan yang selaras dan harmonis dengan masyarakat dan dunia usaha dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*Good governance*). Agar hubungan yang dimaksud dapat selaras dan harmonis, pemerintah perlu melakukan reposisi sebagai motivator, dinamisator dan inisiator, sehingga kewenangan yang dimiliki mampu menghantarkan masyarakat pada perikehidupan yang layak, makmur dan sejahtera. Perlu adanya upaya memacu kreativitas daerah untuk meningkatkan daya saing daerah. Oleh karena itu perlu kriteria yang obyektif dan dapat dijadikan pegangan bagi pejabat daerah untuk melakukan kegiatan yang bersifat inovatif. Dengan cara tersebut inovasi akan terpacu dan berkembang tanpa ada kekhawatiran menjadi objek pelanggaran hukum (Tahir & Harakan, 2017). Inovasi tidak hanya penting untuk pelayanan publik tapi juga untuk meningkatkan kapabilitas pemerintah (Putri & Mutiarin, 2018). Keberadaan pemerintah daerah di mana pun juga adalah dimaksudkan untuk menghasilkan output. Output penyelenggaraan pemerintahan oleh daerah adalah berupa percepatan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, peran serta masyarakat, dan peningkatan daya saing daerah. Oleh karena itu inovasi kelembagaan atau inovasi dalam bidang organisasi menjadi penting dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Disinilah diperlukan adanya daya inovatif pemerintah daerah dalam mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan. Daya inovasi yang dimaksud adalah kemampuan pemerintah daerah dalam menghasilkan kreatifitas sebagai upaya dalam pengelolaan potensi sumberdaya alam yang tersedia secara optimal dan mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat setempat. Karena tidak ada alasan lagi bagi pemerintah daerah untuk tidak dapat melakukan apa yang dibutuhkan masyarakat di daerah seperti ketika masih berlaku sistem pemerintahan yang sentralistik. Pada undang-undang nomor 23 terdapat Bab XXI tentang Inovasi Pemerintah Daerah, yang diartikan pada pasal 386 ayat 1, adalah dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi. Yang dapat diartikan sebagai semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Pasal 387 merumuskan kebijakan inovasi Pemerintahan Daerah mengacu pada prinsip: Peningkatan efisiensi; Perbaikan efektivitas; Perbaikan kualitas pelayanan; Tidak ada konflik kepentingan; Berorientasi kepada kepentingan umum; Dilakukan secara terbuka;

Memenuhi nilai-nilai kepatutan; dan Dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan diri sendiri.

Pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintahan dibidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan juga diakomodasi dalam RencanaPembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 - 2025. Dokumen RPJPN menyebutkan bahwa arah kebijakan dan strategi nasional bidang pembangunan aparatur dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Dalam Undang-undang Nomor. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan: bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara masih belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Maka untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara dengan menerapkan asas-asas Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara(ASN) menjadi pedoman dalam pelaksanaan Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas : Kepastian hukum; Profesionalitas; Proporsionalitas; Keterpaduan; Delegasi; Netralitas; Akuntabilitas; Efektif dan efisien; Keterbukaan; Non diskriminatif; Persatuan dan kesatuan; Keadilan dan kesetaraan; dan Kesejahteraan.

Dari asas-asas penyelenggaraan yang dilakukan oleh pegawai aparatur sipil negara (ASN) maka bisa dapat diartikan sebagai pedoman atau indikator kerja yang menjadi komitmen dalam sebuah organisasi pemerintah terutama pegawai negeri sipil yang bisa memberikan sumbangsih dan atau berinovasi dengan sarana yang ada, demi mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi pemerintah dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluru lapisan masyarakat. Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara bahwa dalam rangka menumbuh kembangkan etos kerja aparatur, tanggung jawab moral dan guna meningkatkan produktivitas serta kinerja pelayanan aparatur kepada pegawai, dipandang perlu mengembangkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur Negara secara intensif dan menyeluruh pada jajaran aparatur penyelenggara Negara.

Ketidak efektifan suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja adalah aspek perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Pengetahuan para pimpinan mengenai sikap dan perilaku bawahannya tersebut bermanfaat untuk desain pengendalian yang tidak menimbulkan *dysfunctional behavior*. Dalam hal ini antara lain terkait dengan aspek kinerja. Pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam

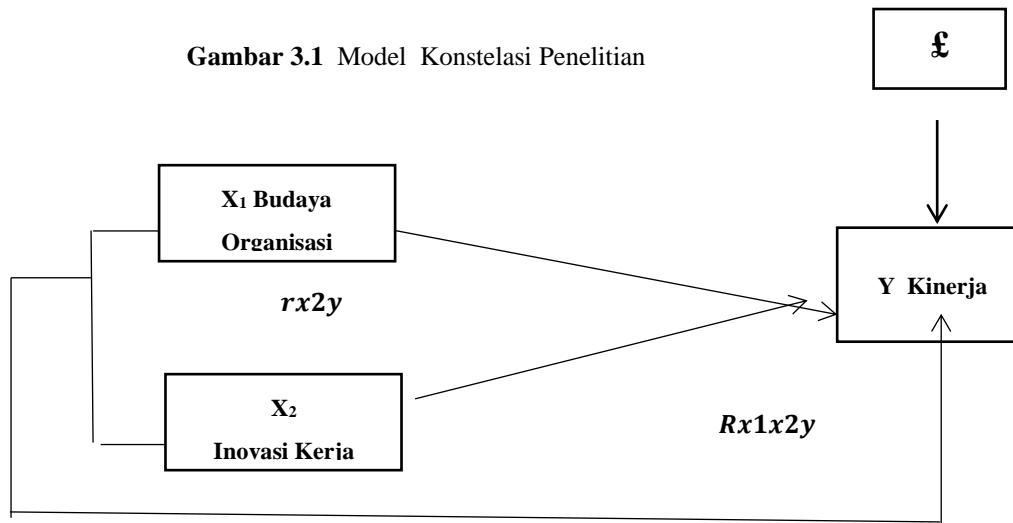
diri seorang pegawai harus ditumbuhkan etos kerja, motivasi bekerja dan memperbaiki budaya organisasi sehingga segala sesuatu yang diinginkan akan tercapai. Apabila etos kerja, motivasi kerja menjadi tinggi dengan demikian semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan prestasi kerja yang baik dan kinerja pegawai pun meningkat.

Pemerintahan merupakan suatu proses yang dinamis, oleh karena itu setiap kegiatan atau tindakan pemerintahan yang dilakukan oleh aparatur sipil negara diarahkan untuk mencapai tujuan pemerintahan yaitu tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Pelayanan masyarakat merupakan produk perangkat pelayanan publik yang paling mudah untuk mengukur keberhasilan *good governance*. Pelayanan publik yang diterima oleh warga pengguna maupun masyarakat secara luas dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh pegawai kantor dinas pertanian untuk memenuhi semua kebutuhan masyarakat.

Dinas Pertanian Kabupaten Merauke mempunyai tugas dan fungsi untuk membantu sebagian tugas Bupati dalam memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pertanian. Sebagai abdi masyarakat, pegawai kantor dinas pertanian diharapkan mempunyai etos kerja, kreatifitas dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pencapaian kinerja yang baik dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena salah satu indikator prestasi kerjanya ditentukan oleh seberapa puas masyarakat mendapat pelayanan dari mereka. Ketidak mampuan memenuhi harapan mereka akan berujung pada ketidak puasan masyarakat. Sejalan dengan uraian diatas, hasil pengamatan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke terlihat masih adanya fenomena yang menggambarkan bahwa, kinerja pegawai Dinas Pertanian belum berjalan sebagaimana mestinya, besar kemungkinannya dapat diperbaiki dengan meningkatkan dan melestarikan asas-asas penyelenggaraan pemerintahan sebagai pedoman bagi pegawai aparatur sipil negara dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Merauke. Berdasarkan uraian dan pemikiran diatas, mendorong penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke, Provinsi Papua.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *deskriptif*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berupaya mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya. Untuk itu peneliti dibatasi hanya mengungkapkan fakta-fakta dan tidak menggunakan hipotesa karena peneliti berusaha untuk meneliti tentang sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu dan keadaan lingkungan kerja pegawai serta sejauh mana dampak kinerja secara umum di kabupaten Merauke. Dengan menggunakan metode kuantitatif analisis deskriptif untuk sejumlah informasi yang dikumpulkan, diharapkan peneliti mampu meneliti dan memahami masalah yang terjadi secara mendalam dengan berdasarkan pada suatu gejala yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan guna memperoleh gambaran mengenai situasi, kejadian, dan fenomena-fenomena, sehingga dapat memperoleh kejelasan yang lebih tepat dan akurat secara objektif. Dari uraian diatas, dapat dikemukakan model konstelasi penelitian seperti di bawah ini.

Gambar 3.1 Model Konstelasi Penelitian**Keterangan:**

rX₁Y parameter struktural yang menjadi model pengukuran pengaruh **X₁** terhadap **Y**

rX₂Y parameter struktural yang menjadi model pengukuran pengaruh **X₂** terhadap **Y**.

RX₁X₂Y adalah parameter struktural yang menjadi model pengukuran pengaruh **X₁** dan **X₂** secara bersama-sama terhadap **Y**.

Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi sasaran populasi adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke yang berjumlah **142** pegawai. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah populasi yang telah dihomogenkan dari aspek status kepegawaiannya, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Honorer pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke Provinsi Papua menjadi objek penelitian untuk mengisi seperangkat pernyataan yang disediakan penulis. Penulis mengajukan seperangkat instrumen kepada responden yang berjumlah 95 orang. Instrumen ini terdiri dari 90 item pernyataan yang mewakili 3 variabel yang diteliti. Ketiga instrumen penelitian itu adalah instrumen tentang Budaya Organisasi (X₁) dan Inovasi Kerja (X₂) serta Kinerja Pegawai (Y). Instrumen variabel Budaya Organisasi terdiri dari 30 item pernyataan dan variabel Inovasi Kerja terdiri dari 30 item pernyataan serta variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 30 item pernyataan. Berdasarkan instrumen dan Skala Likert maka setiap instrumen pada variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai tertinggi 150 dan nilai terendah 30, dan pada variabel Inovasi Kerja mempunyai nilai tertinggi 150 dan nilai terendah 30, serta pada variabel

Kinerja Pegawai mempunyai nilai tertinggi 150 dan nilai terendah 30. Data distribusi jawaban responden menurut variabel Budaya Organisasi dan variabel Inovasi Kerja serta variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

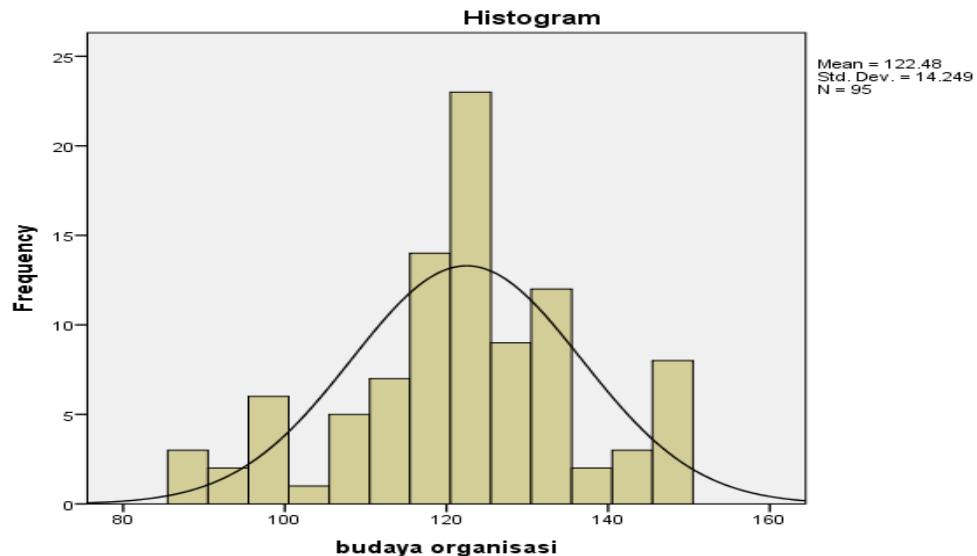
Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi hasil analisis variabel Budaya Organisasi diperoleh skor maksimum sebesar 149, skor minimum 88, rentang skor teoritiknya dari 30 sampai 150. Standart deviasi 14,249 dan varian 203,040. Harga rata-rata adalah 122,48; median 123; dan modus 125.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	88	1	.5	1.1
	90	2	1.0	2.1
	94	1	.5	1.1
	95	1	.5	1.1
	97	1	.5	1.1
	98	1	.5	1.1
	99	3	1.4	3.2
	100	1	.5	1.1
	105	1	.5	1.1
	109	1	.5	1.1
	110	4	1.9	4.2
	111	1	.5	1.1
	112	2	1.0	2.1
	114	1	.5	1.1
	115	3	1.4	3.2
	116	2	1.0	2.1
	117	1	.5	1.1
	118	2	1.0	2.1
	119	5	2.4	5.3
	120	4	1.9	4.2
	121	3	1.4	3.2
	122	6	2.9	6.3
	123	4	1.9	4.2
	124	2	1.0	2.1
	125	8	3.8	8.4
Missing	127	1	.5	1.1
	128	2	1.0	2.1
	129	2	1.0	2.1
	130	4	1.9	4.2
	131	5	2.4	5.3
	132	1	.5	1.1
	133	5	2.4	5.3
	135	1	.5	1.1
	137	1	.5	1.1
	140	1	.5	1.1
Total	145	3	1.4	3.2
	147	1	.5	1.1
	148	6	2.9	6.3
	149	1	.5	1.1
System	95	45.2		
Total	115	54.8	100.0	
Total	210	100.0		

Selanjutnya skor Budaya Organisasi sebagaimana tabel di atas disajikan dalam histogram adalah seperti gambar di bawah ini:



Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi hasil analisis variabel Kinerja Pegawai diperoleh skor maksimum sebesar 140, skor minimum 87, rentang skor teoritiknya dari 30 sampai 150. standart deviasi 13,338 dan varians 177,908. Harga rata-rata adalah 112,57; median 112; dan modus 100.

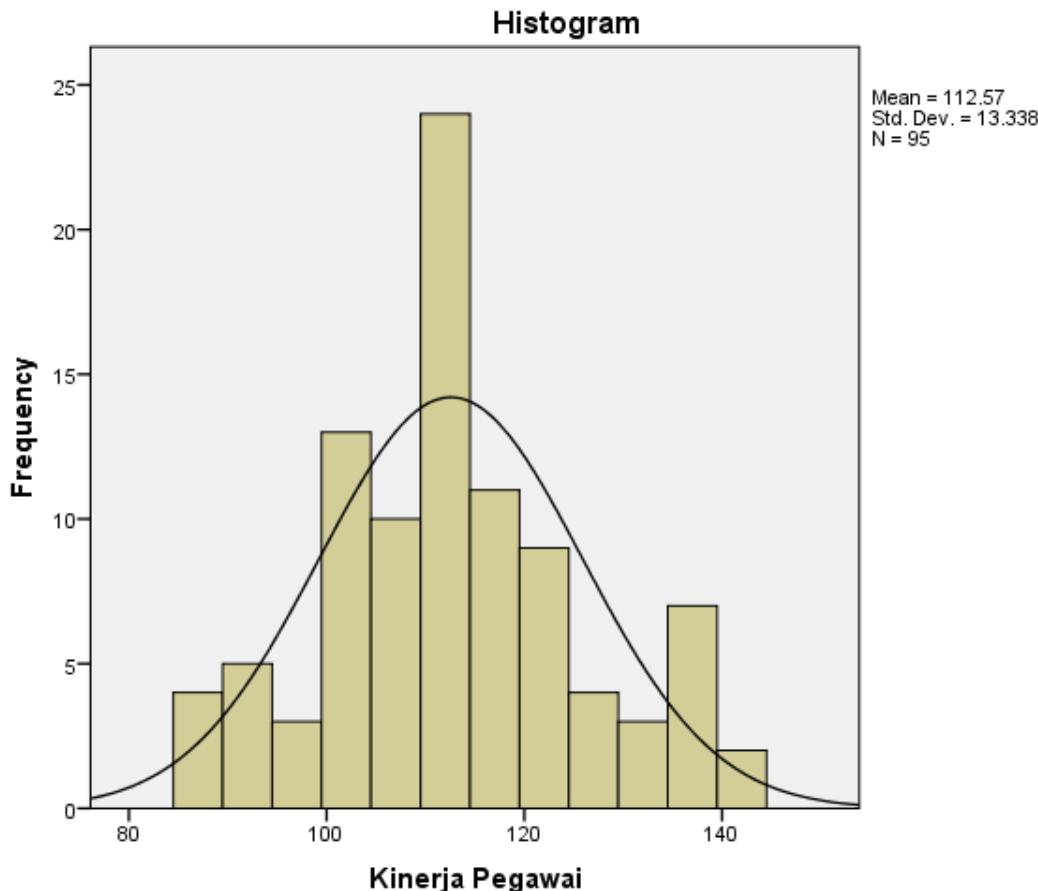
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	87	2	1.0	2.1
	88	1	.5	3.2
	89	1	.5	4.2
	90	2	1.0	6.3
	91	1	.5	7.4
	92	2	1.0	9.5
	95	1	.5	10.5
	96	1	.5	11.6
	99	1	.5	12.6
	100	7	3.3	20.0
	101	1	.5	21.1
	102	3	1.4	24.2
	103	1	.5	25.3
	104	1	.5	26.3
	105	1	.5	27.4
	106	1	.5	28.4
	107	3	1.4	31.6
	108	2	1.0	33.7
	109	3	1.4	36.8
	110	5	2.4	42.1

111	7	3.3	7.4	49.5
112	4	1.9	4.2	53.7
113	3	1.4	3.2	56.8
114	5	2.4	5.3	62.1
115	4	1.9	4.2	66.3
116	3	1.4	3.2	69.5
117	3	1.4	3.2	72.6
119	1	.5	1.1	73.7
120	5	2.4	5.3	78.9
121	1	.5	1.1	80.0
124	3	1.4	3.2	83.2
125	1	.5	1.1	84.2
127	2	1.0	2.1	86.3
128	1	.5	1.1	87.4
133	1	.5	1.1	88.4
134	2	1.0	2.1	90.5
136	1	.5	1.1	91.6
137	1	.5	1.1	92.6
138	2	1.0	2.1	94.7
139	3	1.4	3.2	97.9
140	2	1.0	2.1	100.0
Total	95	45.2	100.0	
Missing	System	115	54.8	
Total		210	100.0	

Selanjutnya skor Kinerja Pegawai sebagaimana tabel di atas disajikan dalam histogram adalah seperti gambar di bawah ini:



Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji distribusi data normal dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* maka diperoleh nilai untuk variabel Budaya Organisasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,343)>0,05, dan untuk variabel Inovasi Kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,319)>0,05 dan variabel Kinerja Pegawai berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,844) >0,05 sehingga dapat dikatakan semua variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan linear dengan Kinerja Pegawai, Inovasi Kerja memiliki hubungan linear dengan Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan linear dengan Kinerja Pegawai. Cornelius Trihendradi mengatakan bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat hubungan linear.

4. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai korelasi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $R = 0,830$ artinya Budaya Organisasi mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Untuk melihat tingkat kuatnya korelasi tersebut, dibawah ini dapat terlihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, yaitu:

Tabel 4.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Budaya Organisasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,689 atau 68,9%, dan sisanya sebesar 0,311 atau 31,1% yaitu kontribusi oleh variabel yang lain. Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 17,397 + 0,777X_1$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, dimana besarnya hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah setiap perubahan 1 skor Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,777. Dari hasil pengolahan data *SPSS versi 22* pada tabel di atas diketahui $t_{hitung} = 14,355$. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai $t_{table} 5\% (95-2) = 1,986$. Sehingga disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ atau $14,355 > 1,986$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai korelasi antara Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $R = 0,825$ artinya Inovasi Kerja mempunyai korelasi kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Untuk melihat tingkat kuatnya korelasi tersebut, dibawah ini dapat terlihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, yaitu:

Tabel 4.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Inovasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,680% atau 68%, dan sisanya sebesar 0,32% atau 32% yaitu kontribusi oleh variabel yang lain. Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 24,171 + 0,740X_2$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, dimana besarnya hubungan antara Inovasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah setiap perubahan 1 skor Inovasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,74.

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui $t_{hitung} = 14,067$. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai $t_{table} 5\% (95-2) = 1,986$. Sehingga disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ atau $14,067 > 1,986$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Inovasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $R = 0,869$ artinya Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk melihat tingkat kuatnya korelasi tersebut, dibawah ini dapat terlihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, yaitu:

Tabel 4.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi X_1X_2 terhadap Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Nilai R^2 yaitu sebesar 0,755 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,755 \times 100\% = 75,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% kontribusi oleh variabel yang lain.

Persamaan regresinya sebesar $\hat{Y} = 11,262 + 0,440X_1 + 0,397X_2$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, dimana besarnya hubungan antara Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah setiap perubahan 1 skor Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,440 dan setiap perubahan 1 skor Inovasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,397.

Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja benar-benar mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke.

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui $F_{hitung} = 141,79$. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai $F_{tabel} = 0,05$ ($k-1$) . ($n-k$) = $0,05 (2-1) \cdot (95-2-1) = 3,088$. Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $141,79 > 3,088$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisa dan pembahasan dari bab sebelumnya adalah pertama terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $14,355 > 1,986$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima. Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,9% dan sisanya sebesar 31,1% kontribusi oleh variabel yang lain. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $14,067 > 1,986$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima. Besar pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68% dan sisanya sebesar 32% kontribusi oleh variabel yang lain. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $141,79 > 3,088$.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima. Besar pengaruh Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 75,5% dan sisanya sebesar 24,5% kontribusi oleh variabel yang lain.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke, antara lain sebagai berikut: (1) Budaya Organisasi di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke sudah baik, hal ini harus tetap dipertahankan jikalau perlu lebih ditingkatkan lagi. Keberadaan nilai budaya pada suatu organisasi merupakan sesuatu hal yang penting karena budaya organisasi yang baik akan turut membentuk iklim kerja yang baik. Oleh karena hal ini sangat penting, maka sudah seharusnya pimpinan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke harus mampu memahami nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi. Tidak hanya cukup memahami saja, tetapi pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Merauke juga harus membentuk budaya yang baik melalui memberikan contoh kepada pegawainya sehingga pegawai didalam organisasi menjadikannya sebagai patokan untuk melakukan nilai-nilai budaya yang baik dalam organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Merauke. (2) Inovasi Kerja di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke sudah cukup baik, hal ini harus dipertahankan dan jikalau perlu lebih ditingkatkan lagi. Saat ini inovasi menjadi kunci untuk pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin global dan didukung dengan kemajuan teknologi yang tidak bisa terbendung lagi, itu turut mempengaruhi pola pikir masyarakat terutama akan kebutuhan pelayanan yang semakin kompleks. Bila Dinas Pertanian Kabupaten Merauke tidak melakukan inovasi didalam organisasinya, maka pencapaian tujuan didalam organisasinya tidak akan berjalan dengan baik. (3) Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Merauke sudah sangat baik, hal ini harus tetap dipertahankan jikalau perlu lebih ditingkatkan lagi. Kinerja yang baik menjadi faktor yang terpenting untuk terus di ciptakan dengan baik sehingga dapat memuaskan masyarakat.

Referensi

1. Arikunto, Suharsimi, (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
2. Azwar, Saifuddin, (2012). *Pedoman Penskoran dan Penilaian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
3. ----- (1998). *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
4. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010) .*Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta.
5. ----- (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
6. Achmad S. Ruky, (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.
7. Arifin, (2010) .*Kinerja Pegawai(Fungsi dari Kemampuan Motivasi dan Lingkungan*, Penerbit Teras Yogyakarta.
8. Cahyono Suharto, (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah JRBI. Vol.
9. Cornelius Tri Hendradi (2009). *Statistik Interen Teori Dasar dan Aplikasihnya*, Andi : Yogyakarta
10. Danim, Sudarman, (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas*, Jakarta: PT Rineka.
11. Drucker, Peter, (1993). *Management: Tasks, Responsibilities, and Practices*, New York: Truman Talley Books.
12. De Jong, J., Hartog, D, (2003). *Leadership as a determinant of innovative behaviour. A Conceptual framework*, Diakses tanggal 22 Septeber 2018 dari <http://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/viewFile/1261/1129>
13. Grenberg dan Baron, (2000) *Assesing Construct Validity in Organizational research, Admnistrative, Science Quartely*.
14. Hadi, Sutrisno, (2005). *Aplikasi Ilmu Statistika di Fakultas Psikologi*. Anima Indonesia Psychological Journal, Vol. 20, No. 3, 203–229.
15. Hurley, R. F., dan G. T. M. Hult, (1988). *Innovation, Market Orientation and Organizational Learning: An Inte- gration and Empirical Examination*. *Journal of Marketing* 62 (3): 42-54.
16. Kusmana, Suherli (2010), *Manajemen Inovasi Pendidikan*. Ciamis: Pascasarjana Unigal Press.
17. Kotler, Philip, (1991). *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Erlangga.