

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PETUGAS PENGUJIAN PRODUK
PETERNAKAN**

**(Studi Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium
Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan
Peternakan Provinsi Sumatera Selatan)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

CYNTIA RAHAYU PUTRI

NIM. 07011281924117

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

JULI 2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PETUGAS PENGUJIAN PRODUK
PETERNAKAN**

**(Studi Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium
Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan
PETERNAKAN Provinsi Sumatera Selatan)**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu

Adminsitration Publik

Oleh:

CYNTIA RAHAYU PUTRI

07011281924117

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing, 7 Juli 2023

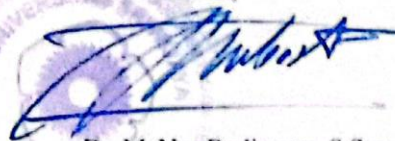
Pembimbing

Ermanovida, S.sos., M.Si

NIP. 196911191998032001



Mengetahui
Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PETUGAS PENGUJIAN PRODUK
PETERNAKAN**

**(Studi Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium Veteriner
dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi
Sumatera Selatan)**

SKRIPSI

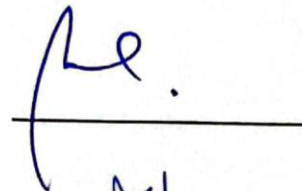
**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
pada Tanggal 20 Juli 2023
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009




Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911191998032001



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI

Prof. Dr. Allitri, M. Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan

Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

PERYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cyntia Rahayu Putri

NIM : 07011281924117

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Pengujian Produk Peternakan (Studi Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan)” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan,

Indralaya, 7 Juli 2023

The image shows an official stamp from Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) with the text 'METRAI TANDA TANGAN' and the number '2AKX658735793'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Cyntia Rahayu Putri

NIM.07011281924117

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Lupakanlah semua penyesalanmu, jangan takut untuk melangkah kedepan!”

- D.O.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada orang tua tercinta
2. Kakak dan adik tersayang
3. Keluarga besar
4. Seluruh Dosen dan Pegawai FISIP
UNSRI
5. Sahabat dan teman terdekat
6. Teman-teman seperjuangan
Administrasi Publik 2019
7. Almamater kebanggaan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja petugas pengujian produk peternakan pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dengan variabel budaya organisasi sebagai X dan kinerja pegawai sebagai Y. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang pegawai. Uji instrument kuesioner menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja petugas pengujian produk peternakan pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan yaitu sebesar 0,796 berdasarkan hasil koefisien korelasi, hubungan ini memiliki kategori hubungan yang kuat. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 63,4%. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai

Pembimbing



Ermanovida, S.Sos., M.Si

NIP. 196911191998032001

Indralaya, 21 Juli 2023

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111019994011001

ABSTRACT

The study aims to examine the effect of organizational culture on the performance of livestock product testing officers at the UPTD Veterinary laboratory and public health service of the food security and livestock service office of south Sumatera Province. The research method used is a quantitative research method using the SPSS version 21 application with organizational culture variables as X and employee performance as Y. The population in this study is all employees, with a total sample size of 15 employees. Test the questionnaire instrument using validity and reliability tests. The data analysis in this study used simple linear regression. The results showed that there was a positive and significant influence between organizational culture and the performance of livestock product testing officers at the UPTD Veterinary laboratory and public health service of the food security and livestock service office of south Sumatera Province, namely 0.796 based on the correlation coefficient of this relationship, which has a strong relationship category. Based on the determination test, it is known that organizational culture influences employee performance with an influence level of 63.4%. So that the hypothesis that states that there is an influence of organizational culture on employee performance is acceptable.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Employee

Advisor



Ermanovida, S.Sos., M.Si

NIP. 196911191998032001

Indralaya, 21 July 2023

Chairman of the Public Administration Department

Faculty of Social and Political Science

Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111019994011001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat karunia dan rahmat-Nya penulis masih diberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Pengujian Produk Peternakan (Studi Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang digunakan sebagai syarat untuk memenuhi kelulusan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan skripsi, penulis banyak sekali memperoleh bantuan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dalam pengerjaan skripsi diberikan kelancaran serta kemudahan.
2. Kedua orang tua, ayah dan ibu serta saudara saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya selama penulisan skripsi ini.
3. Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik
4. Bapak Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia membantu serta memberikan arahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Nengyanti, M.Hum selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu mengarahkan selama melakukan studi sejak semester awal hingga akhir.
7. Semua rekan dan teman-teman seperjuangan Administrasi Publik yang telah mendukung penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
8. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Tanpa bantuan serta dukungan dari pihak-pihak diatas peneliti tidak mampu menyelesaikan skripsi ini. Sehingga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia serta rahmat dan hidayah-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Palembang, 29 Juni 2023

Penulis

Cyntia Rahayu Putri

NIM. 07011281924117

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	I
MOTO DAN PERSEMBAHAN	IV
ABSTRACT	V
ABSTRAK	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR TABEL.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN.....	XVII
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9

1.4.1 Secara Teoritis	9
1.4.2 Secara Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.3 Perilaku Organisasi.....	11
2.4 Budaya Organisasi	12
2.4.1 Pengertian Budaya.....	12
2.4.2 Pengertian Organisasi.....	12
2.4.3 Pengertian Budaya Organisasi.....	13
2.4.4 Fungsi Budaya Organisasi.....	14
2.4.5 Manfaat Budaya Organisasi	14
2.4.6 Indikator Budaya Organisasi	15
2.5 Kinerja.....	16
2.5.1 Pengertian Kinerja	16
2.5.2 Indikator Kinerja	18
2.6 Penelitian Terdahulu	20
2.7 Hipotesis.....	24
2.8 Kerangka Berfikir.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Definisi Konsep.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	28

3.5 Populasi dan Sampel	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Uji Validitas dan Reabilitas	31
3.8 Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian.....	38
4.1.1 Gambaran Umum Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium Veteriner dan Kesehatan Masyarakat Veteriner Provinsi Sumatera Selatan.....	38
4.1.2 Visi dan Misi	38
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.2 Deskripsi Responden Penelitian.....	40
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	42
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
4.3.2 Analisis Hasil Tanggapan Responden	44
4.3.3 Uji Normalitas Data.....	67
4.3.4 Analisis Linear Sederhana	68
4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	69
4.3.6 Uji Hipotesis.....	70
4.3.7 Koefisien Determinasi	71
4.4 Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP.....	75

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir	27
Gambar 2. Bagan Struktur UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet	40

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Seragam Kerja UPTD	3
Tabel 2. Jumlah Pegawai	6
Tabel 3. Rekapitulasi Absensi	6
Tabel 4. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 5. Definsi Operasional	29
Tabel 6. Bentuk Tabel Skala <i>Likert</i>	32
Tabel 7. Indentitas Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 8. Indentitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 9. Indentitas Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 10. Indentitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel X	44
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Y	44
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	45
Tabel 14. Bentuk tabel skala <i>likert</i>	46
Tabel 15. Jawaban Responden X Pernyataan 1	46
Tabel 16. Jawaban Responden X Pernyataan 2	47
Tabel 17. Jawaban Responden X Pernyataan 3	47
Tabel 18. Jawaban Responden X Pernyataan 4	48
Tabel 19. Jawaban Responden X Pernyataan 5	49
Tabel 20. Jawaban Responden X Pernyataan 6	49
Tabel 21. Jawaban Responden X Pernyataan 7	50
Tabel 22. Jawaban Responden X Pernyataan 8	50

Tabel 23. Jawaban Responden X Pernyataan 9	51
Tabel 24. Jawaban Responden X Pernyataan 10	52
Tabel 25. Jawaban Responden X Pernyataan 11	52
Tabel 26. Jawaban Responden X Pernyataan 12	53
Tabel 27. Jawaban Responden X Pernyataan 13	53
Tabel 28. Jawaban Responden X Pernyataan 14	54
Tabel 29. Jawaban Responden X Pernyataan 15	55
Tabel 30. Jawaban Responden X Pernyataan 16	55
Tabel 31. Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	56
Tabel 32. Jawaban Responden Y Pernyataan 17	58
Tabel 33. Jawaban Responden Y Pernyataan 18	58
Tabel 34. Jawaban Responden Y Pernyataan 19	59
Tabel 35. Jawaban Responden Y Pernyataan 20	59
Tabel 36. Jawaban Responden Y Pernyataan 21	60
Tabel 37. Jawaban Responden Y Pernyataan 22	60
Tabel 38. Jawaban Responden Y Pernyataan 23	61
Tabel 39. Jawaban Responden Y Pernyataan 24	62
Tabel 40. Jawaban Responden Y Pernyataan 25	62
Tabel 41. Jawaban Responden Y Pernyataan 26	63
Tabel 42. Jawaban Responden Y Pernyataan 27	63
Tabel 43. Jawaban Responden Y Pernyataan 28	64
Tabel 44. Jawaban Responden Y Pernyataan 29	65
Tabel 45. Jawaban Responden Y Pernyataan 30	65

Tabel 46. Jawaban Responden Y Pernyataan 31	66
Tabel 47. Jawaban Responden Y Pernyataan 32	66
Tabel 48. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	67
Tabel 49. Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 50. Regresi Linear Sederhana X terhadap Y	69
Tabel 51. Uji Koefisien Korelasi	71
Tabel 52. Hasil Uji T (Parsial)	71
Tabel 53. Hasil Koefisien Determinasi	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Tugas	82
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	83
Lampiran 3. Kartu Bimbingan Seminar Proposal	84
Lampiran 4. Lembar Revisi Seminar Proposal	85
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	87
Lampiran 6. Surat Balasan Instansi	88
Lampiran 7. Revisi Ujian Komprehensif	89
Lampiran 8. Pengecekan Similarity	90
Lampiran 9. Suliet	91
Lampiran 10. Pedoman Kuesioner	94

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

UPTD	: Unit Pelaksanaan Teknis Dinas
Kesmavet	: Kesehatan Masyarakat Veteriner
SDM	: Sumber Daya Manusia
SDGs	: Sustainable Development Goals
ASN	: Aparatur Sipil Negara

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman setiap organisasi harus memiliki kesiapan untuk menghadapi tantangan bahkan persaingan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dibalik suatu kegiatan organisasi, berjalan atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu sumber daya manusia atau pegawai menjadi perhatian penting dalam rangka upaya mencapai keberhasilan organisasi (Kristianti et al., 2021). Jika sumber daya organisasi rendah, maka pekerjaan yang ada dalam organisasi atau lembaga tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan harapan mengingat kualitas SDM merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja. Keterlibatan pegawai yang berkualitas dapat membantu setiap organisasi berusaha untuk mendapatkan keuntungan serta keunggulan kompetitif dibandingkan yang lain. Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan dianggap sebagai aset paling berharga jika dikelola dengan benar (Anitha, 2014).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat mendukung keberhasilan poin ke 16 dari SDGs, yaitu untuk menciptakan perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat dimana tujuan ini identik dengan organisasi pemerintah. Berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu regulasi yang menjadi titik tolak perubahan wajah birokrasi di Indonesia. Undang-undang ini menetapkan beberapa nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) yang harus dijunjung tinggi, yang tercantum

dalam BAB II Pasal 4, yaitu mempertanggungjawabkan perbuatan dan kinerjanya kepada masyarakat, memberikan pelayanan kepada masyarakat publik secara jujur, tanggap, tepat waktu, akurat, efisien, berdaya guna dan sopan, mengutamakan hasil dan mendorong kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau lembaga secara sadar atau tidak sadar pasti meletakkan dasar bagi budaya organisasi. Pertumbuhan organisasi terjadi karena interaksinya dengan lingkungannya, serta dalam pengembangan organisasi rasa nilai-nilai tertentu perlu mengalami perubahan. Demikian juga halnya dengan kantor Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumsel, memiliki norma-norma dan standar untuk menjalankan aktivitasnya. UPTD Laboratorium veteriner dan kesmavet merupakan merupakan bagian dari Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki tugas melayani permintaan pengujian bahan asal hewan dari pelanggan, melakukan monitoring terhadap pemalsuan/ pencampuran produk hewan, tidak layak konsumsi, pemeriksaan hewan dan jenis pengujian lainnya yang menjadi kebutuhan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan padanya. Pegawai harus memiliki kemampuan yang benar-benar teruji agar menghasilkan kinerja yang baik. (Robbins, 2006) mengatakan bahwa budaya yang kuat akan memiliki pengaruh besar pada perilaku anggota karena sifatnya yang mudah dibagikan dan intensitasnya yang tinggi menciptakan lingkungan internal kontrol perilaku yang tinggi.

Pakaian seragam merupakan salah satu budaya yang terdapat di dalam sebuah organisasi. Pakaian seragam menunjukkan identitas dari seorang individu yang merupakan bagian ataupun pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut. Seragam kerja sendiri merupakan norma perilaku yang menunjukkan cara berpakaian. Adapun seragam kerja yang digunakan oleh pegawai pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1: Seragam Kerja di Kantor UPTD Laboratorium Veteriner Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan

No.	Hari	Seragam
1.	Senin	PDH Warna Khaki
2.	Selasa	PDH Warna Khaki
3.	Rabu	PDH Hitam dan bawahan hitam
4.	Kamis	PDH Biru dan bawahan hitam
5.	Jumat	Batik

Sumber: Arsip Kantor UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet 2022

Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berupa seragam kerja yang ada pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Dapat diketahui terdapat empat jenis pakaian yang digunakan. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sangat besar kemungkinan untuk mengembangkan proses belajar atau saling belajar di tempat kerja. Pegawai akan lebih semangat untuk menyelesaikan setiap masalah yang muncul, baik di dalam maupun di luar organisasi. Budaya organisasi yang baik dan mendukung akan menimbulkan loyalitas kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kusuma et al., 2022). Budaya organisasi merupakan bentuk kekuatan sosial yang digunakan untuk menyamakan pandangan anggota organisasi

terhadap suatu masalah untuk menghasilkan kekuatan dalam mencapai sebuah tujuan. Berdasarkan Peraturan Gubernur No.69 Tahun 2016 Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium Veteriner dan Kesmavet memiliki tugas pokok dan fungsi diantaranya:

1. Melakukan penyiapan bahan rekomendasi teknis hasil penilaian dokumen pengeluaran atau pemasukan produk hewan
2. Melakukan analisis resiko terhadap pemasukan dan pengeluaran produk hewan
3. Melakukan pengujian dan penyiapan sertifikasi veteriner pengeluaran produk hewan
4. Melakukan perlindungan serta jaminan keamanan produk asal hewan
5. Melakukan bahan penyiapan bahan penilaian penerapan penanganan hygiene dan sanitasi usaha produk hewan
6. Melakukan pencegahan, pemberantasan dan pengendalian penyakit hewan
7. Melaksanakan pemantauan bahan asal hewan dan monitoring penyakit hewan
8. Melayani vaksinasi dan pengobatan hewan
9. Melakukan fasilitasi unit pelayanan kesehatan hewan

Kinerja organisasi publik berperan penting karena merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah untuk melakukan pelayanan terhadap publik. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Hasibuan, 2002). Dalam suatu organisasi tentunya terdapat budaya yang menjadi dasar organisasi, dari budaya tersebut anggota organisasi akan melakukan aktivitas sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Menurut Robbins (dalam Tika, 2006) budaya organisasi dapat diukur melalui:

1. Inisiatif Individu, adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau kemandirian setiap anggota organisasi dalam berpendapat.
2. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko, budaya organisasi dapat dikatakan baik jika dapat mentolerir anggota atau pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif dengan tujuan memajukan organisasi serta berani mengambil resiko.
3. Pengarahan, yaitu sejauh mana pemimpin organisasi dapat membuat tujuan dan sasaran yang jelas, sehingga pegawai dapat memahaminya dan pegawai termotivasi untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
4. Integrasi, mengacu pada sejauh mana organisasi dapat mendorong unitnya untuk dapat bekerja secara terkoordinasi.
5. Dukungan Manajemen, adalah ukuran bagaimana pemimpin organisasi dapat mengkomunikasikan dalam memberikan arahan, bimbingan, dukungan kepada pegawainya
6. Kontrol, adalah jumlah pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku pekerja.
7. Pola Komunikasi, tingkatan dimana komunikasi dalam suatu organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Penelitian ini membahas mengenai budaya organisasi terhadap kinerja petugas pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Berikut ini tabel jumlah pegawai yang ada di kantor UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet:

Tabel 2: Jumlah Pegawai Pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan 2022

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Kepala UPTD Lab Veteriner	1
2.	Subbag Tata Usaha	4
3.	Kasi Lab Veteriner dan Kesmavet	1
4.	Staff Seksi Lab Veteriner	4
5.	Staff Seksi Lab Kesmavet	5
Jumlah		15

Sumber: Kantor UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet 2022

Tabel 3: Rekapitulasi Absensi UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Bulan Januari – Desember 2022

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Rekap Absen		
			Telat	Pulang cepat	Izin
1.	Januari	21	75	20	7
2.	Februari	18	83	17	11
3.	Maret	22	52	10	9
4.	April	20	28	8	12
5.	Mei	18	45	11	-
6.	Juni	21	58	7	10
7.	Juli	21	46	9	16
8.	Agustus	22	66	10	10
9.	September	22	55	7	17
10.	Oktober	21	42	15	14
11.	November	22	26	4	7
12.	Desember	22	18	6	19

Sumber: Arsip Kantor UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet 2022

Berdasarkan data absensi pada tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat kendala bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah dimana masih terdapat banyak sekali pegawai yang sering telat masuk. Berdasarkan dari hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti menemukan fakta bahwa belum optimalnya penerepan budaya organisasi dimana masih terdapat pegawai yang kurang

memahami SOP kerja, tidak datang tepat waktu dan pergi dari kantor pada waktu jam kerja. Hal ini tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja seorang pegawai.

Menurut (Ancok, 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota untuk dapat mencapai tujuan organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya individu bahkan terhadap lingkungan kerjanya. (Robbins, 2008) berpendapat salah satu hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan pergantian karyawan, dan keselarasan tujuan yang dicapai antara karyawan dan organisasi dimana melalui budaya organisasi akan meningkat terbanggunya komitmen dalam diri karyawan. Pernyataan ini memperkuat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang mengkaji terkait kinerja pegawai sudah banyak menarik perhatian peneliti. Diantaranya (Karunia & Nurhayati, 2022) yang menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (Fitriani & Sadarman, 2018) juga melakukan penelitian, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dengan besarnya nilai korelasi sebesar 0,592 dan dijelaskan besarnya presentasi pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Selanjutnya (Tarwijo, 2020) dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian (Kuswati, 2020) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya

organisasi terhadap kinerja pegawai. (Kenedi et al., 2022) melakukan penelitian pada pegawai Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Karimun dengan hasil penelitian secara keseluruhan budaya organisasi memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian (Jismin et al., 2022) dengan hasil penelitian pegawai administrasi UIN Datokrama Palu telah memiliki budaya organisasi yang cukup baik ada hasil positif dari upaya individu dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi. (Sucipto et al., 2019) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (Persada & Almanshur, 2019) melakukan penelitian kualitatif dengan hasil budaya organisasi yang diterapkan telah mampu mendukung karyawan dengan adanya peningkatan kinerja dari tahun ke tahun. selanjutnya (Marta & Wijayati, 2018) melakukan penelitian kuantitatif dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, adapun hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak berpengaruh. Hasil penelitian yang tidak berpengaruh dilakukan oleh (Ferdian & Devita, 2020) peneliti menjelaskan variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut untuk mengetahui jawaban atas permasalahan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Petugas Pengujian Produk Peternakan (Studi Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Petugas Pengujian Produk Peternakan Pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Petugas Pengujian Produk Peternakan Pada UPTD Laboratorium Veteriner dan Kesmavet Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Secara Teoritis

Diharapkannya penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu Administrasi Publik khususnya terkait manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran atau kontribusi bagi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, Z., Sambasivan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22(8), 708–728.
<https://doi.org/10.1108/02621710310487873>
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2019). *Human Resource Management A Critical Aproach* (2nd ed.). Routledge.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada PT. PLN (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 155–172.
<https://doi.org/10.31955/mea.v2i1.55>

- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Drs. H. M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1*(1), 20–29.
<https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Karunia, Y., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten BIMA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 15*(2), 369–375.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.166>
- Kenedi, J., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2022). The Effect Of Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 2*(6), 817–825.
<https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i6.443>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1*(1), 101.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kusuma, A., Indrayani, I., Satriawan, B., & Wibisono, C. (2022). The influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Loyalty Which An Impact On The Performance Of Employees Of PT Patria Maritim Perkasa

- (PMP) Batam. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(1), 67–74. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i1.145>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Mangkunegara, Dr. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Persada, S. M. S., & Almanshur, F. (2019). Peranan Budaya Organisasi dalam Kinerja Karyawan CV. Bratas Pratama Tuban. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 109–116. <https://doi.org/10.26460/jm.v12i1.3087>
- Priyatno, D. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. ANDI.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). PT. Indeks Grup Gramedia.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Silviani, Dr. I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. PT. Scopindo Media Pustaka.

- Singarimbun, M., & Sofian, E. (2007). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES.
- Sucipto, Rauf, & Prasetyo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ansika Jitama Teknik. *Journal Mirai Management*, 4(1), 136–152. <https://doi.org/10.37531/mirai.v4i1.706>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. DEEPUBLISH.
- Tarwijo, T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 578. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10689>
- Tebay, Dr. V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Tika, H. Moh. P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Prof. Dr. (2007). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Rajawali Pers.
- Wijaya, Dr. H. C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Indonesia (LPPI).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi (II)*. Nas Media Pustaka.