

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang

Azizatu Rofiqoh¹, Novian Ekawaty²

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh parsial dan simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang yang berjumlah 195 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 132 orang dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial maupun simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Total pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 53%. Adapun pengaruh variabel lain diluar model adalah 47%.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja.*

Abstract

This study aims to find out, analyze and explain how much partial and simultaneous influence between Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Employees of the Agriculture and Food Security Service of Karawang Regency. The methods used in this study are descriptive and verifiable research methods. This type of research is quantitative research. The population in this study was Civil Servants (PNS) of the Karawang Regency Agriculture and Food Security Service, which amounted to 195 people. The sample in this study was 132 people with a simple random sampling technique. The analysis tools used in this study used path analysis. The results showed that there was a partial and simultaneous discussion between Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Employees of the Karawang Regency Agriculture and Food Security Service. The total influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance is 51%. The influence of other variables outside the model is 49%.

Keywords: *Organizational Culture; Work Environment; Performance.*

Copyright (c) 2022 Azizatu Rofiqoh

✉ Corresponding author :

Email Address : azizaturofiqoh@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam sebuah instansi. SDM merupakan orang-orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada instansi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi dapat ditentukan oleh SDM yang mampu menunjukkan kinerja terbaik dari setiap pegawainya. Instansi pemerintah merupakan salah satu bentuk organisasi non profit yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat umum, seperti peningkatan mutu hasil pertanian, peningkatan mutu kesehatan dan lain-lain. Salah satu tantangan besar sebuah instansi saat ini adalah selalu meningkatkan kinerja pegawainya ditengah situasi yang tidak mendukung, karena tidak dapat dipungkiri sampai saat ini Covid-19 masih ada meskipun angka kasusnya sudah menurun. Walaupun seperti itu, instansi harus tetap waspada dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi jika dapat mengganggu kegiatan operasional instansi dan kinerja pegawainya. Karena Covid-19 ini menyebabkan perubahan dalam segala aspek kehidupan. Setelah masalah kesehatan dan daya beli masyarakat, pasokan pangan menjadi isu sentral yang perlu ditangani sesegera mungkin. Karena pangan merupakan kebutuhan paling dasar, selain sandang, dan papan. Sehingga pemerintah sebaiknya mengantisipasi dampak Covid-19 untuk menjaga ketersediaan dan akseibilitas pangan serta keterjangkauan harga pangan di Indonesia. Membahas mengenai pasokan pangan, salah satu instansi yang mengelola pasokan pangan adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang yang berlokasi Jln. By Pass Tanjungpura Karawang. Kabupaten Karawang sendiri merupakan Kabupaten dengan urutan kedua sebagai produksi beras tertinggi tahun 2019 dengan luas panen padi 185.807 hektar, diperoleh produksi padi 1.117.814ton GKG sehingga diperoleh produksi beras 641,290ton. (Kementerian Pertanian RI, 2022) <https://www.pertanian.go.id>. Maka dari itu sejalan dengan wawancara bersama Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Hilmah, 2022), karena Kabupaten Karawang merupakan Kabupaten dengan produksi beras tertinggi ke dua di Indonesia, pegawai dituntut untuk bekerja secara optimal walapun pasca pandemi Covid-19 saat ini, karena kekhawatiran dapat mempengaruhi pasokan beras Nasional. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang diuntut untuk menjalankan kebijakan yang searah dengan pemerintah yaitu harus sigap dalam menghadapi tantangan serta persaingan yang dapat mengancam berkembangnya instansi, yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai. Setiap instansi harus bisa membina pegawainya baik fisik maupun non fisik dalam rangka menjaga kinerja agar tetap prima. Sejalan dengan pendapat dari (Cahya et al., 2021) Dampak Covid-19 ini sangat mengkhawatirkan semua pihak, berubahnya aturan kerja harus berkenaan dengan protokol kesehatan. Oleh karena itu instansi menyiapkan fasilitas dan cara yang menunjang agar meningkatnya kinerja pegawai.

Salah satu fenomena yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang adalah ketidakstabilan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kondisi pandemi saat ini. (Djibu & Duludu, 2020) Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran pekerjaan yang dikerjakan dengan menggunakan kriteria yang disepakati bersama. Instansi menyiapkan fasilitas dan cara yang menunjang agar meningkatnya kinerja pegawai. Dalam hal ini, persentase nilai capaian kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang dalam kurun waktu tiga tahun yaitu tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut, pada tahun 2019 persentase nilai capaian kinerja pegawai sebesar 80,64%, pada tahun 2020 persentase nilai capaian kinerja

pegawai sebesar 81,72% dan pada tahun 2021 persentase nilai capaian kinerja pegawai sebesar 77,53%. Dapat dilihat persentase nilai capaian kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang dalam kurun waktu tiga tahun 2019-2021 mengalami ketidakstabilan, ini diduga disebabkan salah satunya adalah kondisi Covid-19, yang membuat beberapa rencana kerja pegawai tertunda dan perubahan perilaku kerja akibat dari lingkungan kerja yang berubah. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa belum ada kestabilan dari kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M. Nur SP et al., 2020) pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima, dalam penelitian tersebut dijelaskan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Menurut (Kismila et al., 2020) Budaya organisasi merupakan keadaan dimana rupa dari kebiasaan suatu instansi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini peneliti merekap kondisi kegiatan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang sebelum dan sesudah pandemi Covid-19. Pada kegiatan apel pagi dihari Senin dan senam pagi dihari Jumat sebelum pandemi selalu dilaksanakan dan sesudah pandemi ditunda sampai waktu yang belum ditentukan. Pada kegiatan panen raya sebelum pandemi selalu dilaksanakan dan sesudah pandemi tetap dilaksanakan sesuai dengan protokol kesehatan. Pada kegiatan Pekan Nasional (PENAS) sebelum pandemi selalu dilaksanakan dan sesudah pandemi untuk tahun 2020 dan 2021 tidak dilaksanakan sedangkan untuk tahun 2022 rencana akan dilaksanakan. Dapat dilihat beberapa kegiatan ditunda bahkan tidak dilaksanakan, sehingga diindikasikan ini dapat mempengaruhi kinerja dari pegawainya itu sendiri.

Selain faktor budaya organisasi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Piantara et al., 2021) pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang, dalam penelitian tersebut dijelaskan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi mempunyai peranan yang penting bagi keberhasilan tujuan instansi, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam penelitian (Cahya et al., 2021) perubahan lingkungan kerja untuk menjadi lebih baik akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja, sehingga keluaran yang akan diberikan menjadi lebih baik dan berkualitas. Keadaan lingkungan kerja yang berubah tentunya akan berdampak pada keresahaan pegawai karena tidak adanya pilihan lain, dimana pegawai tetap harus bekerja ditengah pasca pandemi Covid-19 saat ini. Adapun kondisi fasilitas di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang seperti ruangan kerja, toilet dan pos keamanan perlu perbaikan. serta tempat beristirahat dan makan belum terpenuhi. Fasilitas ini akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, karena pegawai akan betah dalam bekerja dengan harapan meningkatnya kinerja pegawai.

Dari beberapa permasalahan yang terkait dengan peningkatan kinerja ini maka dianggap perlu adanya penelitian mengenai faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja guna menyelesaikan permasalahan instansi yang tetap mempekerjakan pegawainya pada pasca masa pandemi Covid-19, sehingga kinerja instansi dapat ditingkatkan dan tujuan instansi dapat tercapai. Selain itu juga sebagai usaha kesiapan instansi dalam menyiapkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Oleh karena itu peneliti kemudian tertarik

melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan untuk memperoleh perbedaan yang signifikan dari suatu kelompok atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Dimana peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Untuk menganalisis data yang berasal dari kuesioner dan hasil pengukurannya itu dengan menggunakan instrumen dari skala likert.

Populasi di dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang yang berjumlah 195 Pegawai. Dalam menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus Yamane dengan maksimal tingkat kesalahan 5% didapatkan jumlah sampel sebesar 132 Pegawai. Sedangkan teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut (Sugiono, 2021, p. 129).

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (buku, jurnal, dokumen, peraturan-peraturan dan ketetapan lainnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja) dan studi lapangan (Wawancara, kuesioner, observasi). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis jalur. Dalam penelitian ini dari 3 (tiga) variabel, yakni variabel eksogen yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan variabel endogennya yaitu Kinerja Pegawai, maka hanya terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Data yang telah dikumpulkan dari kuesioner yang kembali berjumlah 132 eksemplar. Diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 85 orang atau mencapai 64% dari jumlah sampel, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang atau hanya mencapai 36% dari jumlah sampel. Berdasarkan Usia, didominasi oleh usia diatas 45 tahun, yaitu sebanyak 69 orang dengan persentase sebesar 52% dari jumlah sampel. Sedangkan pada rentang usia 25 sampai 45 tahun sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar 44% dari jumlah sampel dan terakhir pada usia dibawah 25 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 4% dari jumlah sampel. Berdasarkan tingkat pendidikan, kategori pendidikan terakhir yang paling banyak ditempuh oleh responden adalah jenjang Sarjana (S1) berjumlah 78 orang dengan persentase 59% dari jumlah sampel, lalu diikuti oleh Magister (S2) sebanyak 19 orang dengan persentase 14% dari jumlah sampel, Diploma (D1-D3) sebanyak 18 orang, SMA/SMK 17 orang dan terakhir adalah SMP dan Doktor (S3) sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dari jumlah sampel. Berdasarkan masa kerja, responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 3 sampai 15 tahun, sebanyak 81 orang atau sebesar 61% dari jumlah sampel, sedangkan responden dengan masa kerja 16 sampai 30 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 29% dari jumlah sampel, dan responden dengan masa kerja 31 sampai 45 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 10% dari jumlah sampel.

Korelasi Antara Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)

Dalam analisis jalur, keterkaitan antar variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti, dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung. Untuk pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu, terlebih dahulu dihitung masing-masing besaran koefisien korelasi diantara variabel bebas tersebut. Untuk lebih jelasnya hubungan antara kedua variabel bebas tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Korelasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

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

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah 0,714, dengan demikian budaya organisasi dengan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena positif dan berada pada interval 0,600-0,799 dengan kategori kuat (Sugiono, 2021, p. 248).

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 22, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Uji Signifikansi Parsial (uji-t)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4.130	.000
Budaya Organisasi	.407	4.725	.000
Lingkungan Kerja	.379	4.402	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan Hasil Pengolahan data dengan SPSS 22 *for windows* maka perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

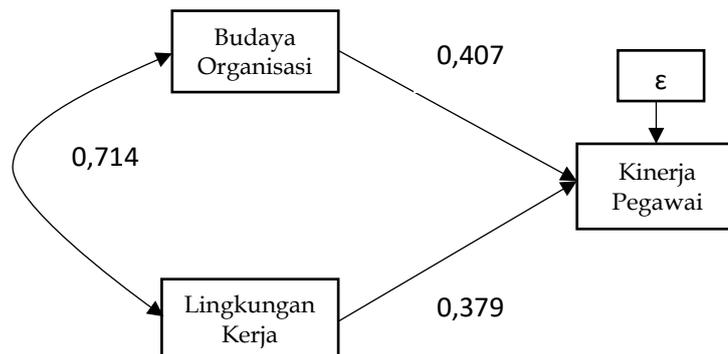
Tabel 3
Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Budaya Organisasi	Nilai X ₁ Y	0,166	0,110	0,276
Lingkungan Kerja	Nilai X ₂ Y	0,144	0,110	0,254
Total Pengaruh					0,53
Pengaruh Variabel Lain (ε)					0,47

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 bahwa total pengaruh yang disebabkan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,53 atau 53% adapun pengaruh dari variabel lain diluar model adalah sebesar $1 - 0,53 = 0,47$ atau 47%.

Berdasarkan perhitungan diatas maka analisis jalur pada penelitian ini Pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Analisis Jalur

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Budaya Organisasi 0,416 sedangkan lingkungan kerja 0,356. Artinya Budaya Organisasi lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4,725) > t_{tabel} (1,978)$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Bersarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 27,6%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4,402) > t_{tabel} (1,978)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya Lingkungan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Bersarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 25,4%.

Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2357.238	2	1178.629	72.791	.000 ^b
	Residual	2088.734	129	16.192		
	Total	4445.972	131			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72.791 > 3,07$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 53%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,53 = 0,47$ atau 47%.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Total pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 27,6%.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Piantara et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM. Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 20,42%, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Total pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,4%.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) yang berjudul Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38%.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. Total pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53% hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 53% sedangkan sisanya $100-53\% = 47\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khasanah, 2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BBTV Surabaya. Penelitian yang dilakukan (Emita et al., 2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS (Persero) Kota Bekasi 17000. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fitrihady, 2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan, maka akan memberikan dampak peningkatan yang signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang.

SIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang sebesar 27,6%.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang sebesar 25,4%.
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang, dengan total pengaruh sebesar 53% sedangkan sisanya $100-53=47\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi:

- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87-93.
- Djibu, R., & Duludu, U. (2020). Impact of the Work Environment and Work Motivation in Influencing the Performance of Non-Formal Educators. *Journal of Nonformal Education*, 6(1), 92-100. <https://doi.org/10.15294/jne.v6i1.24170>
- Emita, I., Syamsudin, & Sugeng, I. S. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 2722-8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Fitrihady, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Jiwa Tampan Pekanbaru). *JOM FISIP*, 7(1), 1-13.
- Hilmah, E. (2022, March 25). *Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang.*

- Kementerian Pertanian RI. (2022). *10 Kabupaten Produksi Beras Tertinggi di Indonesia*. Kementerian Pertanian RI. <https://www.pertanian.go.id/home/?show=news&act=view&id=4419>
- Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141-153. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Kismila, Ginting, G., & Widikarto, J. R. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Natuna Dengan Ketangkasan Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 833-840.
- M. Nur SP, F., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 456-466.
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106-119. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10-23. www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi 2 Cetakan ke 3). Alfabeta.