

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY

The Influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Motivation on the Performance of Employees at the Agriculture and Food Security Office of the Special Region of Yogyakarta

Devara Raikan Putri* & Nanik Dara Senjawati

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: devaraputrio6@gmail.com

Abstract:

Employee performance is an important factor in supporting the success of agricultural programs and food security. The Yogyakarta Special Region Agriculture and Food Security Agency has a strategic role in maintaining regional food stability, hence it requires personnel with optimal performance. This study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership style, and motivation on employee performance at the Yogyakarta Special Region Agriculture and Food Security Agency. The results of the study indicate that organizational culture, leadership style, and motivation have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. The better the organizational culture, leadership style, and motivation, the higher the employee performance will be.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Motivation, Organizational Culture

Abstrak:

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan program pertanian dan ketahanan pangan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas pangan daerah, sehingga diperlukan aparatur dengan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Semakin baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi



1. Pendahuluan

Organisasi publik memiliki peran yang sangat krusial dalam menunjang keberhasilan pembangunan suatu daerah. Peran tersebut tidak hanya terbatas pada pelaksanaan kebijakan pemerintah, tetapi juga mencakup penyediaan layanan yang langsung menyentuh kebutuhan masyarakat luas. Kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh seberapa optimal kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan pelayanan yang responsif, efisien, dan akuntabel; sebaliknya, kinerja yang rendah berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Suryani & Budiono, 2016). Kinerja karyawan bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, antara lain budaya organisasi yang terbentuk dalam lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan. Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor tersebut menjadi prasyarat utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah, khususnya pada dinas-dinas teknis yang bersentuhan langsung dengan program pembangunan di tingkat daerah (Wahyudi & Tupti, 2019).

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di DPKP DIY adalah budaya organisasi yang masih bersifat prosedural, hierarkis, dan kurang inovatif sehingga menghambat kreativitas, memperlambat pengambilan keputusan, serta menurunkan semangat kerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan yang cenderung *top-down* dan kurang partisipatif menyebabkan karyawan memiliki keterbatasan dalam menyampaikan ide dan berpartisipasi dalam organisasi, yang berdampak pada rendahnya loyalitas dan komitmen kerja. Di sisi lain, motivasi kerja pegawai masih didominasi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji dan tunjangan, sementara motivasi intrinsik untuk berkembang dan berprestasi belum terbentuk secara optimal akibat sistem penghargaan dan pengembangan karier yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya semangat kerja, munculnya sikap apatis, dan rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan. Apabila kondisi ini dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, maka berbagai program prioritas DPKP DIY berisiko mengalami keterlambatan pencapaian target, kualitas layanan kepada petani dan masyarakat berpotensi menurun, dan pada akhirnya upaya pemerintah DIY dalam mewujudkan ketahanan pangan daerah yang berkelanjutan dapat terhambat secara signifikan (Rizal dkk., 2023).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian memanfaatkan data numerik yang dianalisis menggunakan perhitungan statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta (DPKP DIY) yang dipilih secara *purposive* berdasarkan pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki permasalahan yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Metode penentuan responden menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara proporsional pada setiap bidang kerja agar seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai DPKP DIY yang terdiri dari beberapa bidang kerja dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan antara lain:

2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian berdasarkan jawaban responden tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2022). Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan pada DPKP DIY melalui nilai rata-rata, persentase, serta kategori penilaian dari masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif membantu peneliti mengetahui kondisi variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden.

2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi statistik sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada DPKP DIY. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan

X_3 = Motivasi

e = Error atau tingkat kesalahan pengganggu.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 74 responden yang merupakan pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 39 orang (52,7%), sedangkan perempuan sebanyak 35 orang (47,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 39 orang (52,7%), diikuti D3 sebanyak 15 orang (20,3%), SMA/ sederajat sebanyak 12 orang (16,2%), dan S2 sebanyak 8 orang (10,8%). Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri dari 39 pegawai PNS (52,7%) dan 35 pegawai P3K (47,3%). Sementara itu, berdasarkan bidang kerja, mayoritas responden berasal dari Bidang Ketahanan Pangan sebanyak 21 orang (28,4%).

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Persentase (%)	Kategori	Dimensi Tertinggi	Persentase (%)	Dimensi Terendah	Persentase (%)
Budaya Organisasi	74,57	Baik	Agresivitas	76,47	Orientasi Tim	72,60
Gaya	75,49	Baik	Transformasional	76,65	Otoriter	74,27
Kepemimpinan Motivasi	75,87	Baik	Kebutuhan Penghargaan	76,85	Aktualisasi Diri	75,65
Kinerja Karyawan	75,52	Baik	Tanggung Jawab	77,07	Kerja Sama	73,93

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	15.034	5.476	—	2.746	0.007
Budaya Organisasi	0.724	0.302	0.340	2.397	0.018
Gaya Kepemimpinan	0.284	0.120	0.348	2.367	0.020
Motivasi	1.847	0.802	0.439	2.303	0.024
R Square	0,375				
Adjusted R Square	0,348				
F hitung	7,085				
Sig. F	0,005				

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

3.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik. Variabel motivasi memperoleh persentase tertinggi sebesar 75,87%, diikuti kinerja karyawan sebesar 75,52%, gaya kepemimpinan sebesar 75,49%, dan budaya organisasi sebesar 74,57%. Pada variabel budaya organisasi, dimensi tertinggi terdapat pada agresivitas sebesar 76,47%, sedangkan dimensi terendah terdapat pada orientasi tim sebesar 72,60%. Pada variabel gaya kepemimpinan, dimensi transformasional menjadi yang paling dominan dengan persentase sebesar 76,65%. Selanjutnya, pada variabel motivasi, dimensi kebutuhan penghargaan memperoleh nilai tertinggi sebesar 76,85%, sedangkan aktualisasi diri menjadi dimensi terendah sebesar 75,65%. Adapun pada variabel kinerja karyawan, dimensi tanggung jawab memperoleh nilai tertinggi sebesar 77,07%, sedangkan kerja sama menjadi dimensi terendah sebesar 73,93%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi yang baik mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan pada DPKP DIY.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 15,034 + 0,724X_1 + 0,284X_2 + 1,847X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,348 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 34,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta disarankan untuk

meningkatkan budaya organisasi melalui penerapan kerja sama dan kekompakan antarpegawai dalam penyelesaian tugas, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif melalui kepemimpinan transformasional seperti memberikan inspirasi, motivasi, dan teladan kepada pegawai, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas hasil kerja dan pengembangan diri pegawai sehingga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat semakin optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 123–139.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.