

# Visionist

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

ANALISIS *RETURN* SAHAM DAN VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PT BUKIT ASAM TBK  
DI MASA PANDEMI COVID-19

..... *Adiati A, Andala Rama P Barusma, Luke Suciati dan Riswan* 1-7

ANALISIS PENERAPAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT  
KERJA DI KANTOR KECAMATAN WAY TUBA KABUPATEN WAY KANAN

..... *Deviana Sari, Dodi P, Habibburahman dan Agus Purnomo* 8-12

ANALISIS MANAJ EMEN PELAYANAN KUSUKA (KARTU PELAKU USAHA KELAUTAN DAN  
PERIKANAN) DI DINAS PERIKANAN TERKAIT KEPUASAN NELAYAN DI KABUPATEN  
TULANG BAWANG

..... *Eka Saputra A, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan* 13-19

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN  
LAMPUNG TIMUR

..... *Ermina Sari, Devia Kusuma A dan Yanuarius Yanu* 20-28

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN  
PERKEBUNAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

..... *Fani Handayani, M. Yusuf S. Barusman dan M Oktaviannur* 29-34

ANALISIS PENERIMAAN PAJAK DAERAH PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI  
COVID-19 (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG)

..... *Hesni W Astuti, Dian Murniati, Haninun dan Nurdiauwansyah* 35-47

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF  
DAN GURU (STUDI KUANTITATIF PADA SDN III GUNUNG MADU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)

..... *Yaumil Khoiriyah, Aulia Rahmawati dan Hepiana Patmarina* 48-61

PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA  
BISNIS KULINER DI KAB OKU

..... *Yunita Sari* 62-69

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 10	Nomor 1	Halaman 1 – 69	Bandar Lampung Maret 2021	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Fani Handayani<sup>1</sup>, M. Yusuf S. Barusman<sup>2</sup>, M Oktaviannur<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bandar Lampung

<sup>2</sup>Universitas Bandar Lampung

<sup>3</sup>Universitas Bandar Lampung

Corresponden e-mail : [handayani.fani@gmail.com](mailto:handayani.fani@gmail.com)

## Abstrak

*The purpose of this study was to determine the effect of work culture on employee performance at the Livestock and Plantation Service Office of Central Lampung Regency. This type of research is a descriptive research type, with a survey method approach, with a population of all 80 employees of the Livestock and Plantation Service Office of Central Lampung Regency, as well as the research sample. The data analysis technique used the data instrument test analysis, simple linear regression. Based on the results of the calculation, work culture has a positive and significant effect on the performance of employees at the Livestock and Plantation Service Office of Central Lampung Regency, it is that if the work culture is improved, the employee's performance will increase better. The ability of the independent variables, namely work culture (X), is able to explain the variation in employee performance values by 53.8%. Meanwhile, the remaining 46.2% is not influenced by work culture, but can be influenced by various other variables not discussed in the study.*

**Kata Kunci:** *Work Culture, Employee Performance*

## Pendahuluan

Organisasi perusahaan merupakan institusi perekonomian yang didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta.

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus mampu melaksanakan fungsi dan aktivitas manajemen terhadap sumber daya manusia, sebagai aset yang sangat penting agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikaan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Bagaimanapun baiknya struktur perusahaan yang dihasilkan, dipelihara dan dikuasai, sumber daya manusia selalu menentukan sukses atau gagalnya terhadap suatu organisasi yang dikembangkan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. ASN merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan dan kontribusi terhadap organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan keluaran pokok organisasi. Melihat peran dan fungsinya dalam organisasi pemerintah maka ASN dituntut memiliki kemampuan dalam menyelenggarakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Tuntutan tentang kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia khususnya di organisasi pemerintahan sejalan dengan diperluasnya otonomi daerah dalam pengelolaan rumah tangganya hal ini menjadikan pemerintah

daerah dalam pembangunan memiliki peran yang besar. Besarnya peran pemerintah daerah dalam era otonomi daerah harus dibarengi dengan kinerja yang tinggi. Pada kenyataannya yang terjadi adalah fenomena peran besar birokrasi pemerintah belum dibarengi dengan kualitas kinerja yang tinggi (Sholeh, 2010).

Organisasi perusahaan harus dapat menempuh berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di antaranya dengan memperhatikan bentuk kedisiplinan kerja pegawai, menciptakan budaya kerja yang kondusif serta disiplin pegawai dalam organisasi. Upaya tersebut juga berlaku pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah, dalam rangka meningkatkan pencapaian hasil kerja yang baik bagi perusahaan yang disesuaikan dengan target dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ada salah satu faktor yang dianggap memiliki daya ungkit terhadap perilaku kerja atau kinerja, yakni budaya kerja.

Aspek budaya kerja pegawai juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Karena kedisiplinan kerja pegawai dapat berkaitan erat dengan adanya budaya kerja yang berkembang pada lingkungan kerjanya. Menurut Robbin (2008), bahwa organisasi itu memiliki kepribadian yang disebut budaya organisasi. Organisasi yang efektif mempunyai kebudayaan intern yang memperkuat perlunya mutu yang sangat baik. Kebudayaan berarti suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang menghasilkan norma perilaku. Nilai-nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerja hal-hal) berinteraksi menimbulkan norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu).

Budaya organisasi tidak lepas dari lingkungan kerja dan tingkah laku individu yaitu dalam hal ini mengenai bagaimana perbedaan pandangan antar anggota terhadap organisasi yang berpengaruh pada sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi dalam hal ini merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi tersebut.

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2006), mengatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah memiliki pegawai sebanyak sebanyak 80 orang yang terdiri dari pegawai struktural dan nonstruktural. Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah mempunyai tugas pokok yang sangat kompleks, dan tentunya memerlukan kompetensi pegawai yang cukup variatif, yang di tunjang oleh penguasaan di bidang tugas masing-masing serta budaya kerja organisasi yang kondusif.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang kami lakukan dengan beberapa pegawai, permasalahan yang muncul dilapangan antara lain mengenai budaya kerja Pegawai di dalam lingkungan budaya organisasi yang baik akan memiliki jiwa rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya dengan baik. Kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018 tingkat absensi pegawai selama tahun 2019 di Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019 adalah 4,4% ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah

### *Budaya Kerja*

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Setiap manusia sebagai makhluk memiliki bekal untuk hidup yang disebut budi atau akal, dan budaya (*culture*).

Budaya yang melekat pada masing-masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya dan menjadi budaya yang diyakinioleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan dan sering disebut budaya kerja. Oleh karena itu, budaya kerja sangat penting karena masalah budaya kerja terletak pada diri masing-masing individu (Triguno, 2006).

### *Kinerja*

Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Waridin dan Marsukin (2006), dalam Kusumawati (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Winardi, (2005) penilaian kinerja anggota meliputi unsur-unsur berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya, bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pengetahuan lain yang berkaitan dengan tugas-tugas atau pengetahuan tentang visi dan misi organisasi sebagai acuan pelaksanaan kerja

b. Keterampilan

Anggota dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, selalu berhasil melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diukur melalui pelaksanaan tugas, hasil kerja, penguasaan teknis, keuletan dan tanggung jawab.

c. Hubungan antar manusia

Anggota memiliki kepekaan dan empati terhadap kebutuhan konsumen, mampu mengendalikan diri dan mengontrol emosi, memiliki sikap yang hormat kepada atasan kerja dan sikap menghargai kepada rekan kerja, bersikap ramah kepada orang lain.

d. Prakarsa dan Dedikasi Kerja

Anggota memiliki inisiatif dan dedikasi kerja yang diukur melalui sikap inisiatif, kreatifitas, loyalitas kerja dan berusaha mengembangkan diri.

e. Kejujuran

Kejujuran dalam ruang lingkup kinerja berarti kejujuran dalam perbuatan, kejujuran dalam memberikan informasi, dan kejujuran dalam mengakui kesalahan.

### **Metodologi**

Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data (Sugiyono, 2013). Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey. Metode survey dijalankan dengan menggunakan kuisioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Dengan survei diharapkan hasil penelitian bisa menggambarkan kondisi sebenarnya pada penelitian ini.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### *Analisis Deskriptif*

Distribusi data jawaban responden pada variabel Budaya Kerja diketahui yaitu sebanyak 6 (7,5%) responden menyatakan budaya kerja pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab sangat baik, sebanyak 32 (40,0%) responden menyatakan budaya kerja pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab baik, sebanyak 32 (40,0%) responden menyatakan budaya kerja pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab cukup baik, sebanyak 9 (11,3%) responden menyatakan budaya kerja pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab tidak baik dan sebanyak 1 (1,3%) responden menyatakan budaya kerja pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian maka secara dominan responden menyatakan budaya kerja pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagian besar menjawab baik dan cukup baik. Artinya organisasi telah menerapkan budaya kerja pegawai yang baik yaitu dengan membina dan meningkatkan keahlian pegawai dalam memenuhi tuntutan kinerja organisasi yang dijalankannya.

Distribusi data jawaban responden pada variabel Kinerja diketahui bahwa sebanyak 3 (3,8%) responden menyatakan kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab sangat baik, sebanyak 37 (46,3%) responden menyatakan kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab baik, sebanyak 34 (42,5%) responden menilai kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab cukup baik, sebanyak 6 (7,5%) responden menilai kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab tidak baik, dan sebanyak 0 (0,0%) responden menilai kinerja pegawai

Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah responden menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian maka secara dominan responden menilai kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah menjawab baik. Artinya pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dari waktu ke waktu dan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam memajukan organisasi.

### Analisis Kuantitatif

#### Uji Hipotesis (Uji-t)

Perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0, yaitu diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 41.606 + 0.387X$ .

- Nilai konstanta  $a = 41.606$  menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila budaya kerja (X) tetap maka kinerja pegawai akan tetap memiliki nilai sebesar 41.606 satuan.
- Nilai Koefisien regresi X sebesar 0.387 menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.387 satuan.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	41,606	4,681		8,888	,000
bud_krj	,387	,069	,538	5,638	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel budaya kerja (X) adalah sebesar 5.638, nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1.667. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai  $t_{hitung}$  pada variabel budaya kerja adalah lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig.  $X = 0,000 < 0,05$ .

Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti budaya kerja (X), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah.

Hasil analisis diketahui bahwa variabel budaya kerja (X), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai korelasi (hubungan) antar variabel budaya kerja dengan kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah ditunjukkan oleh nilai  $r$  (*corelation*) yaitu 0.538 atau 53.8%. Hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah ini masuk dalam kategori sedang karena berada pada nilai korelasi 0,40-0,599.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Robbins (2006), menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjaannya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau yang tidak dapat diterima oleh pekerja. Bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Budaya organisasi dalam prakteknya merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena nilai-nilai budaya organisasi itu perlu diterjemahkan secara kreatif ke dalam sikap maupun tindakan pegawai saat bekerja. Melalui proses tersebut, sekaligus tumbuh suatu tantangan berkesinambungan dalam diri pegawai bahwa apabila memiliki sikap serta tindakan yang sesuai dengan budaya organisasi, maka setiap pegawai akan memperoleh manfaat yang mendukung kariernya.

Berdasarkan hasil uji maka budaya kerja Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah perlu ditingkatkan. Karena budaya kerja merupakan suatu keyakinan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku sehingga dapat menghadapi masalah adaptasi internal dan integrasi eksternal untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Budaya kerja yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja.

Sutiadi (2003), Barusman & Mihdar (2014), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Waridin dan Marsukin (2006) dalam Kusumawati (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sunoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu.

Brahmasari (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Samsudin (2005) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, atau divisi dengan menggunakan kemampuan Yang ada yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Seiring dengan berubahnya zaman, aparatur pemerintah terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi zaman era globalisasi dan salah satunya dengan mengoreksi kinerja para anggotanya, karena kinerja dapat mempengaruhi mutu dan kualitas *outputnya*. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberikan batasan oleh Maier (As'ad, 2001) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2001).

Penelitian Julian (2017) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Sedangkan hasil penelitian secara parsial juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya kerja mencerminkan pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh organisasi.

## Kesimpulan dan Implikasi

### *Kesimpulan*

Berdasarkan analisis pengujian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah, hal tersebut bahwa apabila budaya kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.

### *Implikasi*

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya kerja pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah perlu ditingkatkan khususnya pada aspek nilai mutu yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan. Hendaknya manajemen dan pimpinan dapat melakukan dengan meningkatkan pengetahuan kerja dan keahlian kerja pegawai, yaitu dengan mengikutsertakan pegawai staf supaya pengetahuan pegawai bertambah yang dapat mendukung keahlian pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kerjanya.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah perlu ditingkatkan khususnya pada aspek kedisiplinan Hal tersebut hendaknya dapat dibenahi oleh pegawai dengan meningkatkan kesadarannya pada perannya dalam organisasi, serta organisasi hendaknya memberikan penegakan peraturan dan memberikan skor pada pegawai yang tidak disiplin.

## Daftar Pustaka

Alam, Mohammad Noor; Alam, Md. Shabbir; and Chavali, Kavita. 2020. Stock Market Response during COVID-19 Lockdown Period in India: An Event Study. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol. 7, No. 7.

- Barusman, Andala Rama Putra; Nurdiawansyah; Warganegara, Tri Lestira Putri; and Mega, Selfia Alke. 2020. *Influence of Company Characteristics on Carbon Disclosure Emissions on Manufacturing Companies in Indonesia*. International Journal of Advanced Science and Technology Vol. 29, No. 6.
- Defrizal & Mulyawan. 2015. Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Return Saham (Studi pada Saham saham Sektor Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 6, No; 1
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Keuangan Perusahaan Dan Pasar Modal. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Habiburrahman & Handoko. 2015. Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Return Saham (Studi Pada Saham-saham Sektor Agiculture, forestry and fishing yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 1998-2014). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 6, No; 1.
- Husnan, Suad. 2015. Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas (Edisi 5). Yogyakarta: UPPN STIM YKPN.
- Hartono, Jogyanto. 2017. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi kesepuluh, BPFE. Yogyakarta.
- Khoiriah, Monita; Moh. Amin; dan Kartikasari, Arista Fauzi. 2020. Pengaruh Sebelum dan Saat Adanya Pandemi Covid-19 Terhadap Saham LQ-45 di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020. E-JRA Vol. 09 No. 11 Agustus 2020. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam: Malang.
- Na'afi, Septiana. 2020. Efektifitas Kebijakan OJK Terkait Buyback Saham Terhadap Perubahan IHSG di Masa Pandemi Covid-19. Aghniya Jurnal Ekonomi Islam Vol. 2 No. 2.
- Ngwakwe, Collins C. 2020. Effect of COVID-19 Pandemic on Global Stock Market Values: A Differential Analysis. AUDCE, Vol. 16, No. 2. University of Limpopo, South Africa.
- Nurmasari, Ifa. 2020. Dampak Covid-19 Terhadap Perubahan Return Saham dan Volume Transaksi. Jurnal Sekuritas (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi) Vol. 3, No. 3. Universitas Pamulang.
- Tandelilin, Eduarus. 2010. Portofolio dan Analisis Investasi Teori dan Aplikasi, BPFE. Yogyakarta.