

BUDAYA ORGANISASI DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET RETRIBUSI PEMOTONGAN DI UPT RUMAH POTONG HEWAN

ORGANIZATIONAL CULTURE AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT'S INFLUENCE ON ACHIEVING CUTTING LEVY TARGETS AT THE TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF ANIMAL SLAUGHTERING HOUSE

Muhamad Anis Ardi¹, Abubakar Iskandar², Agus Suarman Sudarsa³

^{1,2,3}Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda,
*Korespondensi: Abubakar Iskandar, Email: abubakar.iskandar@unida.ac.id

ABSTRACT

The Technical Implementation Unit of the Animal Slaughtering House is an organizational unit within the Department of Fisheries and Animal Husbandry in Bogor Regency that has an annual levy target for its slaughtering service. This research aims to investigate the impact of organizational culture on achieving the cutting levy target, ascertain the influence of human resource management on achieving the cutting levy target, and determine the relationship between organizational culture, human resource management, and the achievement of the cutting levy target. A sample of 39 respondents was taken from the Technical Implementation Unit of the Animal Slaughtering House, and data were collected through the distribution of questionnaires. The data were analyzed using path modeling, path analysis, and respondent opinion analysis. The results of the research show that the correlation coefficient for organizational culture and the achievement of the cutting levy target is 0.400, indicating a moderate correlation. The correlation coefficient for human resource management and the achievement of the cutting levy target is 0.958, indicating a very strong correlation. However, organizational culture and human resource management do not have a relationship with the achievement of the cutting levy target for animals. This is because for organizational culture, the calculated t_{value} is less than the table t_{value} ($1.984 < 2.028$), while for human resource management, the calculated t_{value} is greater than the table t_{value} ($19.392 > 2.028$).

Keywords: Organizational Culture, Human Resource Management, Levy.

ABSTRAK

Unit Pelaksana Teknis Rumah Potong Hewan merupakan perangkat organisasi dari Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang memiliki target retribusi setiap tahun sebagai jasa pelayanan pemotongan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak budaya organisasi terhadap pencapaian target retribusi pemotongan, mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian target retribusi pemotongan serta mengetahui hubungan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan pencapaian target retribusi pemotongan. Pengambilan sampel dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Potong Hewan sebanyak 39 responden dan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Data dianalisa secara model alir, analisa jalur, dan analisa pendapat responden. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi terhadap pencapaian target retribusi pemotongan didapatkan koefisien korelasi 0,400 berarti berkorelasi sedang, manajemen sumber daya manusia terhadap pencapaian target retribusi pemotongan didapatkan koefisien korelasi 0,958 berarti berkorelasi sangat kuat serta budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia tidak memiliki hubungan dengan pencapaian target retribusi pemotongan hewan dikarenakan pada budaya organisasi nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1.984 < 2.028$) sedangkan pada pengelolaan sumber daya manusia nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($19.392 > 2.028$).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Retribusi.

PENDAHULUAN

UPT Rumah Potong Hewan (UPT RPH) merupakan perangkat organisasi dari Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang memiliki target retribusi setiap tahun sebagai jasa pelayanan pemotongan. Dalam pelaksanaan kegiatan pemotongan di UPT RPH terdapat pemangku kepentingan yang terkait seperti pemangku kepentingan yang terdapat dalam lingkup kerja UPT RPH maupun pemangku kepentingan diluar lingkup kerja UPT RPH. Pemangku kepentingan tersebut dapat berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan proses pemotongan akan tetapi ikut mempengaruhi terhadap pencapaian retribusi pemotongan di UPT RPH. Beberapa permasalahan yang terjadi di UPT RPH yang nantinya akan menjadi tantangan dalam pencapaian target retribusi pemotongan di masa pandemi Covid 19 diantaranya:

1. Stakeholder yang cukup banyak baik stakeholder internal (stakeholder dalam lingkup kerja UPT RPH) maupun stakeholder eksternal (stakeholder diluar lingkup kerja UPT RPH)
2. Cakupan wilayah yang cukup luas, dimana UPT RPH memiliki 6 (enam) unit instalasi yang terdapat di 5 kecamatan
3. Persaingan usaha rumah potong hewan baik itu yang dimiliki oleh pemerintah ataupun dimiliki oleh pihak swasta yang tersebar di area Jabodetabek suci (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, Sukabumi dan Cianjur)
4. Sumber Daya Manusia (SDM) dan pasokan ternak atau unggas yang terbatas
5. Sarana dan prasarana pendukung Rumah Potong Hewan yang cukup sulit dan membutuhkan biaya yang besar

6. Kenaikan retribusi pemotongan pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 74 tahun 2020 Tanggal 30 Desember 2020 tentang Peninjauan tarif retribusi RPH dan RPHU, dimana kenaikan tarif retribusi tersebut mulai berlaku dari tanggal 01 Januari 2021
7. Kebijakan pemerintah yaitu PSBB (2020) dan PPKM (2021) dimasa pandemi yang mengatur pergerakan manusia dalam melakukan aktivitas)
8. Refocusing anggaran selama pandemi Covid-19 (Tahun 2020 dan 2021)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan pencapaian target retribusi pemotongan. hubungan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan pencapaian target retribusi pemotongan serta hubungan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan pencapaian target retribusi pemotongan. Selain itu penelitian menggunakan juga metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang diolah dan dianalisa untuk diambil kesimpulan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Pengambilan sampel dan analisis data dijadwalkan selama 3 (tiga) bulan kalender dan bertempat di UPT RPH

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017) dengan margin of error = 10% = 0,1 dengan jumlah populasi sebanyak 63 orang. Berdasarkan hasil perhitungan sampel Jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang. dimana

responden diambil secara acak a. berdasarkan kelompok dan area.

Teknik Pengambilan Data

Beberapa teknik-teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu : penyebaran kuesioner, melakukan observasi, penelusuran terhadap literatur atau dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian serta mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, akan menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

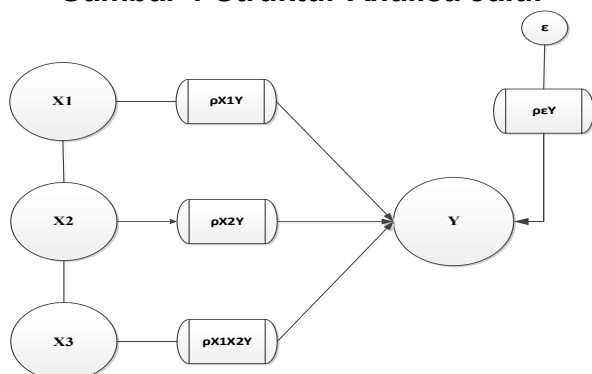
1. Analisa model alir

Analisa ini menggunakan analisis deskriptif-kualitatif, yang ditempuh dengan menerapkan teknik analisis isi (Miles et al., n.d.).

2. Analisa jalur

Analisa ini merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda yaitu menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Wignjosoebroto, 2007). Level of Significance dalam analisis ini adalah sebesar 5%, dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program Exell dan SPSS.

Gambar 1 Struktur Analisa Jalur



Gambar struktur Analisa jalur diatas menunjukkan rencana penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

X1 adalah budaya organisasi yang mempengaruhi target retribusi pemotongan Y

b. X2 adalah pengelolaan SDM yang mempengaruhi target retribusi pemotongan Y

c. X3 adalah budaya organisasi dan pengelolaan SDM yang berhubungan dengan target retribusi pemotongan Y

d. Y adalah target retribusi pemotongan

e. ϵ (epsilon) adalah variabel-variabel lain yang berkorelasi atau mempengaruhi Y akan tetapi tidak termasuk obyek penelitian.

f. ρ_{X1Y} adalah pengukuran pengaruh X1 terhadap Y.

g. ρ_{X2Y} adalah pengukuran pengaruh X2 terhadap Y.

h. ρ_{X3Y} adalah pengukuran pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y.

i. $\rho_{\epsilon Y}$ adalah pengukuran pengaruh diluar X1 dan X2 terhadap Y.

Setelah data didapatkan secara lengkap maka selanjutnya data dianalisa secara kuantitatif dengan cara analisis statistik deskriptif dengan menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis (Supriyati, 2015).

3. Analisa pendapat responden.

Analisa ini berkaitan dengan pendapat responden, dimana menggunakan skala likert dengan interval 1-5 sehingga nantinya didapatkan nilai dan kriteria penilaian (Adang Sutedja,2020), sedangkan untuk mengetahui hubungan korelasi diantara variabel menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencapaian Target Retribusi Pemotongan

1. Tabel Model Summary

Dari hasil perhitungan dapat terlihat bahwa nilai koefisien korelasi

(R) adalah sebesar 0,400. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel sedang. Dari tabel diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 13,8% yang dapat diartikan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 13,8% terhadap pencapaian target retribusi pemotongan dan 86,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar budaya organisasi

2. Tabel Anova

Tabel anova digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap pencapaian target retribusi pemotongan.

a. Berdasarkan uji F (uji serentak)

Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa F_{hitung} sebesar 7.064 dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.26. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.064 > 3.26$) maka berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap pencapaian target retribusi pemotongan.

b. Berdasarkan nilai Signifikansi

Berdasarkan nilai Sig didapatkan angka Sig = 0,012 yang berarti $<$ kriteria signifikan (0,05) sehingga menunjukkan budaya organisasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target retribusi pemotongan

3. Tabel coefficients

Tabel coefficients digunakan untuk menguji signifikansi regresi dari budaya organisasi terhadap pencapaian target retribusi pemotongan.

- a. Berdasarkan nilai signifikansi
Berdasarkan nilai signifikansi budaya organisasi yaitu sebesar 0,012 yang berarti $<$ kriteria signifikan (0,05). Hal tersebut menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap pencapaian target retribusi pemotongan

- b. Membandingkan nilai statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} :

Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa t_{hitung} sebesar 2.658 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.658 > 2.028$) maka budaya organisasi berpengaruh positif dengan pencapaian target retribusi pemotongan.

Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Target Retribusi Pemotongan

1. Tabel Model Summary

Dari hasil perhitungan dapat terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,958. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dengan pencapaian target retribusi sangat kuat. Dari tabel diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 91,6% yang dapat ditafsirkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 91,6% terhadap pencapaian target retribusi pemotongan dan 8,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pengelolaan sumber daya manusia

2. Tabel Anova

Tabel anova digunakan melihat bagaimana pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian target retribusi pemotongan.

a. Uji F (uji serentak)

Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa F_{hitung} sebesar 417.631 dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.26. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($417.631 > 3.26$) maka pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dengan pencapaian target retribusi pemotongan.

b. Berdasarkan nilai Signifikansi

Berdasarkan nilai Sig didapatkan angka Sig = 0,000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05) sehingga menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia memiliki berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target retribusi pemotongan

3. Tabel coefficients

Tabel coefficients digunakan untuk untuk menguji signifikansi regresi dari pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian target retribusi pemotongan.

a. Berdasarkan nilai signifikansi

Berdasarkan nilai signifikansi variabel pengelolaan sumber daya manusia yaitu sebesar 0,000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05). Hal tersebut menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap pencapaian target retribusi pemotongan.

b. Uji t

Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa t_{hitung} sebesar 20.436 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (20.436 > 2.028) maka berarti pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dengan pencapaian target retribusi pemotongan.

Hubungan Budaya Organisasi Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dengan Pencapaian Target Retribusi Pemotongan

1. Tabel Model Summary

Berdasarkan perhitungan dapat terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,963. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan ketiga variabel sangat kuat. Dari tabel diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 92,3% yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan sebesar 92,3% dengan

pencapaian target retribusi pemotongan dan 7,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia

2. Tabel Anova

Tabel anova digunakan untuk melihat bagaimana hubungan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan target retribusi pemotongan.

a. Uji F (uji serentak)

Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa F_{hitung} sebesar 227.363 dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.26. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (227.363 > 3.26) maka berarti budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia mempunyai hubungan positif dengan pencapaian target retribusi pemotongan.

b. Berdasarkan nilai Signifikansi

Berdasarkan nilai Sig didapatkan angka Sig = 0,000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05) sehingga menunjukkan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan signifikan terhadap pencapaian target retribusi pemotongan

3. Tabel coefficients

Tabel coefficients digunakan untuk untuk menguji signifikansi regresi dari hubungan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan target retribusi pemotongan.

a. Berdasarkan nilai signifikansi

Berdasarkan nilai signifikansi pengelolaan sumber daya manusia yaitu sebesar 0,000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05). Hal tersebut menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan signifikan terhadap pencapaian target retribusi pemotongan. Berdasarkan nilai signifikansi budaya organisasi yaitu sebesar 0,055 yang berarti > kriteria signifikan (0,05). Hal tersebut menunjukkan budaya

organisasi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap pencapaian target retribusi pemotongan

b. Uji t

Dari perhitungan didapatkan hasil pada pengelolaan sumber daya manusia didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 19.392 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19.392 > 2.028$) maka berarti pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan positif dengan pencapaian target retribusi pemotongan.

Pada budaya organisasi didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 1.984 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.984 < 2.028$) maka berarti budaya organisasi tidak memiliki hubungan positif dengan pencapaian target retribusi pemotongan.

UPT RPH mempunyai enam (6) instalasi pemotongan di lima (5) kecamatan yaitu: 1 RPHR Cibinong di Kecamatan Cibinong, 2 RPHR Galuga di Kecamatan Cibungbulang, 3 RPHR Jonggol di Kecamatan Jonggol, 4 RPHRk Citaringgul di Kecamatan Babakan Madang, 5 RPHUSK Cibinong di Kecamatan Cibinong dan 6 RPHUSK Ciseeng di Kecamatan Ciseeng.

Jumlah petugas yang bekerja di instalasi RPH pada UPT RPH dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1 Lokasi Instalasi dan Jumlah Petugas di UPT RPH

No	Instalasi Pemotongan	Jumlah Petugas	Pemotongan Rata-Rata
1.	RPHR Cibinong	35	30 ekor sapi/hari
2.	RPHR Galuga	8	3 ekor sapi/hari
3.	RPHR Jonggol	10	3 ekor sapi/hari
4.	RPHRk Citaringgul	3	4 ekor kambing /hari
5.	RPHUSK Cibinong	22	1.250 ekor ayam/bulan
6.	RPHUSK	30	1.250 ekor

	Ciseeng		ayam/bulan
--	---------	--	------------

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 30,77 persen responden berpendidikan sarjana, 5,13 persen berpendidikan Diploma, 38,46 persen berpendidikan SLTA, 10,26 persen berpendidikan SLTP dan 15,38 persen berpendidikan SD. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2 Jawaban Responden Tentang Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	
		N	%
1	Sarjana	12	30,77
2	Diploma	2	5,13
3	SLTA	15	38,46
4	SLTP	4	10,26
5	SD	6	15,38
Total		39	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 5,13 Persen responden interval usia antara 20-30 Tahun, 33,33 persen interval usia antara 31-40 Tahun, 41,03 persen interval usia antara 41-50 Tahun dan 20,51 persen interval usia antara 50-60 Tahun. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Jawaban Responden Tentang Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	
		n	%
1	20-30	2	5,13
2	31-40	13	33,33
3	41-50	16	41,03

4	51-60	8	20,51
Total		39	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 28,20 persen interval masa kerja antara 0-5 Tahun, 25,64 persen interval masa kerja antara 6-10 Tahun, 28,21 persen interval masa kerja antara 11-20 Tahun dan 17,95 persen masa kerja ≥ 20 Tahun. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 Jawaban Responden Tentang Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	
		n	%
1	0-5	11	28,20
4	6-10	10	25,64
5	11-20	11	28,21
6	>20	7	17,95
Total		39	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Variabel Yang Dianggap Kuat Dalam Penelitian

Variabel yang dianggap kuat dalam penelitian ini adalah adalah :

1. Kerjasama tim, rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Secara umum manfaat kerjasama antar petugas di instalasi RPH diantaranya :
 - a. Pekerjaan menjadi lebih cepat selesai
 - b. Pekerjaan terasa lebih ringan
 - c. Meningkatkan rasa kebersamaan
 - d. Meningkatkan kualitas komunikasi
 - e. Saling menghormati
 - f. Menghargai kemampuan setiap orang
 - g. Meningkatkan rasa toleransi
 - h. Melatih inisiatif dari setiap petugas

Kekeluargaan dalam organisasi seperti UPT RPH merupakan suatu

keadaan dimana setiap petugas merasa sebagai satu keluarga dan merasakan kebersamaan didalamnya. Dengan rasa kekeluargaan yang matang dan bijak maka petugas yang satu akan peduli dengan petugas yang lain sehingga akan menjadi akrab dan saling membantu tak hanya di lingkungan pekerjaan akan tetapi juga diluar lingkungan pekerjaan. Hal ini sangatlah dibutuhkan mengingat seluruh petugas yang ada di lingkungan UPT RPH merupakan makhluk sosial yang tak terlepas dari kehidupan sosial.

2. Kesanggupan dalam bekerja dan rasa memiliki

Kesanggupan dalam bekerja dan rasa memiliki (loyalitas) adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Ada beberapa cara bagaimana mempertahankan loyalitas petugas yang bekerja di UPT RPH:

- a. Menumbuhkan rasa percaya terhadap keberadaan UPT RPH
- b. Menciptakan pengelolaan SDM yang baik
- c. Mencukupkan kebutuhan (gaji) petugas
- d. Menciptakan suasana kerja yang nyaman
- e. Memberikan apresiasi atas pencapaian kerja

Pada umumnya seluruh petugas yang bekerja di instalasi RPH sudah memiliki kesanggupan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan Sebagian besar petugas yang bekerja sudah pernah mengikuti pelatihan atau sudah memiliki kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan keahlian (kompetensi) yang telah diikuti :

- a. Hygiene sanitasi personal, peralatan dan lingkungan
- b. Penyembelihan halal
- c. Carcas Assement
- d. Keur Master
- e. Pemeriksaan Ante dan Post Mortem

- f. Animal Welfare Officer (AWO)
- g. Juru sembelih halal (Juleha)
- h. Kesrawan (Animal Welfare)
- i. Pengawas Kesmavet
- j. Meat Inspector
- k. Hygiene pangan
- l. Boucher
- m. Stunner

Motivasi terbesar petugas yang berkaitan berkaitan dengan pencapaian target retribusi pemotongan adalah :

- a. Mendapatkan gaji (upah) sesuai dengan keahlian atau kompetensi yang dimiliki sehingga kesejahteraan dapat meningkat
- b. Mendapatkan dukungan (kepercayaan) dari atasan dan rekan kerja
- c. Dapat bekerja sama dengan tim dalam setiap pelaksanaan kegiatan
- d. Membantu masyarakat (konsumen) untuk mendapatkan produk daging yang ASUH
- e. Pemotongan dapat stabil setiap hari

Peraturan-peraturan yang sudah ketahui oleh petugas diantaranya :

- a. Tugas pokok dan fungsi pekerjaan
- b. Jam masuk dan pulang kerja
- c. SOP pekerjaan
- d. Hak dan kewajiban petugas

3. Dukungan dan suasana dalam kerja
Kondisi lingkungan kerja di UPT RPH sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja petugas. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman di UPT RPH akan dapat membantu petugas dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat terwujud apabila adanya komunikasi yang baik diantara petugas. Komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja sangat diperlukan demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Suasana kerja yang positif di UPT RPH akan mendukung

terbentuknya komitmen dan kebersamaan diantara petugas dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja UPT RPH secara keseluruhan. Budaya kreativitas merupakan unsur penting dalam budaya organisasi di UPT RPH sehingga dapat meningkatkan pencapaian target retribusi sebab :

- a. Dapat memicu para petugas untuk membuat suatu inovasi baru dan hebat
- b. Penunjang pengembangan suatu hasil pencapaian/target retribusi
- c. Karakter dan SDM pengguna jasa di UPT RPH sangat beragam sehingga kreativitas dalam mengelola UPT RPH mutlak sangat diperlukan
- d. Mengikuti perkembangan jaman yang semakin mengarah kepada penggunaan teknologi terkini di setiap aspek

Untuk menunjang pencapaian target retribusi di instalasi RPH sebagai bagian dari budaya kreativitas maka tata kelola yang harus dilakukan oleh UPT RPH adalah :

- a. Pendekatan perindividu bagi petugas dan setiap pengguna jasa
- b. Peningkatan pola dan fasilitas pelayanan
- c. Melaksanakan sosialisasi dan bimbingan teknis secara rutin untuk petugas serta promosi pentingnya RPH kepada masyarakat dalam hal daging yang ASUH (Aman, Sehat, Utuh dan Halal)
- d. Peningkatan koordinasi dan kolaborasi dengan seluruh stakeholder
- e. Peningkatan sarana dan prasarana pemotongan
- f. Rekrutmen dan penempatan petugas sesuai SOP

Variabel Yang Dianggap Lemah Dalam Penelitian

Variabel yang dianggap lemah dalam penelitian ini adalah :

1. Sistem rekrutmen dan penempatan petugas

Rekrutmen (Recruitment) petugas merupakan proses penarikan seseorang untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada orang-orang yang memiliki berkemampuan dan keterampilannya dalam memenuhi spesifikasi pekerjaan. Karena UPT RPH Kelas A dimiliki oleh pemerintah maka sampai saat ini sistem perekrutan petugas yang akan bekerja di instalasi RPH tidak memperhatikan kebutuhan dan tidak melihat keterampilan yang dimiliki oleh petugas. Hal ini menyebabkan lemahnya SDM yang bekerja dan tidak optimalnya hasil pekerjaan yang didapat.

2. Kemampuan petugas dalam mengambil resiko dalam bekerja

Kemampuan petugas dalam mengambil resiko dalam bekerja (tanggung jawab) adalah kewajiban yang ditanggung seorang individu termasuk menanggung akibatnya. Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah lakunya ataupun dari perbuatannya yang dilakukan secara disengaja maupun yang tidak disengaja. Ciri-ciri orang yang memiliki tanggung jawab di antaranya:

- a. Menjaga dan menghormati diri sendiri
- b. Memiliki komitmen yang kuat dalam mengerjakan tugas
- c. Mempunyai keberanian dalam menanggung risiko yang diperbuat
- d. Menjadi pendengar yang baik, termasuk ketika mendapatkan kritik dan saran dari orang lain
- e. Selalu waspada
- f. Peduli pada situasi dan kondisi

Sampai saat ini kemampuan petugas di instalasi RPH dalam mengambil resiko dalam bekerja belum terlihat optimal terutama dalam hal komitmen yang kuat dalam mengerjakan

tugas dan keberanian dalam menanggung risiko yang diperbuat dalam pekerjaan.

Produktivitas dari petugas di UPT RPH tidak akan selalu stabil dikarenakan:

- a. Jumlah pemotongan yang tidak selalu sama setiap harinya karena mengikuti ketersediaan bahan baku (tata niaga sapi) dan permintaan konsumen
 - b. Jumlah petugas dan beban kerja antar petugas tidak sama setiap harinya
 - c. Kondisi petugas yang tidak stabil setiap harinya
3. Dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja

Memberikan dukungan maupun penghargaan atas prestasi kerja merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi untuk selalu memotivasi petugasnya agar dapat melakukan yang terbaik bagi organisasi. Tujuan adanya dukungan maupun penghargaan ini yaitu agar dapat terus memacu petugas untuk terus berprestasi. Sampai saat di instalasi RPH maupun UPT RPH hanya memberikan dukungan atas prestasi kerja petugas tetapi belum pernah memberikan penghargaan atas prestasi kerja dari petugas. Hal ini dapat menyebabkan petugas tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Kebutuhan dan gaji

Sampai saat kebutuhan dan gaji petugas yang bekerja di UPT RPH masih di bawah rata-rata Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bogor sehingga kebutuhan petugas masih belum terpenuhi. Hal ini disebabkan karena sebagian besar petugas yang bekerja di UPT RPH merupakan pegawai outsourcing dinas dan pekerja harian.

Implementasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memberikan informasi hasil penelitian mengenai penerapan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia

sehingga target retribusi pemotongan dapat tercapai sehingga pada akhirnya menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja di UPT Rumah Potong Hewan Kelas A. Sejumlah konsep dan pemikiran dipaparkan untuk melengkapi kriteria budaya kreativitas, budaya produktivitas dan budaya kerja yang sudah dijalankan selama ini serta bagaimana mengukur kemampuan UPT RPH Kelas A dan petugas yang ada didalamnya serta dukungan instansi terkait sehingga menjadi nilai tambah keefektifitasan dalam organisasi. Selain itu kompetensi, loyalitas, motivasi dan disiplin kerja dari petugas memiliki kontribusi yang sangat besar dalam pencapaian target retribusi pemotongan di UPT Rumah Potong Hewan Kelas A. Dari penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil bahwa walaupun lima (5) tahun terakhir target retribusi pemotongan di UPT RPH Kelas A tercapai secara persentase termasuk pada saat terjadi pandemi Covid 19 akan tetapi target retribusi yang didapat tersebut sangat minimalis yaitu hanya 101% sampai dengan 110% dari target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hal ini terbukti dari hasil nilai koefisien korelasi dari budaya organisasi yang sangat minimalis yaitu 0,04 dari standar 0,04 - 0,599 dan tidak adanya hubungan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan pencapaian target retribusi pemotongan. Hal ini disebabkan pada budaya organisasi nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.984 < 2.028$) sedangkan pada pengelolaan sumber daya manusia nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19.392 > 2.028$). Jika budaya kreativitas, budaya produktivitas dan budaya kerja tidak diperbaiki atau ditingkatkan untuk petugas yang bekerja di instalasi RPH dan UPT RPH Kelas A serta kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja petugas tidak dipertahankan maka bukan tidak mungkin target retribusi pemotongan akan sulit tercapai dan pada akhirnya nilai kinerja dari Dinas Perikanan dan Peternakan akan ikut menurun.

Untuk meningkatkan nilai budaya organisasi tersebut maka harus segera ada perbaikan-perbaikan yang komprehensif dan menyeluruh dalam pelaksanaan operasional kegiatan baik untuk petugas yang bekerja di RPH, instalasi yang ada di RPH maupun UPT RPH Kelas A sehingga kedepannya pencapaian target retribusi pemotongan dapat lebih maksimal.

Penelitian Lanjutan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat tiga (3) dimensi budaya organisasi dan empat (4) dimensi pengelolaan sumber daya manusia, masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi pencapaian target retribusi di UPT Rumah Potong Hewan Kelas A. Variabel lain yang memungkinkan mendukung variabel terikat antara lain faktor kepemimpinan, regulasi dan hubungan antara stakeholder. Untuk melengkapi penelitian selanjutnya, variabel yang akan dijadikan bahan penelitian sebaiknya di uji secara kualitatif dan kuantitatif sehingga akan menghasilkan data yang komprehensif dan lengkap.

Dari penelitian yang telah dilakukan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap pencapaian target pemotongan di UPT RPH Kelas A. Akan tetapi pengaruh budaya organisasi terhadap pencapaian target retribusi masih sangat rendah dibandingkan pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, termasuk apalagi dilihat dari hubungan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan pencapaian target retribusi didapatkan hasil penilaian yaitu faktor budaya organisasi tidak signifikan terhadap pencapaian target retribusi. Kedepannya diharapkan budaya produktivitas, budaya kreativitas dan budaya kerja yang selama ini telah diterapkan harus ditingkatkan sehingga dapat berpengaruh signifikan

terhadap pencapaian target retribusi pemotongan.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi terhadap pencapaian target retribusi pemotongan didapatkan angka koefisien korelasi 0,400 berarti berkorelasi sedang. Nilai t_{hitung} sebesar 2.658 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.658 > 2.028$) maka menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap pencapaian target retribusi pemotongan hewan di UPT RPH.
2. Pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian target retribusi pemotongan didapatkan angka koefisien korelasi 0,958 berarti berkorelasi sangat kuat. Nilai t_{hitung} sebesar 20.436 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20.436 > 2.028$) maka menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian target retribusi pemotongan hewan di UPT RPH.
3. Hubungan budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan pencapaian target retribusi pemotongan didapatkan hasil pada variabel pengelolaan sumber daya manusia nilai t_{hitung} sebesar 19.392 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19.392 > 2.028$), sedangkan pada variabel budaya organisasi didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1.984 dibandingkan t_{tabel} sebesar 2.028 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.984 < 2.028$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia tidak memiliki hubungan dengan pencapaian target retribusi pemotongan hewan di UPT RPH.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dari hasil penelitian ini adalah:

1. Peningkatan Fokus pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) karena pengelolaan sumber daya manusia memiliki korelasi yang sangat kuat dengan pencapaian target retribusi pemotongan hewan. Oleh karena itu, direkomendasikan untuk lebih fokus pada pengembangan dan penguatan pengelolaan sumber daya manusia di UPT RPH. Ini mungkin melibatkan pelatihan, pengembangan keterampilan, pengaturan tugas yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Mempertimbangkan aspek budaya organisasi, karena meskipun tidak memiliki korelasi yang sangat kuat seperti pengelolaan SDM, tetaplah mempertimbangkan aspek budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana anggota tim bekerja bersama, berkolaborasi, dan mencapai tujuan bersama. Melalui pembinaan budaya yang positif, pencapaian target retribusi pemotongan hewan di UPT RPH juga dapat ditingkatkan.
3. Menerapkan strategi gabungan karena mengingat pengaruh yang kuat dari pengelolaan SDM dan aspek budaya organisasi, pertimbangkan untuk mengembangkan strategi gabungan yang memanfaatkan kedua faktor ini. Integrasi pengelolaan SDM yang baik dengan budaya organisasi yang positif dapat memberikan hasil yang lebih optimal dalam mencapai target retribusi pemotongan hewan.
4. Evaluasi dan pemantauan secara kontinyu karena setelah menerapkan saran-saran di atas, penting untuk terus melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap kinerja, pencapaian target, serta dampak dari perubahan yang diimplementasikan. Dengan demikian, Anda dapat

menyesuaikan strategi secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan hasil yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adang Sutedja, H. (2020). PENGANTAR STATISTIKA.
- Adang Sutedja. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Pustaka Pelajar.
- Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers.
- Cascio, W. F. (2018). Managing human resources. McGraw-Hill Education.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). Organizations: Behavior, Structure, Processes. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics*, 33(2), 143-160.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). Human resource management. Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. Michael, & Saldaña, J. (n.d.). Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edition.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (n.d.). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. SAGE Publications.
- Organisational Culture and Performance. (n.d.). BusinessMate.org. Retrieved from [link]
- Peraturan Bupati Nomor 74 tahun 2020 Tanggal 30 Desember 2020 tentang Peninjauan tarif retribusi RPH dan RPHU.
- PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) sebagai kebijakan pemerintah selama pandemi COVID-19.
- Purnomo, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sangadji, E. M. (2017). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive.com).pdf.
- Supriyati, T. (2015). Metode penelitian administrasi: Kuantitatif, kualitatif, dan pengembangan. Rajawali Pers.
- Supriyati. (2015). Metode Penelitian Gabungan (Mixed Methods). Widyaiswara BDK, 1–24.
- Sutabri, T. (2020). Budaya organisasi: Dasar-dasar teoritis dan praktis. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wignjosoebroto, S. (2007). Analisis jalur (path analysis) dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. UGM Press.
- Wignjosoebroto, S. (2007). Pengolahan dan Analisa Data. Metode-Metode Penelitian Masyarakat, 269–291.