



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 5520-5531

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan

Widarwati Halawa^{1✉}, Nov Elhan Gea², Eliagus Telaumbanua³,

Meiman Hidayat Waruwu⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Nias

Email: widarhal@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa kecamatan onohazumba di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan. Penelitian ini dilakukan di wilayah kecamatan onohazumba yang terdiri dari 10 desa yaitu desa fadoro ewo, helefanikha, hiliweto, lauso, onohazumba, orahili huruna, sisarahili oyo, sisobahili huruna, soroma asi, tetelesi. Populasi dalam penelitian ini adalah Para aparat desa yang berada diwilayah kecamatan onohazumba. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis data secara kuantitatif. Dengan instrumen penelitian menggunakan tes dan observasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan daftar pertanyaan yang pengukurannya menggunakan skala Likert. Data diolah secara statistik dengan program SPSS version 26, yaitu model uji t. Hasil Uji-T, menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa Kecamatan Onohazumba. Hal ini terlihat dari nilai Thitung (17,136) > Ttabel (1,670) dan signifikan (0,000) < 0,05 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X) ditingkatkan 1(Satu) satuan maka Kinerja (Y) akanmeningkat sebesar 0,873.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Aparat Desa.*

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of organizational culture on the performance of Onohazumba sub-district village officials in Onohazumba sub-district, South Nias district. This research was conducted in the Onohazumba sub-district area which consists of 10 villages, namely the villages of Fadoro Ewo, Helefanikha, Hiliweto, Lauso, Onohazumba, Orahili Huruna, Sisarahili Oyo, Sisobahili Huruna, Soroma Asi, Tetehesi. The population in this study were village officials in the Onohazumba sub-district. The analytical method used is a quantitative data analysis method. With research instruments using tests and observations. This type of research is quantitative research, and the data used is primary data and secondary data obtained through documentation studies and a list of questions whose measurement uses a Likert scale. The data was processed statistically using the SPSS 26 program, namely the t test. The results of the T-Test show that partially Organizational Culture has a positive and significant effect on the Performance of Onohazumba District Village Officials. This can be seen from the value of Tcount (17.136) > Ttable (1.670) and significant (0.000) < 0.05, meaning that if the Organizational Culture variable (X) is increased by 1 (one) unit then Performance (Y) will increase by 0.873.

Keywords: *Organizational Culture, performance of village officials*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara yang memiliki aturan dalam pemerintahan untuk mengatur agar setiap yang bekerja dalam pemerintahan patuh dengan aturan yang telah dibuat. Dalam era reformasi saat ini, setiap Negara pasti membutuhkan pemerintahan yang baik atau yang biasa disebut good governance diseluruh dunia termasuk di Indonesia.

Lembaga-lembaga Negara dalam suatu sistem politik meliputi empat institusi pokok yaitu: eksekutif, birokratif, legislatif, dan yudikatif. sistem Kinerja pemerintahan didefinisikan sebagai hasil dari kegiatan dan program pemerintah yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (PP Nomor 8 Tahun 2006). Begitu juga dengan pemerintahan membutuhkan yang namanya budaya organisasi. Dimana, Budaya organisasi sangat penting dalam pemerintahan karena budaya yang baik akan terlihat dari cara kerja organisasi tersebut, dari tingkat kemampuan yang dimiliki semakin baik dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

Kinerja merupakan hasil kerja individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Penentu keberhasilan dan kegagalan kerja dalam organisasi memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi, sayangnya peran mereka tidak disadari oleh pegawai, terutama para pemimpin dan pihak terkait yang dapat dipercaya untuk mengelolah organisasi. Kinerja sumber daya aparatur pemerintahan yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi dalam melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Budaya organisasi diterapkan dalam suatu organisasi agar pegawai atau anggota organisasi memiliki rasa bahwa tujuan organisasi dilaksanakan untuk mencapai target kepentingan bersama, penerapan budaya yang baik dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat dari pekerjaan sehari-hari seperti kebiasaan disiplin, kenyamanan dalam ruang kerja, dan sosialisasi antar karyawan.

Pemerintahan di Desa yang merupakan unit terkecil dalam sistem pemerintahan di Indonesia yang berperan dalam menyelenggarakan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Desa sebagai ujung tombak pemerintah yang merupakan akronim dari pemerintah pusat dimana berafiliasi langsung dengan masyarakat diharapkan dapat secara efektif dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah guna terwujudnya pembangunan di segala bidang. Dengan demikian, pemerintah desa menjalankan fungsi administrasi pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum, dan pembinaan lembaga masyarakat.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pemerintahan desa yaitu, budaya organisasi menunjukkan kriteria yang dapat menjadi ukuran dalam pencapaian tujuan pemerintah desa dalam proses kerjanya. Dengan budaya organisasi yang kondusif maka akan menciptakan feedback yang positif terhadap unsur-unsur perangkat desa.

Berdasarkan permasalahan dari hasil observasi sementara, peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang diterapkan aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan masih perlu diperhatikan pelaksanaannya karena beberapa permasalahan diantaranya Kurangnya pemahaman aparat desa dalam melaksanakan budaya organisasi, kurangnya disiplin aparat desa dalam menjalankan aturan dan pekerjaan dalam melayani masyarakat yang ingin mengurus administrasi seperti pembuatan kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk (KTP), dan akta kelahiran. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja aparat desa di kecamatan onohazumba tidak berjalan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, karena menganggap pekerjaan di desa sebagai pekerjaan sampingan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengangkat judul penelitian yaitu: "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Onohajumba Kabupaten Nias Selatan".

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya budaya organisasi yang masih belum berjalan dengan baik sehingga kinerja dalam bekerja terkesan tidak dilakukan dengan efektif.
2. adanya kinerja Aparat Desa Di kecamatan dalam bekerja masih kurang efektif dan efisien karena tidak menerapkan budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian perlu ditentukan agar penelitian memiliki tujuan, pendekatan, tingkat penjelasan, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis penelitian yang digunakan diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk memperoleh informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Secara umum, jenis penelitian biasanya dibedakan berdasarkan bentuk data yang digunakan.

Secara umum jenis penelitian biasanya dibedakan dari bentuk data yang digunakan. Jenis penelitian menurut syofian sireger (2017:7) adalah: Jenis kualitatif (data berbentuk kalimat), yaitu jenis penelitian dengan metode berbentuk narasi dalam pengumpulan datanya dengan cara wawancara. Jenis kuantitatif (data berbentuk angka), yaitu jenis penelitian dengan metode berbentuk angka-angka atau perhitungan dalam pengumpulan datanya dengan cara mengajukan angket. Gabungan (bentuk kalimat dan angka), yaitu jenis penelitian dengan menggabungkan kedua kuantitatif dan kualitatif dalam pengumpulan datanya dengan cara wawancara dan juga angket.

Berdasarkan pendapat tersebut, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian jenis kuantitatif.

Budaya organisasi diterapkan dalam suatu organisasi agar pegawai atau anggota organisasi mengetahui bahwa tujuan organisasi di laksanakan untuk mencapai target yang telah disepakati bersama. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya (Sutrisno, 2018:2)

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja (Sutrisno, 2018:2).

Kebudayaan dianggap sebagai ciri atau adat istiadat yang diyakini dan dilaksanakan oleh suatu suku tertentu. Namun budaya sebenarnya tidak hanya berkaitan dengan suku saja, namun juga ada dalam suatu organisasi. Istilahnya adalah budaya organisasi, Organisasi sendiri merupakan kumpulan orang-orang yang mempunyai latar belakang berbeda-beda,

namun bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan budaya organisasi merupakan suatu sistem keyakinan dan sikap yang berkembang dalam sekelompok orang. Sikap bersama inilah yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai ideologi, nilai, keyakinan dan sikap yang ada dalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda-beda. Budaya organisasi inilah yang akan menentukan perkembangan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi (Tirtayasa, 2019:6). Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi.

Sedangkan menurut Bhuiyan dkk (2020) budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Asatiani dkk., 2021).

Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. (Tran, 2020).

Budaya organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen (Szydlo & Grzes-Buklaho, 2020). Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai dasar wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang memiliki nilai dan norma (Martinez- caro dkk., 2020).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi mendukung tujuan yang dalam mendukung kinerja pegawai atau orang-orang yang ada di dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja organisasi sebagaimana yang dinyatakan oleh Deal dan dkk dalam

(Sutrisno, 2018:2), karena menimbulkan antara lain:

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan,

Menginternalisasikan, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.

2. Perilaku-perilaku karyawan yang tidak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak
3. Para anggota merasa komitmen dan loyal pada organisasi
4. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi
5. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Budaya dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat di jadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins dalam (Sutrisno 2018:18), sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu
4. Menjaga stabilitas organisasi kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

Menurut Edison dkk. (2016:131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Adapun indikator budaya organisasi yaitu :

- a. Kesadaran diri
Anggota dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
- b. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

c. Performan

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

d. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Nur Ari Hidayat (2022: 13) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu antara lain:

a. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan atau instansi. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi organisasi, menyampaikan aturan organisasi, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam organisasi akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antara satu sama lain ataupun antar atasan dan bawahan.

b. Motivasi

Upaya manajemen untuk memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri di dalam perusahaan. Apakah karyawan selalu termotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Upaya perusahaan dalam memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

c. Karakteristik organisasi

Besar kecilnya dan kompleksnya organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan pribadi, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut.

d. Proses administrasi

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan kepada yang berprestasi,

toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu seperti apa yang dianggap sukses diperusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi bisa kaku atau fleksibel. Selain itu, di setiap organisasi mungkin juga terdapat sentralisasi dan formalisasi yang tinggi atau rendah. Semua ini berdampak pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan menjadi kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus ada aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang rendah, karyawan mungkin lebih terbiasa menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

f. Gaya manajemen

Gaya manajemen mempengaruhi budaya organisasi, bagaimana proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi karyawan. Selain itu, ketidakseragaman gaya manajemen pada level manajemen yang berbeda juga dapat mempengaruhi budaya perusahaan. Budaya yang terjadi di perusahaan adalah tidak adanya kewajiban untuk menyeragamkan pandangan atas kebijakan atau nilai-nilai tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini peneliti melibatkan responden atau aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan sebanyak 62 orang dengan pengumpulan data menyebarkan angket data yang diperoleh dengan mengelolah angket dan diverifikasi untuk keabsahan data tersebut sehingga terbukti hasil pengujian validitas dan ujireabilitas dikatakan valid dengan total pernyataan sebanyak 20 pernyataan yang terdiri dari sepuluh pernyataan variable X dan sepuluh pernyataan variabel Y. hasil mengujian diatas menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja aparat desa di kecamatan Onohazumba variabel Y.

Berdasarkan pada rumusan masalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja aparat di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan. Maka hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian perhitungan SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari Budaya organisasi terhadap kinerja aparat

di kecamatan onohazumba. Hal tersebut dibuktikan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa di kecamatan onohazumba dapat menghasilkan kesadaran diri dalam bekerja, kerjasama antar aparat desa, disiplin dengan aturan yang ditetapkan dalam instansi pemerintahan desa dan juga komunikasi yang baik antara pemimpin dan aparat desa. Sehingga menghasilkan kerjasama yang baik dan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada perhitungan uji hipotesis menggunakan bantuan program komputer spss versi 22, di ketahui dari hasil uji t variabel budaya organisasi adalah 0,873 dengan tingkat signifikansi 5% didapat t table sebesar 1,670. Di ketahui nilai sig= 0,000<0,05. Maka sesuai dengan interpretasi: jika nilai sig< 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y., sebaliknya jika sig> 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ika muniarti (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Bahwa berdasarkan perhitungan X^2 hitung adalah 0,055 dan X^2 lebih besar atau sama dengan harga X^2 tabel. Sesuai dengan ketentuan, jika X^2 hitung lebih besar atau sama dengan X^2 Tabel, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara faktual Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemahaman dan penerapan pegawai tentang budaya organisasi maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja (Sutrisno, 2018:2).

Pernyataan di atas didukung oleh teori, Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga mampu membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja dalam organisasi.

Dari hasil analisis koefisien korelasi dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan Kinerja aparat desa memiliki hubungan yang sangat kuat dengan interpretasi 0,911, hal ini

mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat desa kecamatan Onohazumba. besar pengaruh tersebut dapat diamati dari hasil analisis determinasi, dimana koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,830 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa sebesar 83% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa keterikatan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa, baik secara empiris maupun teoritis dapat diterima. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Asatiani, A., Hämäläinen, J., Penttinen, E., & Rossi, M. (2021). Membangun kesinambungan melintasi batas budaya organisasi dalam lingkungan kerja yang sangat virtual. *Jurnal sistem informasi*, 31 (1), 62-93.
- Andini, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Metro Expressindo Logistik) (Disertasi Doktor, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
- Arikunto, Suharsimi, 2018, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). Hubungan antara budaya organisasi, praktik CSR dan kinerja organisasi dalam ekonomi yang sedang berkembang. *Riset Akuntansi Meditari*, 28 (6), 977-1011.
- Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gava Media,
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, Na (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laris Manis Utama Makassar (Disertasi Doktor, Universitas Bosowa).

- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, JG, & Alfonso-Ruiz, FJ (2020). Teknologi digital dan kinerja perusahaan: Peran budaya organisasi digital. *Peramalan Teknologi dan Perubahan Sosial* , 154 , 119962.
- Purba, RRI, Simbolon, BR, & Halawa, PS (2022). Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Desa Bertah Kecamatan Tigapanah Kabupaten Karo. *Pendapat Tata Kelola Jurnal* , 7 (2), 182-195.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis* , 3 (2), 146-158.
- Rantesalu, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 711-723.
- Sutrisno, (2018). *Budaya Organisasi*. Cetakan Ke-5. Kencana : PrenadaMedia Group (Divisi Kencana)
- Szydło, J., & Grześ-Bukłaho, J. (2020). Hubungan antara budaya nasional dan organisasi— Studi kasus. *Keberlanjutan* , 12 (4), 1522.
- Sireger Syofian, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA. Bandung. Nazir (2016:12).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Saifuddin Azwar (pengarang). (2022). *Sikap manusia : teori dan pengukurannya/ Edisi-3, cetakan I*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar,.
- Tran, QH (2021). Budaya organisasi, perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam konteks Vietnam. *Jurnal Internasional Analisis Organisasi* , 29 (1), 136-154.