

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT DESA DI KECAMATAN ONOHAZUMBA KABUPATEN NIAS SELATAN

*by Halawa Widarwati*

---

**Submission date:** 17-Nov-2023 10:15AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2231222433

**File name:** SKRISPSI\_Widarwati\_Halawa.docx (196.98K)

**Word count:** 9233

**Character count:** 59303

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
APARAT DESA DI KECAMATAN ONOHAZUMBA  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**  
**WIDARWATI HALAWA**  
**NPM: (2319521)**

**12**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**2023**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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, nyaman 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 onohajumba tidak berjalan sesuai dengan kesepakatan yang telah di tetapkan 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”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasi 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.

## **1.3 Batasan Masalah**

Perlu kita ketahui bahwa pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas dari yang telah ditentukan, atau peneliti lebih fokus pada tujuan yang akan diteliti. Pembatasan masalah dalam penelitian bertujuan untuk mencapai pokok dan fokus pada penelitian utama. Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan hanya pada “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Di kecamatan”.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan awal dari suatu penelitian, dan merupakan langkah penting dan pekerjaan yang sulit dalam suatu penelitian. Serangkaian masalah yang akan diteliti memiliki struktur sebagai landasan untuk melakukan penelitian agar objek yang diteliti mampu memecahkan masalah tersebut. Setelah mengetahui latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka dibuatlah rumusan masalah yaitu: **“Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparat Desa Di kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan”**

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**“Untuk mengetahui Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap kinerja Aparat Desa Di kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan”**

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut antara lain:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada jurusan Manajemen di Universitas Nias. Selain itu, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai budaya organisasi terhadap kinerja kinerja aparat desa di kecamatan

#### **2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dan referensi selanjutnya dengan menggunakan dasar dan konsep penelitian yang sama yaitu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kinerja aparat desa di kecamatan

#### **3. Bagi lokasi penelitian**

Hasil penelitian dan juga kesimpulan yang diperoleh melalui penelitian ini dapat diterapkan pada aparat desa di kecamatan onohazumba

kabupaten nias selatan dalam hal penerapan budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur atau bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama agar lebih banyak orang yang memahami dengan benar bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparat Desa Di kecamatan Onohazumba.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Budaya Organisasi

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).

#### 2.1.1 Pengertian Budaya 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

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma serta kebiasaan yang dimiliki oleh instansi atau organisasi yang digunakan sebagai acuan atau pedoman dalam bertindak.

### 2.1.2 Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut Ganyang (Bhuiyan dkk, 2020) secara garis besar Budaya Organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

#### a. Nilai-nilai

Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi organisasi tersebut.

#### b. Sikap

Sikap yang sama ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi dalam organisasi

#### c. Perilaku

perilaku yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.

#### d. Identitas

karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.

#### e. Pembeda

Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi yang lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

### 2.1.3 konsep Budaya Organisasi

budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang sangat berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan.

### 2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Pemimpin organisasi memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Sebagai nilai dan norma yang dijunjung tinggi dan dilaksanakan

oleh anggota organisasi, tentunya budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, antara lain:

a. Meningkatkan rasa memiliki

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas bagi seluruh anggotanya. Rasa memiliki berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu. Artinya, sebuah organisasi menempatkan penekanan besar pada perbedaan disiplin. Sehingga para anggotanya akan memiliki identitas bahwa mereka adalah sekelompok orang yang disiplin.

b. Alat untuk mengatur

Fungsi kedua budaya organisasi adalah sebagai alat pengorganisasian bagi setiap anggota atau karyawan suatu perusahaan. Artinya, mengatur atau mengelola grup menjadi satu kesatuan. Nilai dan norma dalam budaya organisasi dapat menjadi batasan yang harus dipahami dan dipatuhi oleh seluruh anggota. Hal ini dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

c. Meningkatkan kekuatan organisasi

Budaya organisasi berfungsi untuk meningkatkan kekuatan nilai-nilai organisasi. Artinya, meningkatkan kualitas suatu organisasi melalui nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi juga dikenal sebagai pedoman dalam mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat mengenai tutur kata dan perilaku para anggotanya.

d. Kontrol perilaku

Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme untuk mengendalikan perilaku setiap anggota di dalam dan di luar lingkungan organisasi. Nilai dan norma dalam budaya organisasi dapat membimbing dan membentuk sikap dan perilaku para pegawainya. Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dalam hubungannya dengan mereka dengan dirinya sendiri atau lingkungannya yang meliputi sistem atau organisme lain di sekitarnya serta lingkungan fisiknya.

e. Mendorong kinerja anggota

Budaya organisasi juga berfungsi membantu mendorong seluruh anggota organisasi atau karyawan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian, budaya organisasi akan mendorong anggota untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

f. Menentukan tujuan organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah atau hal-hal yang dapat dilakukan atau tidak. Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins dalam (Sutrisno, 2018:7) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan yang lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual. *Keempat*, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

### 2.1.5 Manfaat Budaya Organisasi

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 dijadikan 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.

#### 2.1.6 <sup>1</sup> Indikator Budaya 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.

**2.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

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, ketidakteraturan 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.



## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Purba dkk (2022:184), kinerja adalah istilah umum yang menggunakan seluruh atau sebagian tindakan atau kegiatan organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan sejumlah standar, seperti biaya masa lalu yang dianggarkan dengan dasar efisiensi, tanggung jawab, manajemen dan sejenisnya.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) menyatakan bahwa "kinerja yaitu suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai desa Menurut Aprilia (2017: 118) adalah:

- a. Sumber daya manusia yang rendah
- b. Tingkat pendidikan pegawai
- c. Kurangnya pengawasan



- d. Kurangnya pembinaan pegawai
- e. Sarana dan prasarana yang kurang lengkap
- f. Kurangnya partisipasi masyarakat

### 2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017:107), indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan tercapai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

- a. **Kualitas kerja**  
Kualitas kerja adalah Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan merupakan ukuran kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas**  
Kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dan dinyatakan dalam satuan jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. **Ketepatan waktu**  
Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dalam hal koordinasi dengan hasil akhir dan memaksimalkan waktu yang tersedia yang dapat digunakan untuk melakukan kegiatan lain.
- d. **Efektivitas**  
Efektivitas adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (teknologi, uang, tenaga kerja, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap entitas dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**  
Kemandirian adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan tugasnya tanpa mendapat bantuan, bimbingan, dan arahan dari atasannya.

#### 2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler dalam (sutrisno, 2018:129) menyatakan beberapa hal yang digunakan dalam menilai kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. keterampilan Merencanakan
  - Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil.
  - Merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistik.
  - Merumuskan jadwal yang mungkin.
  - Mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan kearah pencapaian hasil yang dituntut.
- b. Keterampilan Mengorganisasi
  - Mengelompokan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan.
  - Secara jelas mendefenisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan.
  - Meminimalkan kebingungan dan ketidak efisien dalam operasi kerja.
- c. Keterampilan Mengarahkan
  - Kemampuan untuk memandu dan menyelia
  - Menekankan proses motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.
- d. Keterampilan Mengendali
  - Menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan;
  - Mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja.
  - Menyesuaikan diri dalam kerja untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.
- e. Menganalisi Masalah
  - Menetapkan dana yang berhubungan permasalahan.
  - Membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti.
  - Menetapkan hubungan timbal balik.
  - Mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

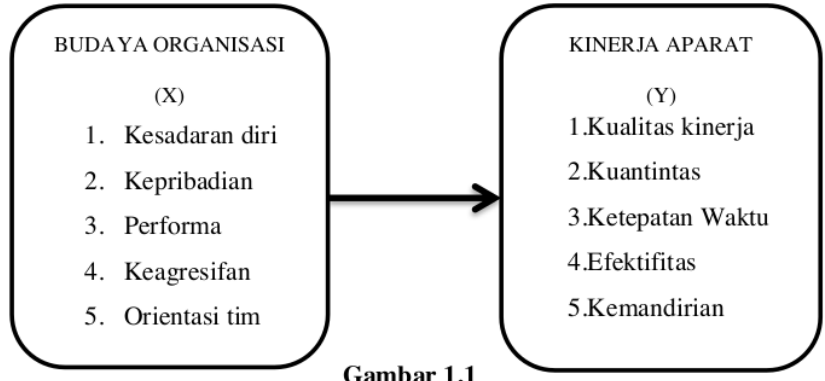
No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agustina Rantusalu (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan namun berpengaruh positif. Serta hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ternyata kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji masih menjadi faktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Nur Ari Hidayat (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Laris Manis Utama Makassar	Metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan metode survei	Menurut hasil analisis menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Ika muniarti (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember	Metode kuantitatif	Dihitung bahwa $\chi^2$ hitung adalah 5,055 dan $\chi^2$ hitung lebih besar atau sama dengan harga $\chi^2$ tabel. Sesuai ketentuan jika $\chi$ hitung lebih besar atau sama dengan $\chi^2$ tabel, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara faktual “ Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember”
---	---------------------	--	--------------------	--

**2.4 Kerangka Berpikir**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa. Kerangka pemikiran ini yang dikembangkan peneliti merujuk pada bagaimana variabel bebas yakni budaya organisasi mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja aparat desa yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan diatas kemudian disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1.1

### **Kerangka berpikir**

*Sumber : Oleh Peneliti, 2023*

#### **2.5 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, dimana kebenarannya masih harus dibuktikan melalui data-data yang dikumpulkan. Hipotesis akan diterima apabila kebenarannya terbukti dan akan ditolak apabila kebenarannya tidak bisa dibuktikan melalui penelitian ini. Menurut arikunto (2018:110), "Hipotesis merupakan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul".

Di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka dari pengertian diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- $H_a$  : Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan
- $H_o$  : Tidak Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis 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:

1. Jenis kualitatif (data berbentuk kalimat), yaitu jenis penelitian dengan metode berbentuk narasi dalam pengumpulan datanya dengan cara wawancara.
2. Jenis kuantitatif (data berbentuk angka), yaitu jenis penelitian dengan metode berbentuk angka-angka atau perhitungan dalam pengumpulan datanya dengan cara mengajukan angket.
3. 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.

### 3.2 Variabel Penelitian

Sugiyono (2018:61), Variabel adalah suatu atribut atau sifat/nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Variabel dalam peneliti ini adalah:

#### 3.2.1 Variabel X dalam penelitian ini

Menurut Edison *dkk.* (2016:131) mengungkapkan bahwa indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
2. Kepribadian
3. Performa
4. Keagresifan
5. Orientasi tim

### **3.2.2 Variabel Y dalam penelitian ini**

Menurut Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017:107) adalah indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut:

1. kualitas kinerja
2. kuantitas
3. ketepatan waktu
4. efektifitas
5. kemandirian

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut sugiyono (2022:130), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa yang menjadi populasi adalah seluruh kinerja Aparat Desa Di kecamatan onohazumba yang terdiri dari 160 orang Aparat Desa.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel secara sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian, yang sifatnya mewakili populasi yang ada. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, penulis mengambil pedoman sebagai mana dikemukakan Arikunto (2018):

4  
“Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Sampel harus representatif. Jika jumlah subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti”

Dari pendapat di atas mengingat jumlah populasi terlalu banyak dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

peneliti menggunakan taraf signifikansi sebesar 10% atau 0,1 dikarenakan populasi kurang dari 1000 orang, maka perhitungan yaitu:

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,1)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,01)}$$

$$n = \frac{160}{1 + 1,6}$$

$$n = \frac{160}{2,6}$$

$$n = 62 \text{ sampel}$$

Dalam penarikan sampel ini dilakukan secara sampling acak sederhana (simple random sampling).

### 3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:16), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian,



sebagai berikut:

- a) Bentuk Instrumen Tes
- b) Bentuk Instrumen *Interview*
- c) Bentuk Instrumen Observasi
- d) Bentuk Instrumen Dokumentasi

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menggunakan instrument penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan bentuk instrument tes dan observasi.

### 3.5 Data dan teknik pengumpulan data

Menurut sugiyono (2016:193), Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dari penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data.

#### a. Data

Data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian, terkait data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data primer yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri secara langsung dari objek penelitian.
2. Data sekunder yakni data yang digunakan oleh peneliti tidak secara langsung atau menggunakan sumber lain untuk memperolehnya.

#### b. Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (*observasi*): peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui pengamatan dilapangan terhadap gejala-gejala atau fakta yang terdapat dilokasi penelitian.
2. Angket/*kuisisioner* untuk memperoleh data menyangkut tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat Desa Di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan, peneliti menyiapkan angket/*kuisisioner*. Selanjutnya jawaban responden atas angket/*kuisisioner* yang telah diedarkan peneliti, diolah dan

dianalisis dengan teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini.

### 3.6 Teknik Analisa Data

Untuk mengolah dan menganalisa data yang diperoleh, maka peneliti melakukan metode analisa data secara kuantitatif. Menurut Arikunto (2016:109), bahwa “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan dan dapat diukur secara sistematis”. Dengan demikian Maka kesimpulan penelitian dapat diambil sesuai masalah-masalah yang ditemukan pada objek penelitian berdasarkan data-data kuantitatif yang diperoleh. Untuk pengolahan data penelitian ini maka peneliti menggunakan software SPSS Versi 22.

Selanjutnya dalam membuktikan pengaruh kedua variabel maka penulis akan melakukan teknik analisa data sebagai berikut:

#### 3.6.1 Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan usaha untuk mengecek apakah angket yang telah diedarkan dan telah di isi dengan baik sesuai dengan petunjuk serta untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak di inginkan yang memungkinkan pengolahan angket tidak memenuhi syarat. Angket yang telah lewat verifikasi data dinyatakan memenuhi syarta untuk diolah.

#### 3.6.2 Pengolahan Angket

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden terdiri 4 (empat) alternatif pilihan jawaban, digunakan metode skala *likert* dengan teknik pembobotan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Instrument Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
----	------------	------

1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Kurang Setuju	2
4.	Tidak Setuju	1

### 3.6.3 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Dasar pengambilan keputusan :

- Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka angket dikatakan valid
- Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka angket dikatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin (2022), Reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan metode belah dua, yaitu membelah item menjadi item ganjil dan item genap.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### 3.6.4 Mencari Koefisien Korelasi

Menurut Sukardi (2015: 166), “Analisis korelasi adalah penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan dan tingkat antara dua variable atau lebih.

Penelitian ini menggunakan korelasi parsial yang melibatkan dua variabel, yang mana satu variabel dianggap berpengaruh dan dikendalikan atau dibuat tetap sebagai variabel kontrol. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan koefisien korelasi (sugiyono,2018)

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi, maka dilakukan pembobotan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40,-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

### 3.6.5 Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/*predictor* (X) dengan satu variabel tak bebas/*respons*.

Persamaan regresi linear sederhana secara matematik diekspresikan oleh:

$Y = a + bX$  yang mana:

X = Variabel bebas/budaya organisasi

Y = Garis regresi/variabel kinerja aparat

a = konstantan (*intersep*), perpotongan dengan sumber vertical

b = konstanta regresi (*slope*)

Untuk a dan b dihitung berdasarkan hasil pengamatan X dan Y melalui penggunaan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

**Keterangan:**

$\Sigma$  = Sigma

N = Sampel

X dan Y = Variabel

#### 3.6.6 Menentukan Koefisien Determinan

Koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. disebut juga koefisien penentu dilambangkan dengan K.D. maka pada penulisan ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap Y.

Koefisien determinasi dicari dengan rumus:  $KD = r^2 \times 100\%$ . dimana  $r$  berasal dari perhitungan  $r_{xy}$  (Husein Umar, 2000: 174).

#### 3.6.7 Pengujian Hipotesis (uji t)

Menurut Ghozali (2018:88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel independen secara parsial.

Dengan dk :  $n-2, \alpha=0,05$

Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

#### 3.6.8 Uji F (Uji Simultan)

“Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual melalui *goodness of fit*”. Dalam pengujian F kategori yang



	Skripsi									
<b>12</b>	Ujian Skripsi									

*Sumber: Olahan peneliti, 2023s*

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Temuan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lokasi penelitian dari topik dan lokasi yang telah ditetapkan, yaitu Aparat Desa di kecamatan onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

#### **4.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian berdiri pada tahun 2013 dimana pemerintah kabupaten nias selatan melaksanakan pemekaran kecamatan diantara desa yang berada dalam wilayah kecamatan lolowau dikarenakan luas wilayah 10 ribu km yang terdiri dari 10 desa dengan jumlah keseluruhan kepala keluarga 1.347 kk dengan total jumlah penduduk sebanyak 6.190 jiwa sehingga memenuhi syarat untuk pemekaran kecamatan baru di wilayah kecamatan lolowau. Kemudian 10 desa tersebut terpisah dari wilayah kecamatan lolowau yang menjadi cikal bakal terbentuknya kecamatan Onohazumba pada tahun 2013 yang bertempat di desa Orahili huruna.

#### **4.3 Gambaran Umum Responden**

Penelitian ini terlaksana dengan baik karena adanya dukungan dari lokasi dan orang-orang yang berada pada lokasi penelitian tersebut sebagai responden yang memberikan data dan informasi terkait tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan”.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa komposisi responden yaitu sebagian Aparat Desa yang ada di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya gambaran umum responden dibagi dalam beberapa karakteristik yaitu, umur, jenis kelamin dan pendidikan.



#### 4.4 Analisis deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini yaitu Aparat Desa Kecamatan Onohazumba yang berjumlah 62 orang. Karakteristik pada responden ini yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan.

##### 4.4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah responden	Presentase
30 – 40	12	26 %
41 – 50	28	45%
51- 60	18	29%
Jumlah	62	100%

*Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2023*

Berdasarkan data responden berdasarkan umur di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur 30-40 tahun sebanyak 26%, yang berumur 41-50 sebanyak 45% sedangkan yang berumur 51-60 sebanyak 29%.

##### 4.4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

**karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	38	61%
Perempuan	24	39%
Jumlah	62	100%

*Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2023*

Berdasarkan data jenis kelamin di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61% sedangkan berjenis perempuan 39%.

##### 4.4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**

### **karakteristik responden berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	presentase
SMP	16	26%
SMA	25	40%
S1	21	34%
Jumlah	62	100%

*Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2023*

Berdasarkan data diatas menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 26%, tingkat SMA sebanyak 40 % dan tingkat S1 sebanyak 34%.

## **4.5 Analisis Hasil Penelitian**

### **4.5.1 Verifikasi Data**

Pada tahapan dalam pengolahan data hasil penelitian yang diawali dengan verifikasi data yang telah diperoleh merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk memastikan dan mengecek semua daftar pernyataan angket yang telah disiapkan.

Kemudian, peneliti mengadakan analisa angket tersebut guna mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Hasil verifikasi data, didapatkan bahwa angket yang telah diedarkan kepada 62 orang responden telah dikembalikan secara utuh dalam keadaan dan kondisi baik, serta di isi sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan, untuk itu hasil angket yang telah diterima peneliti dari responden selanjutnya diolah sebagai bahan analisa dalam penelitian ini.

### **4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam Penelitian ini ada 2 (dua) Variabel yaitu Budaya Organisasi (X), dan Kinerja (Y) sehingga dalam pendistribusian angket kepada para responden sebanyak 62 orang berdasarkan pada variabel penelitian, seluruhnya terdiri dari 10 butir soal/item varibel (X), dan variabel (Y)

sebanyak 10 butir item soal, semua telah dijawab dengan lengkap oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisian, sebagaimana pada tabel di bawah:

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Variabel Budaya Organisasi (X)**

PERTANYAAN	SS		S		KS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	91,90%	4	6,50%	1	1,60%	0	0%
2	53	85,50%	6	9,70%	3	4,80%	0	0%
3	55	88,70%	4	6,50%	3	4,80%	0	0%
4	56	90,30%	3	4,80%	3	4,80%	0	0%
5	57	91,90%	4	6,50%	1	1,60%	0	0%
6	53	85,50%	6	9,70%	3	4,80%	0	0%
7	55	88,70%	4	6,50%	3	4,80%	0	0%
8	50	80,60%	9	14,50%	3	4,80%	0	0%
9	26	41,90%	27	43,50%	9	14,50%	0	0%
10	14	22,60%	18	29,00%	30	48,40%	0	0%

Sumber : Data Spss 2022

- a. Pada pertanyaan butir 1, dari 62 responden terdapat 57 (91,10%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki kesadaran dalam menjalankan tugasnya, 4 (6,50%) menyatakan setuju, 1 (1,60%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus memiliki kesadaran untuk meningkatkan kinerja di kecamatan onohazumba.
- b. Pada pertanyaan butir 2, dari 62 responden terdapat 53 (85,50%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan nilai-nilai kesadaran dalam bekerja, 6 (9,70%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan

sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan nilai-nilai kesadaran dalam bekerja,

- c. Pada pertanyaan butir 3, dari 62 responden terdapat 55 (88,50%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan sadar bahwa dalam setiap organisasi, budaya organisasi sangat penting, 4 (6,50%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus memiliki kesadaran bahwa budaya organisasi sangatlah penting dalam suatu tujuan organisasi.
- d. Pada pertanyaan butir 4, dari 62 responden terdapat 56 (90,30%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan bersikap saling menghargai perbedaan kepribadian dan bakat yang dimiliki oleh setiap individu, 3 (4,80%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan setuju dan kurang setuju sama, sehingga pihak aparat desa harus meningkatkan sikap saling menghargai perbedaan kepribadian dan bakat yang dimiliki oleh setiap individu.
- e. Pada pertanyaan butir 5, dari 62 responden terdapat 57 (91,90%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Dalam menjalankan tugas Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki kepribadian yang baik dalam menghadapi masyarakat, 4 (6,50%) menyatakan setuju, 1 (1,60%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sedikit kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus memiliki kepribadian yang baik dalam menghadapi masyarakat.

- f. Pada pertanyaan butir 6, dari 62 responden terdapat 53 (85,50%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki mutu serta kreativitas dalam bekerja, 4 (9,70%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus mempertahankan mutu serta kreativitas dalam bekerja.
- g. Pada pertanyaan butir 7, dari 62 responden terdapat 55 (88,70%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki lingkungan yang kompetitif, dimana individu bersaing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 4 (6,50%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus memiliki lingkungan yang kompetitif.
- h. Pada pertanyaan butir 8, dari 62 responden terdapat 50 (80,60%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki penetapan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan, 9 (14,50%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa aparat desa memiliki penetapan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
- i. Pada pertanyaan butir 9, dari 62 responden terdapat 26 (41,90%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan mengutamakan kerja sama dan saling membantu, 27 (43,50%) menyatakan setuju, 9 (14,50%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa aparat desa mengutamakan

kerja sama dan saling membantu dalam beerja.

- j. Pada pertanyaan butir 10, dari 62 responden terdapat 14 (22,60%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan melakukan komunikasi yang baik serta komitmen bersama dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, 18 (29,00%) menyatakan setuju, 30 (48,40%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa aparat desa harus memperbaiki komunikasi serta komitmen agar terjalin hubungan kerjasama antar sesama aparat desa sehingga tugas dan tanggung jawab yang di berikan bisa dilaksanakan bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Variabel Kinerja (Y)**

PERTANYAAN	SS		S		KS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	91,90%	4	6,50%	1	1,60%	0	0%
2	53	85,50%	6	9,70%	3	4,80%	0	0%
3	55	88,70%	4	6,50%	3	4,80%	0	0%
4	56	90,30%	3	4,80%	3	4,80%	0	0%
5	57	91,90%	4	6,50%	1	1,60%	0	0%
6	53	85,50%	6	9,70%	3	4,80%	0	0%
7	55	88,70%	4	6,50%	3	4,80%	0	0%
8	53	85,50%	6	9,70%	3	4,80%	0	0%
9	15	24,20%	22	35,50%	25	40,30%	0	0%
10	8	12,90%	19	30,60%	35	56,50%	0	0%

Sumber : Data SPSS 2022

- a. Pada pertanyaan butir 1, dari 62 responden terdapat 57 (91,10%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan bekerja sama dan berkolaborasi dengan instansi terkait untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa., 4 (6,50%) menyatakan setuju, 1 (1,60%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak

setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus memiliki kerjasama dan berkolaborasi dengan instansi terkait untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.

2  
b. Pada pertanyaan butir 2, dari 62 responden terdapat 53 (85,50%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa secara proaktif mencari solusi untuk masalah yang dihadapi oleh masyarakat desa, 6 (9,70%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus proaktif mencari solusi untuk masalah yang dihadapi oleh masyarakat desa.

2  
c. Pada pertanyaan butir 3, dari 62 responden terdapat 55 (88,70%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa memastikan keadilan dan kesejahteraan dalam memberikan layanan kepada masyarakat desa, 4 (6,50%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa harus memastikan keadilan dan kesejahteraan dalam memberikan layanan kepada masyarakat desa.

3  
d. Pada pertanyaan butir 4, dari 62 responden terdapat 56 (90,30%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, 3 (4,80%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa Aparat desa memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3  
e. Pada pertanyaan butir 5, dari 62 responden terdapat 57 (91,90%) responden yang menyatakan sangat setuju Aparat desa secara konsisten mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku, 4 (6,50%)



menyatakan setuju, 1 (1,60%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sedikit kecil bahwa aparat desa harus mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.

f. Pada pertanyaan butir 6, dari 62 responden terdapat 53 (85,50%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa bekerja dengan efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya, 6 (9,70%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus mempertahankan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugasnya..

g. Pada pertanyaan butir 7, dari 62 responden terdapat 55 (88,70%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa memiliki kemampuan untuk mengelolah sumber daya desa dengan baik, 4 (6,50%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sebagian kecil menyatakan kurang setuju sehingga pihak aparat desa harus memiliki kemampuan untuk mengelolah sumber daya desa dengan baik.

h. Pada pertanyaan butir 8, dari 62 responden terdapat 53 (85,50%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa memberikan pelayanan yang ramah kepada masyarakat, 6 (9,70%) menyatakan setuju, 3 (4,80%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa aparat desa memberikan pelayanan yang ramah kepada masyarakat.

i. Pada pertanyaan butir 9, dari 62 responden terdapat 15 (24,20%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Aparat desa memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang tugas dan



tanggung jawabnya, 22 (35,50%) menyatakan setuju, 25 (40,30%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa aparat desa harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawabnya.

- j. Pada pertanyaan butir 10, dari 62 responden terdapat 8 (12,9%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Para Aparat desa secara aktif berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat desa, 19 (30,60%) menyatakan setuju, 35 (56,50%) menyatakan kurang setuju, 0 (0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa aparat desa harus memperbaiki keaktifan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik kepada masyarakat.

#### 4.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur dalam menilai objek penelitian, pada uji ini peneliti memberikan kuesioner ke pada 62 orang. Untuk mengetahui validitas setiap item dapat dilihat di kolom  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  oleh karena itu pernyataan tersebut dikatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf kesalahan 10% dengan  $(n-2)$  maka daripada itu  $(62-2) = 60$  maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,250. Maka item pernyataan dengan skor kurang dari 0,250 maka pernyataan tersebut tidak valid.

##### a. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Uji validitas kuesioner pada variabel gaya hidup (X1) dalam penelitian ini dilakukan pada 62 responden dengan  $r_{tabel}$  0,250. Pada jumlah ini bisa dilihat dari tabel dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap**  
**variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	para aparat desa di kecamatan	0,660	0,250	VALID

	onohazumba kabupaten nias selatan memiliki kesadaran dalam menjalankan tugasnya			
2	Aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan nilai-nilai kesadaran dalam bekerja	0,770	0,250	VALID
3	Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan sadar bahwa dalam setiap organisasi, budaya organisasi sangat penting	0,800	0,250	VALID
4	Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan bersikap saling menghargai perbedaan kepribadian dan bakat yang dimiliki oleh setiap individu	0,780	0,250	VALID
5	Dalam menjalankan tugas Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki kepribadian yang baik dalam menghadapi masyarakat	0,750	0,250	VALID
6	Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki mutu serta kreativitas dalam bekerja	0,650	0,250	VALID
7	Para aparat desa di kecamatan onohazumba	0,620	0,250	VALID

	kabupaten nias selatan memiliki lingkungan yang kompetitif, dimana individu bersaing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan			
8	Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan memiliki penetapan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan	0,570	0,250	VALID
9	Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan mengutamakan kerja sama dan saling membantu	0,250	0,250	VALID
10	Para aparat desa di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan melakukan komunikasi yang baik serta komitmen bersama dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan	0,280	0,250	VALID

Sumber : Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Budaya organisasi (X) mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh karena itu 10 (sepuluh) pernyataan di atas dikatakan valid dan dapat dilakukan pengukuran suatu variabel penelitian.

#### **b. Uji Validitas Kinerja ( Y)**

Uji validitas kuesioner pada variabel Kinerja (Y) pada penelitian ini menggunakan 62 responden dengan jumlah  $r_{tabel}$  0,250 jumlah ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

### Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Aparat dess di kecamatan onohazumba kabupaten nias selatan bekerja sama dan berkolaborasi dengan instansi terkait untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.	0,699	0,250	VALID
2	Aparat desa secara proagtif mencari solusi untuk masalah yang dihadapi oleh masyarakat desa.	0,760	0,250	VALID
3	Aparat desa memastikan keadilan dan kesejahteraan dalam memberikan layanan kepada masyarkat desa.	0,802	0,250	VALID
4	Aparat desa memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.	0,760	0,250	VALID
5	Aparat desa secara konsisten mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.	0,748	0,250	VALID
6	Aparat desa bekerja dengan efesien dalam menjalankan tugas-tugasnya.	0,570	0,250	VALID
7	Aparat desa memiliki kemampuan untuk mengelolah sumber daya desa dengan baik.	0,556	0,250	VALID
8	Aparat desa memberikan pelayanan yang ramah kepada masyarakat	0,536	0,250	VALID
9	Aparat desa memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawabnya.	0,262	0,250	VALID
10	Aparat desa secara aktif berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat desa.	0,288	0,250	VALID

Sumber : Data SPSS 2022

#### 4.6.2 Uji Reabilitas

Pada pernyataan yang telah valid di atas kemudian di uji realibilitasnya dengan menggunakan teknik *Croanbarch alpha*. Oleh karena itu, nilai realibilitas dari kedua variabel (Budaya Organisasi dan Kinerja ) yaitu:

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Reliabilitas (X dan Y)

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
(X)	0,758	Reliabel
(Y)	0,731	Reliabel

Sumber : Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka dari pada itu, semua variabel bisa dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar  $0,758 > 0,60$  dan Kinerja (Y) sebesar  $0,731 > 0,60$ . Oleh karena itu jumlah reliabilitas semakin mendekati 1, maka pada instrumen penelitian semakin membaik. Dalam penelitian ini menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Cronbach alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

#### 4.7 Mencari Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan koefisien korelasi (sugiyono,2018)

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi, maka dilakukan pembobotan sebagai berikut:

Tabel 4.9

#### Instrumen Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Tabel 4.9.1

### Koefisien Correlations

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Y	Pearson Correlation	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber : Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi budaya organisasi (X1) sebesar 0,911 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “ 0,80-1,00” yang berarti tingkat hubungan budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

#### 4.8 Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/*predictor* (X) dengan satu variabel tak bebas/*respons*

**Tabel 4.10**  
**Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.113	1.876		2.192	.032
	Budaya organisasi	.873	.051	.911	17.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 2022

$$Y = 4,113 + 0,850 X$$

Interpretasi :

1. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 4,113 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel indenpenden(nilai X adalah 0) maka nilai variabeldependen (Y) sebesar 4,113
2. Nilai koefisien regresi variabel X (budaya ) adalah 0,873 bernilai positif ,sehingga jika variabel x mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,873.

#### 4.9 <sup>4</sup> Menentukan Koefisien Determinan

Koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengetahui persentasi kontribusi variabel X terhadap Y. disebut juga koefisien penentu dilambangkan dengan K.D. Maka pada penulisan ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap Y. (Husein Umar, 2000: 174).

**Tabel 5.2**

**Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.828	1.19897
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi				

Sumber : Data SPSS 2022

Berdasarkan table diatas dipengaruhi nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,830 atau 83%, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,830 (83%).

#### 4.9 Uji Hipotesis

##### 4.9.1 <sup>3</sup> Uji T

Hasil pengujian adalah :

- a. Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) = 62 - 2 = 60
- b. T<sub>tabel</sub> yang digunakan adalah 0,05% (58) = 1,670

**Tabel 5.3**  
**Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.113	1.876		2.192	.032
	BUDAYA ORGANISASI	.873	.051	.911	17.136	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja aparat desa Kecamatan Onohazumba. Hal ini terlihat dari nilai  $T_{hitung}$  (17,136) >  $T_{tabel}$  ( 1,670) dan signifikan (0,000) < 0,05 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) ditingkatkan 1(Satu) satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,873.

#### 4.9.2 Uji F

<sup>17</sup> Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 62 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 2. Sehingga diperoleh :

$$df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$df_2 = n - k = 62 - 2 = 60$$

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$

**Tabel 5.4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.136	1	422.136	293.656	.000 <sup>b</sup>
	Residual	86.251	60	1.438		
	Total	508.387	61			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI



Sumber : Data SPSS 2022

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti faktor Budaya organisasi ( $X_1$ ), secara serempak tidak berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ).
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti faktor Budaya Organisasi ( $X_1$ ), secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Maka dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 293,656 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 4,00. Oleh karena itu  $F_{hitung} 293,656 > F_{tabel} (4,00)$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel bebas (Budaya organisasi) secara serempak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparat Desa Kecamatan Onohazumba.

#### 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

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 keterkaitan 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.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah didapatkan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Hasil Uji (F), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara Serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa Kecamatan Onohazumba. Ini dapat dilihat dari pengujian spss menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  adalah 293,656 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 4,00. Oleh karena itu  $F_{hitung} 293,656 > F_{tabel} (4,00)$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ .
2. Hasil Uji-T, menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa Kecamatan Onohazumba. Hal ini terlihat dari nilai  $T_{hitung} (17,136) > T_{tabel} (1,670)$  dan signifikan  $(0,000) < 0,05$  artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) ditingkatkan 1(Satu) satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,873.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi terhadap aparat desa kecamatan Onohazumba berada pada kategori baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar berupaya untuk meningkatkan budaya organisasi dengan lebih baik lagi agar sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Kinerja aparat desa kecamatan onohazumba berada pada kategori baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar terus berupaya untuk memberikan motivasi, arahan dan pantauan kepada pegawai agar pegawai bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan apa yang

diharapkan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dari waktu ke waktu.

3. Karena terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja aparat desa kecamatan onohazumba, maka diharapkan kepada pimpinan organisasi untuk memperhatikan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini seperti Insentif atau bonus visi dan misi perusahaan, tanggungjawab, lingkungan kerja dan variable-variabel lain yang tidak diikut sertakan pada penelitian ini sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih menyeluruh terkait budaya dan kinerja dalam sebuah organisasi maupun pemerintahan.

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT DESA DI KECAMATAN ONOHAZUMBA KABUPATEN NIAS SELATAN

## ORIGINALITY REPORT

38%

SIMILARITY INDEX

38%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet Source	11%
2	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	5%
3	<a href="https://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="https://ejournal.stiepembnas.ac.id">ejournal.stiepembnas.ac.id</a> Internet Source	3%
5	<a href="https://jurnal.darmaagung.ac.id">jurnal.darmaagung.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="https://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	2%
8	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	2%

9	Internet Source	2%
10	123dok.com Internet Source	1%
11	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to University System of Georgia Student Paper	1%
13	repository.stiegici.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
15	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
16	docobook.com Internet Source	1%
17	core.ac.uk Internet Source	1%
18	ejurnal.uij.ac.id Internet Source	1%
19	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT DESA DI KECAMATAN ONOHAZUMBA KABUPATEN NIAS SELATAN

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20



---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---