

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Willy Dozan Halawane <sup>1)</sup>, Johny Urbanus Lesnussa <sup>2)</sup> & Selvia F. G. Renyut <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIA Trinitas, Ambon, Maluku, Indonesia  
[johnlesnussa@gmail.com](mailto:johnlesnussa@gmail.com)

Submitted: 2025-10-20  
Accepted : 2026-01-05  
Published : 2026-01-22

---

### Abstract

*This research aims to determine the significant effect of organizational culture on the performance of village officials at the Allang State Office, West Leihitu District. The population in this study consisted of all 12 village officials and 8 community leaders, for a total population of 20 people. Data collection techniques used a Likert scale questionnaire and were analyzed with a simple regression test. The results show that organizational culture has a significant effect on the performance of village officials. This is proven by a t-count value of -2.227, which is larger in absolute terms than the t-table value of 2.079. Therefore, the decision is to reject H<sub>0</sub> and accept H<sub>1</sub> with a significance level of  $0.039 < 0.05$ . This indicates that organizational culture has a significant effect on the performance of village officials in Allang State, West Leihitu District. The negative coefficient value indicates that the organizational culture, which is characterized by a strong sense of family, deliberation, and solidarity, has not yet fully encouraged performance improvement. In some aspects, this culture actually has the potential to decrease work effectiveness, such as the emergence of nepotism, low discipline, and slow decision-making. In conclusion, organizational culture has a significant but negative effect on the performance of village officials in Allang State. Therefore, the existing organizational culture needs to be managed properly through strengthening work discipline, implementing standard operating procedures, and training officials so that cultural values remain in line with the principles of professionalism and accountability in the administration of village government.*

**Keywords:** Organizational Culture; Village Official Performance.

---

### PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, isu kinerja aparatur pemerintah di tingkat lokal menjadi perhatian serius, baik secara global maupun nasional. Di berbagai negara, reformasi administrasi publik menempatkan budaya organisasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur publik, khususnya pada unit pemerintahan terdekat dengan masyarakat. Studi OECD, (2020) menegaskan bahwa budaya kerja yang kolaboratif, transparan, dan berorientasi pelayanan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja sektor publik di tingkat lokal. Di Indonesia, penguatan otonomi desa melalui Undang-Undang Desa turut meningkatkan kompleksitas tugas dan tanggung jawab perangkat desa. Namun, sejumlah kajian nasional menunjukkan bahwa peningkatan kewenangan dan anggaran desa belum sepenuhnya diimbangi dengan budaya organisasi yang profesional dan adaptif, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja aparatur desa (Sutoro Eko, 2019; Dwipayana, 2020).

Dalam konteks pemerintahan desa yang terus berkembang tersebut, perangkat desa memegang peran strategis dalam mengelola administrasi, pelayanan publik, dan berbagai program pembangunan yang berdampak langsung bagi masyarakat. Keberhasilan perangkat desa dalam melaksanakan tugas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh budaya organisasi yang terbentuk dalam lingkungan kerja pemerintahan desa. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama, yang kemudian membentuk pola perilaku, etos kerja, serta cara berkoordinasi dalam organisasi. Budaya yang kuat dan suportif akan mendorong motivasi serta efektivitas kerja, sedangkan budaya yang lemah atau tidak konsisten berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, Harbani Pasolong, (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sinambela dkk., (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan, (2012) menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dalam pemerintahan desa, budaya organisasi berfungsi sebagai pengarah perilaku sekaligus pembentuk komitmen kerja perangkat desa terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Sejumlah penelitian empiris dalam lima tahun terakhir memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja aparatur pemerintah. Penelitian oleh Wibowo dan Putri, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan disiplin, kerja sama, dan komunikasi terbuka berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hasil serupa ditemukan oleh Rahmawati, Supriyadi, dan Nugroho, (2022) yang menyimpulkan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi secara konsisten mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas aparatur desa. Sementara itu, penelitian Sari dan Hidayat, (2023) mengungkapkan bahwa lemahnya budaya organisasi, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan keteladanan, berdampak pada rendahnya disiplin dan kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor empiris yang berpengaruh langsung terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa.

Secara empiris, Kantor Negeri Allang menghadapi sejumlah permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya penerapan budaya organisasi. Beberapa perangkat desa mengeluhkan kurang efektifnya komunikasi antaranggota, lemahnya peran kepemimpinan dalam memberikan arahan dan bimbingan, serta nilai-nilai kerja yang belum sepenuhnya terinternalisasi dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, penerapan norma dan aturan kerja yang belum konsisten menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kesetiaan terhadap pekerjaan, rendahnya prestasi kerja, lemahnya kedisiplinan, serta kurang optimalnya koordinasi antarperangkat desa dalam menjalankan program bersama.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa dalam konteks pemerintahan Negeri Allang, Kecamatan Leihitu Barat. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menempatkan desa sebagai objek kajian secara umum (Wibowo & Putri, 2021; Rahmawati et al., 2022), penelitian ini menekankan pendekatan kontekstual dengan menggali dinamika nilai, norma, dan praktik budaya organisasi yang berkembang secara lokal. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk kinerja aparatur desa sesuai dengan karakteristik sosial dan kelembagaan setempat.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah penelitian ini dirumuskan pada bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Negeri Allang. Adapun tujuan

penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan atau menghambat kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penguatan tata kelola pemerintahan desa melalui pengembangan budaya organisasi yang efektif, sekaligus menjadi referensi bagi pemerintahan desa lainnya dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja aparatur desa.

## **Kajian Teori**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan berperan penting dalam membentuk perilaku serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Edgar Schein (dalam Handoko, 2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi tersusun atas tiga tingkat utama, yaitu artefak yang tampak secara fisik, nilai-nilai yang dianut bersama, serta asumsi dasar yang tidak terlihat namun menjadi fondasi bagi seluruh aktivitas organisasi. Ketiga tingkat ini saling berkaitan dan membentuk kerangka berpikir serta pola tindakan anggota organisasi dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk tuntutan inovasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Handoko, (2020) selanjutnya menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat berorientasi pada hasil maupun pada manusia. Budaya yang berorientasi pada hasil menekankan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan budaya yang berorientasi pada manusia lebih menekankan kualitas hubungan interpersonal, partisipasi, serta pengembangan kapasitas individu. Dalam konteks Kantor Negeri Allang, budaya yang berorientasi pada hasil, apabila diimbangi dengan perhatian terhadap aspek kemanusiaan, dapat mendorong perangkat desa untuk lebih proaktif, berani bereksperimen, dan mencari cara-cara baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Sejalan dengan hal tersebut, Hadi, (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi yang sehat adalah budaya yang mampu menjaga keseimbangan antara kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan orientasi terhadap hasil kerja. Keseimbangan ini tercermin dalam empat dimensi budaya organisasi menurut Denison, yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Dimensi keterlibatan menekankan partisipasi aktif anggota organisasi, konsistensi berkaitan dengan kejelasan nilai dan aturan, adaptabilitas menunjukkan kemampuan organisasi merespons perubahan, sementara misi memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Keempat dimensi tersebut berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan berkelanjutan.

Pandangan ini diperkuat oleh Atmosudirdjo, (2014) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang terbuka terhadap gagasan baru dan menghargai proses eksperimen akan mendorong tumbuhnya kreativitas dan inovasi. Sebaliknya, budaya yang terlalu kaku dan birokratis berpotensi menghambat munculnya ide-ide baru serta memperlambat respons organisasi terhadap dinamika lingkungan. Oleh karena itu, Kantor Negeri Allang perlu secara sadar memperkuat budaya organisasi yang inklusif, komunikatif, dan adaptif. Upaya tersebut penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan gagasan, peningkatan kinerja aparatur, serta perbaikan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

## **Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental yang menentukan sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson, (2002) menegaskan bahwa peningkatan kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak dapat dipisahkan dari produktivitas, karena kinerja menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam praktiknya, konsep kinerja juga sangat relevan pada berbagai bidang pekerjaan. Pada sektor pendidikan, misalnya, penilaian kinerja tenaga pendidik menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa standar performansi yang ditetapkan benar-benar mencerminkan kualitas kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan tanggung jawab yang diemban. Secara etimologis, istilah *performance* berasal dari kata *to perform* yang bermakna melakukan pekerjaan, melaksanakan tanggung jawab, dan menghasilkan sesuatu sesuai dengan harapan. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil penyelesaian tugas yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau kelompok.

Pemahaman mengenai kinerja semakin diperkuat oleh berbagai pandangan para ahli. Bernardin dan Russell (dalam Gomes, 2003) mendefinisikan kinerja sebagai catatan mengenai hasil atau *outcome* yang diperoleh dari pelaksanaan suatu fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu. Sementara itu, August W. Smith (dalam Sedarmayanti, 2012) memandang kinerja sebagai *output* dari suatu proses, baik yang dihasilkan oleh manusia maupun oleh sistem kerja. Pandangan tersebut menegaskan bahwa kinerja tidak hanya berorientasi pada proses, tetapi terutama pada hasil yang dicapai.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Sinambela, (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta tetap berlandaskan pada norma hukum, moral, dan etika yang berlaku. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan capaian hasil kerja yang dilakukan secara sah, etis, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, indikator kinerja menjadi alat ukur penting dalam menilai prestasi kerja individu maupun kelompok, sekaligus sebagai dasar dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara menyeluruh.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Negeri Allang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Melalui pendekatan ini, hubungan antara variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja perangkat desa sebagai variabel dependen dapat diukur dan dianalisis secara sistematis.

Budaya organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel budaya organisasi diukur melalui beberapa indikator, yaitu komunikasi, kepemimpinan, nilai-nilai bersama, norma, dan loyalitas, sebagaimana dikemukakan oleh Harbani

Pasolong, (2018). Sementara itu, kinerja perangkat desa diukur berdasarkan indikator kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab, merujuk pada pendapat Sinambela dkk., (2017) dan Hasibuan, (2012). Penggunaan indikator-indikator tersebut diharapkan mampu merepresentasikan kondisi kinerja aparatur desa secara komprehensif.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Negeri Allang, Kecamatan Leihitu Barat. Populasi penelitian berjumlah 20 responden yang terdiri atas 12 perangkat desa dan 8 tokoh masyarakat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Pemilihan responden dilakukan dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap budaya organisasi serta kinerja perangkat desa, sehingga data yang diperoleh diharapkan lebih akurat dan sesuai dengan konteks penelitian.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan inferensial. Tahap awal analisis dilakukan melalui uji validitas untuk menilai tingkat keabsahan setiap item pertanyaan dalam kuesioner, dengan kriteria nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2016). Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Putri, 2015).

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa, digunakan analisis regresi linear sederhana dengan model persamaan  $Y = a + bx$ . Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji  $t$  untuk melihat signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrument Penelitian

Uji Validasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap item pernyataan yang muncul pada kolom korelasi total untuk item yang dimodifikasi) dengan  $r$  tabel (product momen). Persyaratan minimal untuk memenuhi syarat adalah sampel sebanyak 20 perangkat desa dengan  $r$  tabel = 0,443. Oleh karena itu, jika ada korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,443, item dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika  $r$ -hitung lebih besar dari 0,443, maka dinyatakan valid. Berikut hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Item $X_1$	0.698	0,443	valid
Item $X_2$	0.751	0,443	valid
Item $X_3$	0.732	0,443	valid
Item $X_4$	0.737	0,443	valid
Item $X_5$	0.723	0,443	valid
Item $Y_1$	0.487	0,443	valid
Item $Y_2$	0.677	0,443	valid
Item $Y_3$	0.759	0,443	valid
Item $Y_4$	0.757	0,443	valid
Item $Y_5$	0.524	0,443	valid

Sumber; Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan mengenai budaya organisasi dan variabel kinerja perangkat desa maka diperoleh  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,443). Selanjutnya, suatu kuesioner dikatakan kredibel apabila jawaban seorang tersebut selalu konsisten dari waktu ke waktu. Maka teknik yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu membandingkan nilai alpha dengan standar. Faktor *Cronbach Alpha* di atas 0.60 menunjukkan keadaan perangkat. Juga, semakin dekat ke 1, semakin tinggi konsistensi keandalan internal.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cranbach's	Kesimpulan
Variabel X	0.759	$\geq 0,60$	Reliabel
Variabel Y	0.631	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber; Data Olahan SPSS, (2025)

Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variable lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipergunakan untuk semua variabel dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif, apakah nilai variabel signifikan, dan apakah nilai variabel penting. Bertambah atau berkurang. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi sederhana sebagai berikut.

**Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	28.339	3.118	
	Budaya Organisasi	-.323	.145	-.465

Variable Dependen: Kinerja Perangkat Desa

Sumber; Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28,339 - 0,323X.$$

Nilai konstanta sebesar 28,339 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja perangkat desa (Y) tetap berada pada angka 28,339. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar budaya organisasi yang turut memengaruhi kinerja perangkat desa. Selanjutnya, nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar  $-0,323$  menunjukkan arah hubungan yang negatif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi justru diikuti dengan penurunan kinerja perangkat desa sebesar 0,323 satuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang berkembang di Kantor Negeri Allang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja perangkat desa.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji parsial (uji t) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh



secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel atau dengan melihat nilai signifikansi ( $p$ -value). Apabila nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sebaliknya, apabila nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima. Hasil uji  $t$  diperoleh dari *output coefficients* pada analisis regresi linear sederhana dan digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

#### Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	28.339	3.118		9.090	.000
Budaya Organisasi	-.323	.145	-.465	-2.227	.039

Variabel Dependen: Kinerja Perangkat Desa

Sumber; Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $-2,227$ , sedangkan nilai  $t$  tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan tertentu adalah sebesar 2,079. Karena nilai  $|t|$  hitung ( $2,227$ ) lebih besar daripada  $t$  tabel ( $2,079$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Negeri Allang.

Meskipun pengaruh tersebut terbukti signifikan secara statistik, arah koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara budaya organisasi dan kinerja perangkat desa. Artinya, budaya organisasi yang berkembang saat ini belum mampu mendorong peningkatan kinerja, bahkan cenderung berkorelasi dengan penurunan kinerja perangkat desa. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang bercorak kekeluargaan dan sangat dipengaruhi oleh tradisi, maka kinerja perangkat desa justru cenderung menurun.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan profesionalisme aparatur pemerintahan desa. Oleh karena itu, budaya organisasi di Kantor Negeri Allang perlu dikelola dan diarahkan secara lebih terstruktur agar mendukung prinsip profesionalisme, efisiensi, dan akuntabilitas. Penguatan budaya kerja yang berorientasi pada kinerja, disiplin, dan tanggung jawab diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja perangkat desa secara berkelanjutan.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Pembahasan ini disusun berdasarkan hasil analisis deskriptif data serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan lingkungan organisasi yang mendukung peningkatan kinerja perangkat desa. Budaya organisasi yang ditanamkan oleh pimpinan dan diterapkan secara konsisten mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong perangkat desa untuk bekerja secara lebih efektif dan bertanggung jawab.

Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja pemerintahan desa, maka semakin baik pula kinerja perangkat desa yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan budaya organisasi yang kuat, jelas, dan konsisten akan membantu perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau kurang terkelola dengan baik cenderung berdampak pada rendahnya kinerja perangkat desa. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sari L., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Berdasarkan temuan tersebut, Pemerintah Negeri Allang disarankan untuk terus meningkatkan dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan kerja pemerintahan desa. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penciptaan kondisi kerja yang nyaman, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pemberian perhatian terhadap kebutuhan perangkat desa agar proses penyelesaian pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Selain itu, penguatan budaya kerja yang profesional perlu menjadi perhatian utama, dengan mengarahkan perangkat desa untuk mampu menyeimbangkan nilai-nilai adat dan kekeluargaan dengan prinsip kerja modern, seperti kedisiplinan waktu, transparansi, dan akuntabilitas.

Lebih lanjut, Pemerintah Negeri Allang perlu menyusun dan menerapkan aturan kerja yang lebih jelas dan terstruktur, salah satunya melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang tegas terkait pelayanan publik. Keberadaan SOP yang jelas diharapkan dapat memperlancar proses kerja serta mencegah terhambatnya pelaksanaan tugas akibat pola pengambilan keputusan yang terlalu panjang. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi yang terarah dan profesional diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja perangkat desa secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Negeri Allang, Kecamatan Leihitu Barat. Budaya organisasi yang berkembang selama ini, yang didominasi oleh nilai-nilai kekeluargaan, musyawarah, dan solidaritas, mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, namun belum sepenuhnya mendorong peningkatan profesionalisme aparatur desa. Dalam praktiknya, nilai-nilai tersebut kerap menimbulkan kecenderungan subjektivitas, kurangnya ketegasan dalam pengambilan keputusan, serta lambatnya penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang telah mengakar perlu dikelola dan diarahkan agar lebih sejalan dengan prinsip profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

## **IMPLIKASI**

Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa kinerja perangkat desa tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh lingkungan sosial dan budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Budaya organisasi yang dikelola secara tepat dapat menjadi kekuatan strategis dalam meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, disiplin, dan efektivitas kerja aparatur desa. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak diarahkan dengan baik berpotensi menghambat kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi perlu dipandang sebagai bagian penting dari upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan desa.



## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Negeri Allang disarankan untuk melakukan penguatan budaya organisasi yang lebih berorientasi pada kinerja dan profesionalisme. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penerapan nilai-nilai disiplin, transparansi, dan akuntabilitas secara konsisten. Selain itu, perangkat desa perlu diarahkan untuk menyeimbangkan nilai-nilai adat dan kekeluargaan dengan prinsip kerja modern agar proses pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Penyusunan dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan tegas juga diperlukan untuk memperlancar proses kerja serta mempercepat pengambilan keputusan.

## KETERBATASAN dan SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Jumlah responden yang relatif kecil serta cakupan wilayah penelitian yang terbatas pada satu desa menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke seluruh pemerintahan desa di wilayah lain. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggali secara mendalam dinamika budaya organisasi dan makna nilai-nilai budaya lokal yang memengaruhi perilaku kerja aparatur desa.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dan melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasil yang diperoleh lebih representatif. Penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*) juga perlu dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi, khususnya dalam mengungkap nilai-nilai budaya lokal yang berpotensi memperkuat kinerja aparatur desa. Selain itu, penelitian mendatang diharapkan dapat mengkaji peran faktor lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi, yang kemungkinan berfungsi sebagai variabel mediasi atau moderasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perangkat desa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hadi, (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Destiani Dessy, (2021) Model Outdoor Learning Terhadap Kemampuan Menulis Puisi Siswa Kelas V SD Negeri 25 Indralaya, Inovasi Sekolah Dasar: Jurnal Kajian Pengembangan Pendidikan.
- Gomet, (2003) Une histoire des formations aux métiers du sport dans l'enseignement catholique. L'institut d'Angers, PUR (Presses Universitaires de Rennes), Rennes, Pranci
- Hani Handoko, (2020) Perilaku Organisasi, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Harbani Pasolong, (2018) Teori Administrasi Publik, Alfabetha, Bandung.
- Harsono Sudibyo, (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar, Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)
- Mathis & Jackson, (2002) Human Resource Management: Essential Perspective, Cengage Learning, Boston, MA
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Michael Zwell, (2000) Creating a Culture of Competence, John Wiley & Sons, Inc., New York

- Nuridin, M. Fadhil, (2017) Isu Sosiologi Kontemporer, BITREAD
- Prajudi Atmosudirjo, (2014) Pengantar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Prawirosentono Sujadi, (2019) Manajemen Kinerja & Motivasi Karyawan (Edisi 3) : Manajemen SDM, BPFE, Jakarta
- Putri, A. O., & Suwitho, S. (2015). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan csr sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(4).
- Robbins Stephen P & Timothy A. Judge, (2017) *Organizational Behavior* (15th Edition), Pearson Education (Pearson College Div/Pearson Publishing), Upper Saddle River, New Jersey, USA
- Sedarmayanti., (2012). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero): *Jurnal Manajemen Maranatha (JMM)* Vol. 18 No. 2
- Segala, Jauvani, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi II, tahun 2013) Rajawali Pers, Jakarta
- Simamora J, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2017). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2).
- Sujarweni,V. Wiratna (2018) *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*, Alfabeta, Bandung.
- Syakhriani & Kamil, (2022) *Jurnal, Budaya dan Kebudayaan: Tinjauan dari Berbagai Pakar, Wujud-wujud Kebudayaan, 7 Unsur Kebudayaan yang Bersifat Universal, Cross-border* (*Journal of Cross Border Studies*), Vol./No.: Vol. 5, No. 1 (2022), halaman 782–791
- Taufiq, (2020) *Puisi dalam Telaah dan Kajian*, Departemen Kebudayaan RI / Horison, Jakarta
- Wibowo, (2016) *Hakikat, Formulasi, dan Problemat Etisnya*, Rajawali Press (Rajagrafindo Persada), Jakarta
- Widodo, Budihardo, (2016) *Panduan Riset & Publikasi Penelitian*, Andi Offset, Yogyakarta