Prosiding Seminar Nasional
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI KANTOR DESA PANDIAN KABUPATEN SUMENEP

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON APPARATUS PERFORMANCE IN THE PANDIAN VILLAGE OFFICE, SUMENEP DISTRICT

Oleh :
Rheza Faukarinah[1**], Wilda Rasaili[2] , Rillia Aisyah Haris[3]

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Prodi Administrasi Publik
Universitas Wiraraja
E-mail *coresponding author*: rhezakitty@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of good organizational culture and motivation in improving the performance of Pandian Village Office Apparatus, Sumenep Regency. With the very important role of the village office, it should also be in harmony with the quality of human resources of its employees so that it can support the role of village office members. Several problems can be found at the Pandian village office, Sumenep district, namely that some employees still lack responsibility for the work and obligations entrusted to them, some employees are still seen coming to work late and leaving the workplace during working hours. The research population was all 11 officers and all officers were sampled. Data collection techniques are questionnaires and documentation methods. This research uses multiple linear regression analysis to see the influence of organizational culture and motivation variables on the performance of officials at the Pandian District Village Office. Sumenep. Based on the results of regression testing, it was found that organizational culture has a significant effect on apparatus performance. If there is an increase in organizational culture, apparatus performance will also increase. Meanwhile, motivation does not have a significant effect on the performance of the apparatus. This means that the motivation received by the apparatus has no effect on the performance of the apparatus. Meanwhile, based on the results of the F-test that has been carried out, together the variables of organizational culture and motivation have a significant effect on apparatus performance. This indicates that organizational culture and motivation together can improve apparatus performance.
Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Apparatus Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja Aparatur Kantor Desa Pandian Kabupaten Sumenep. Dengan sangat pentingnya peran dari kantor desa maka seharusnya juga selaras dengan kualitas SDM dari pegawainya sehingga dapat menunjang peran dari anggota kantor desa. Dapat di

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

temukan beberapa masalah di kantor desa pandian kabupaten sumenep yaitu beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya, beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja. Populasi penelitian adalah seluruh aparat sebanyak 11 orang dan semua aparat dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan dokumentasi metode dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Kecamatan Pandian. Sumenep. Berdasarkan hasil pengujian regresi ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Jika terjadi peningkatan budaya organisasi maka kinerja aparatur pun akan meningkat. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Artinya motivasi yang diterima aparatur tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Sedangkan berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja aparatur.
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Aparatur

1. PENDAHULUAN

Dalam membentuk suatu organisasi tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, dan pencapaiannya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang tergabung dalam organisasi tersebut. Personil yang berkualitas merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. SDM memegang peranan penting khususnya dalam kehidupan organisasi publik, karena merupakan faktor utama dalam perkembangan kinerja organisasi, dan peranannya tidak dapat digantikan oleh apapun, sehingga sangat penting dalam pengembangan bidang SDM.

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sebagai aparatur sipil negara (ASN) adalah pegawai negeri/pegawai negeri yang bertanggung jawab atas pelayanan publik dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, peran ASN sangat penting dalam pelayanan publik. Tujuan ASN publik terkait dengan kelancaran pelayanan publik. ASN menjadi tumpuan masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraannya. Begitu pula di Kantor Desa Pandian Kabupaten Sumenep, kinerja pegawai dapat dilihat dari volume pekerjaan, tekad dan mutu pekerjaan, serta tingkat kemampuan kerja, kemampuan mencari, mengelola dan menganalisis data yang tersedia dan kemampuan untuk mengevaluasi.

Kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja yang dilakukan dalam kegiatan atau program kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dan dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan. Jika

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

kinerja seorang pegawai tidak sesuai harapan maka hal tersebut merupakan bagian dari masalah organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai nilai-nilai, norma-norma dan sikap-sikap yang terkandung dalam budaya organisasi, yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam diri setiap pegawai. Karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi adalah falsafah ideologi nilai-nilai anggapan keyakinan harapan sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu Jadi berdasarkan definisi diatas budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sistem organisasi Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja team, pemimpin dan ciri-ciri organisasi serta proses administrasi yang berlaku Sedangkan Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya Motivasi juga mempunyai peran penting untuk mencapai kinerja yang tinggi karena terkait dengan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam arti siap menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kepentingan organisasi dengan memanfaatkan peluang yang ada untuk mencapai misi organisasi Namun kenyataannya tidak semua aparatur memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi untuk mencapai keberhasilan.

Budaya organisasi dan motivasi mempunyai peranannya masing-masing, semakin banyak nilai berbagi dan saling menerima maka semakin memperkuat budaya perilaku yang diterapkan dalam organisasi. Tanpa budaya dan motivasi untuk meningkatkan kinerja, dilandasi rasa saling percaya antar kolaborator, siap berbagi ilmu, maka organisasi tidak bisa dikatakan berkembang atau bahkan bertahan dalam hal apapun. Budaya dan motivasi organisasi dapat menjadi alat keunggulan kompetitif yang utama apabila budaya organisasi itu sendiri dapat mendukung strategi organisasi, bertanggung jawab, mengatasi permasalahan persaingan dan melakukan perubahan dengan benar dan cepat. (Soedjono, 2005). Setiap organisasi mempunyai budaya berbeda yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat digunakan untuk membentuk hubungan antara karyawan dan organisasi. Akibatnya, karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi.

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Kantor desa mempunyai tugas yang sangat penting yaitu mengatur pemerintahan desa, melaksanakan kegiatan pembangunan dan memberdayakan masyarakat. Karena begitu pentingnya peran kantor desa, maka hendaknya juga diselaraskan dengan kualitas sumber daya manusia pegawainya, sehingga menunjang peran para anggota kantor desa. budaya organisasi harus dibangun di kantor desa agar dapat melahirkan pegawai yang berorientasi pada tujuan dengan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Di kantor desa Pandian Sumenep terdapat beberapa permasalahan yang diamati berdasarkan pengamatan peneliti yaitu (1) masih terdapat sebagian pekerja yang belum bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, karena masih banyak pekerja yang ingin mengabaikan pekerjaannya. (2) Masih terlihat adanya pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja dan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, terlihat masih terdapat pegawai yang lebih memilih urusan pribadi dibandingkan urusan kantor.

Fenomena yang tampak pada pembahasan awal menjadi acuan bagi peneliti untuk menganalisis lebih dalam pengaruh budaya organisasi dan motivasi yang baik terhadap peningkatan kinerja Aparatur Kantor Desa Pandian Kabupaten Sumenep, karena setiap orang mempunyai harapan terhadap kinerja aparatur desa. budaya organisasi di masa depan. perangkat tersebut dapat dimaksimalkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Judul penelitian diberikan dengan memaparkan latar belakang permasalahan penelitian yang dipaparkan peneliti.

2. TINJAUAN TEORITIS

Administrasi Publik

Administrasi menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal yang dilakukan oleh pimpinan dan asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan yang baik. Henry Fayol (1841-1925) menggunakan pendekatan atas manajemen administrasi, yaitu suatu pendekatan dari pimpinan atas sampai pada tingkat pimpinan terbawah. Fayol melahirkan tiga sumbangan besar bagi administrasi dan manajemen yaitu (1) aktivitas organisasi, (2) fungsi atau tugas pimpinan, (3) prinsip-prinsip administrasi atau manajemen. Selanjutnya Fayol dalam Harbani Pasolong (2019:15), mengemukakan prinsip-prinsip administrasi sebanyak 14 yaitu sebagai berikut:

1. Pembagian pekerjaan, prinsip ini sama dengan pembagian tenaga kerja menurut Adam Smith, spesialisasi meningkatkan hasil yang membuat tenaga kerja lebih efisien.

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

2. Wewenang. Manajer harus memberi perintah, wewenang akan membuat mereka melakukan denga baik.
3. Disiplin. Tenaga kerja harus membantu dan melaksanakan aturan yang ditentukan oleh organisasi.
4. Kesatuan komando. Setiap tenaga kerja menerima perintah hanya dari yang berkuasa.
5. Kesatuan arah. Beberapa kelompok aktivitas organisasi yang mempunyai tujuan yang sama dapat diperintah oleh seorang manajer menggunakan satu rencana.
6. Mengarahkan kepentingan individu untuk kepentingan umum. Kepentingan setiap orang, pekerja atau kelompok pekerja tidak dapat diutamakan dari kepentingan organisasi secara keseluruhan.
7. Pemberian upah. Pekerja harus dibayar dengan upah yang jelas untuk pelayanan mereka.
8. Pemusatan. Berhubungan pada perbandingan yang mana mengurangi keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
9. Rentang kendali. Garis wewenang dari manajemen puncak pada tingkatan di bawahnya merepresentasikan rantai skalar.
10. Tata tertib. Orang dan bahan-bahan dapat ditempatkan dalam hal yang tepat dan dalam waktu yang tepat.
11. Keadilan. Manajer dapat berbuat baik dan terbuka pada bawahannya.
12. Stabilitas pada jabatan personal, perputaran yang tinggi merupakan ketidakefisienan.
13. Inisiatif. Tenaga kerja yang menyertai untuk memulai dan membawa rencana akan menggunakan upaya pada tingkat tinggi.
14. Rasa persatuan. Kekuatan promosi tim akan tercipta dari keharmonisan dan kesalahan dalam organisasi.

Budaya organisasi

Budaya organisasi membahas seluruh simbol dalam berinteraksi seperti action, kebiasaan, obrolan, dan prinsip yang terkait. Pada kasus perusahaan maka budaya organisasi perusahaan menjadi bagian dari strategi yang diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka ada berbagai persepsi yang mendasar mengenai teori budaya organisasi perusahaan. Teori tersebut dikemukakan sebagai berikut:

a. Para anggota organisasi atau perusahaan membentuk dan menjaga rasa yang dipunyai secara bersama mengenai kondisi organisasi. Hal ini membawa implikasi pemahaman yang lebih baik pada nilai yang ada dalam organisasi. Nilai organisasi merupakan acuan dan prinsip yang

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

diterjemahkan ke dalam budaya organisasi perusahaan.

b. Budaya organisasi biasa menggunakan simbol tertentu yang mudah dipahami oleh anggota organisasi. Pada saat anggota mengerti arti simbol dan mengimplementasikannya maka anggota akan dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi di perusahaannya.

c. Beragamnya budaya yang ada di dalam organisasi. Kemudian memunculkan keberagaman dalam penerapannya. Namun perbedaan inilah yang pada akhirnya saling mengisi dan melengkapi. Menutupi kelemahan dan saling menguatkan antar elemen dalam organisasi.

Motivasi

Budaya organisasi membahas seluruh simbol dalam berinteraksi seperti action, kebiasaan, obrolan, dan prinsip yang terkait. Pada kasus perusahaan maka budaya organisasi perusahaan menjadi bagian dari strategi yang diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka ada berbagai persepsi yang mendasar mengenai teori budaya organisasi perusahaan. Teori tersebut dikemukakan sebagai berikut:

d. Para anggota organisasi atau perusahaan membentuk dan menjaga rasa yang dipunyai secara bersama mengenai kondisi organisasi. Hal ini membawa implikasi pemahaman yang lebih baik pada nilai yang ada dalam organisasi. Nilai organisasi merupakan acuan dan prinsip yang diterjemahkan ke dalam budaya organisasi perusahaan.

e. Budaya organisasi biasa menggunakan simbol tertentu yang mudah dipahami oleh anggota organisasi. Pada saat anggota mengerti arti simbol dan mengimplementasikannya maka anggota akan dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi di perusahaannya.

f. Beragamnya budaya yang ada di dalam organisasi. Kemudian memunculkan keberagaman dalam penerapannya. Namun perbedaan inilah yang pada akhirnya saling mengisi dan melengkapi. Menutupi kelemahan dan saling menguatkan antar elemen dalam organisasi.

Kinerja Aparatur

Stephen Robbins dalam Akbar (2019) mengemukakan kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah diterapkan bersama. Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorag sangatlah penting, karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

melaksanakan tugasnya, umtuk mengetahui hal ini, diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama. Menurut Davis, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motifasi (*motivation*)dan merumuskan bahwa:

1) Faktor kemampuan (*ability*)
   Secara psikologis, kemampuan *abiliti* terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya pemimpin dan anggotanya yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior,very superior,givted* dan *jenius* dengan pendidikan yang mencukupi untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih gampang mencapai kinerja maksimal.
2) Faktor motivasi (*motivation*)
   Motivasi didefinisikan sebagai suatu sikap pimpinan dan anggotanya terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kejanya dapat menunjukkan motivasi kerja kurang baik.

Selain pandangan diatas, michel (Ruky, 2001) juga mengemukakan standar kinerja yang diperlukan karyawan pada suatu organisasi, yaitu :

a. *Quality of work,* ialah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskanbagi penggunanya atau tidak, sehingga dijadikan sebagai standar kerja.
b. *Communication,* yaitu karyawan mampu melakukan hubungan yang baik dengan karyawan yang lainnya ataupun dengan pimpinannya.
c. *Promtness,* yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga karyawan dituntut bekerja cepat untuk mencapai kepuasan dan peningkatandalam bekerja.
d. *Capability,* yaitu kemampuan dalam bekerja yang semaksimal mungkin
e. *Initiative,* yaitu setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaanyasendiri supaya tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Edwin Flippo (1984), mengatakan kinerja (*performance*) dapat diukur melalui:

a. Mutu atau kualitas kerja yaitu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti sesuai mutu pekerjaan yang direncanakan.
b. Kuantitas kerja yaitu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

diberikan pada target yang telah ditentukan.

c. Ketangguhan yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap perintah, tingkat kehadiran, pemberian waktu libur juga jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
d. Sikap ialah sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama pegawai lain, dengan pimpinan dan seberapa jauh tingkat kerjasamanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam akbar (2019), adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja yaitu menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan Organisasi
b. Kuantitas kerja yaitu menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Organisasi
c. Tanggung jawab yaitu menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
d. Kerjasama yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
e. Inisiatif yaitu inisiatif dari dalam diri Pegawai ASN untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai..

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena penelitian kuantitatif merupakan cara-cara dalam menguji teori khusus dengan cara meneliti pengaruh antar variabel. Variabel-variabel diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian agar data yang berupa angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Adapun tipe penelitian ini ialah tipe penelitian Survei.Alasan peneliti memakai tipe penelitian ini karena bertujuan untuk mengumpul data dan informasi dan responden yang dianggap mampu

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

memberikan informasi yang berhubungan dengan masalah.

1. Teknik pengumpulan data

Metode Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan koesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist.* Guna membantu responden di Kantor Kantor Desa Pandian untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check (✓)* pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 3 (tiga) buah kuesioner untuk peneliti ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait budaya organisasi (variabel X1), kedua kuesioner untuk memperoleh data terkait motivasi (variabel X2) dan ketiga kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai (variabel Y). Ketiga kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Kantor Kantor Desa Pandian. Guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di Kantor Kantor Desa Pandian tentang variabel budaya organisasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y). Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu :

a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

b. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4

c. Jawaban Ragu-ragu (RR) : diberi skor 3

d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji. validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan / kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan / konsistensi kuesioner penelitian. Penelitian akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 22.0. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r*hitung dengan nilai rtabel Product Moment (lihat lampiran). Jika nilai rhitung ≤ rtabel maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0,5.

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 22.0.* Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

ralpha atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika ralpha atau angka cronbach alpha ≥0,7 maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi peneliti melakukan pengambilan gambar atau foto maupun dokumen penting lainnya pada saat berlangsungnya kegiatan sebagai bukti fisik pelaksanaan penelitian telah dilakukan di tempat penelitian.

Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu :

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada Kantor Kantor Dsa Pandian sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase :

$$\% = \frac{n}{\mathrm{N}} x\ 100$$

Keterangan rumus :

n = skor yang diperoleh

N = skor ideal

% = persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel 3.1

Tabel 3.2 Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
0% - 100%	angat Baik
0% - <80%	aik
0% - <60%	ukup Baik
0% - <40%	urang Baik
% - <20%	angat Tidak Baik

2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kantor Desa Pandian. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan *(prediction)*. Adapun rumus persamaan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini, adalah : $Ý=a+bX$

Keterangan rumus :

Ý = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta

b = kuefisien regresi

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 22.0.* Hasil analisis *regresi* dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah :

a. Jika nilai P value (sig) ≥0,05, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

b. Jika nilai P value (sig) ≤0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Teknik Analisis Inferensial

Pada teknik analisis inferensial ini merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis keberhasilan pada data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi secara jelas dan juga teknik pengambilan sampel dari populasi ini dilakukan secara random.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pada bab ini peneliti akan mendeskripsikan data-data yang telah diperoleh selama penelitian yang telah dilakukan. Data yang disajikaan diperoleh melalui angket yang telah diberikan kepada seluruh aparatur desa di kantor desa Pandian sumenep, yang terdiri dari kepala desa, sekretaris, kaur perencanaan, bendahara, kaur TU &umum, kasi kesejahteraan masyarakat, kasi pelayanan, kasi pemerintahan, dan kepala dusun. Angket yang didistribusikan yaitu variabel X1 untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, variabel X2 untuk mengetahui pengaruh motivasi dan variabel Y untuk mengetahui kinerja aparatur. Data yang disajikan meliputi data-data tentang identitas responden dan distribusi jawaban aparatur terhadap pernyataan yang telah diajukan dan akan diuraikan dalam tabel.

Gambaran Umum Responden

Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin laki-laki dan perempuan responden pada penelitian ini didominasi dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Laki-laki	10
2	Perempuan	1
	Jumlah	11

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 5.1 total responden yang merupakan aparatur kantor desa pandian berjumlah 11 responden. Terdapat responden laki-laki dengan jumlah 10 orang dan perempuan berjumlah 1 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aparatur laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan aparatur perempuan.

a. Identitas Responden berdasarkan Pekerjaan

Dalam penelitian ini, aparatur yang menjadi responden memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.2

Pekerjaan Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Urusan	3
4	Kepala Seksi	3
5	Kepala Dusun	3
	Jumlah	11

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 5.2 total responden yang merupakan aparatur pada kantor desa padian berjumlah 11 responden. Terdapat rresponden yang bekerja sebagai kepala desa 1 orang, sekretaris 1 org, Kaur 3 orang, Kasi 3orang, dan Kadus 3 orang.

Tabel 5.3

Pendidikan Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	SMA	1
2	Sarjana	10
	Jumlah	11

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 5.3 total responden yang merupakan aparatur pada kantor desa padian berjumlah 11 responden. Terdapat responden yang berpendidikan SMA 1 orang dan Sarjana sebanyak 10 orang.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa instrument penelitian yang digunakan memiliki skor product moment lebih dari 0.602 (rtabel) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 sehingga keseluruhan butir dalam instrument penelitian dikatakan valid.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja aparatur dapat dipandang sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan kinerja agar secara produktif berhasil mewujudkan apa yang telah

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

ditentukan. Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat ditentukan oleh budaya organisasi yang dimiliki organisasi dan dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh aparatur. Terciptanya produktivitas kinerja tinggi seorang aparatur tidak terlepas dari pengoptimalan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh seluruh organisasi, termasuk di dalamnya organisasi di instansi pemerintah agar aparatur memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sebagai pemersatu, peredam konflik dan motivator aparatur untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja aparatur. Budaya organisasi yang kuat terlihat dengan aparaturnya yang loyal, aparatur tahu tujuan organisasi, mengerti perilaku yang baik dan tidak baik dan aparatur melaksanakan tugas berdasarkan nilai yang dianut secara konsisten serta banyak ritual yang dilaksanakan bersama-sama. Pengaruh positif dari budaya organisasi yang tidak kuat adalah pegawai menunjukkan kepuasan bekerja sehingga akan diikuti dengan produktifitas kinerjanya tinggi. Robbins (2003), mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja aparatur yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma organisasi yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi yang bersangkutan, dimana budaya organisasi mempersepsikan perilaku individu masing-masing anggota organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh koefisien motivasi yang menunjukkan tanda negatif Ini berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, apabila terjadi peningkatan motivas organisasi maka kinerja aparatur akan mengalami penurunan

Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja aparatur kantor desa pandian sumenep. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dapu (2015). Yang menghasilkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. dengan sampel sebanyak 60 orang responden dengan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

menggunakan kuesioner dan analisis regresi linear berganda.

Di kantor desa pandian para pimpinan sudah memberikan motivasi kepada para karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kreativitas, dan nilai mutu pekerjaanya, akan tetapi hal itu tidak cukup untuk mendorong mereka, karena pada dasarnya aparatur hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan. Kebanyakan aparatur bekerja hanya memikirkan target untuk mendapatkan bonus di luar gaji, dan setelah mereka mencapai target, kebanyakan dari mereka sudah merasa puas sampai disitu saja, dan mereka menyelesaikan pekerjaan agar tidak kehilangan pekerjaan.

2. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil dari uji-F yang telah dilakukan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama dapat meingkatkan kinerja aparatur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dan motivai secara bersama-sama mengalami peningkatan maka secara otomatis kinerja aparatur juga mengalami peningkatan.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja aparatur di kantor desa Pandian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.Seperti yang telah ditunjukkan tabel 5.50 bahwa nilai T_{hitung} dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,389 $>T_{tabel}$0,703 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 yakni dibawah 0,05. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja aparatur dapat dipandang sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan kinerja agar secara produktif berhasil mewujudkan apa yang telah ditentukan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Berdasarkan tabel 5.0 bahwa nilai T_{hitung} dari variabel motivasi (X2) sebesar -0,014$<T_{tabel}$0,703 dengan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

tingkat signifikansi sebesar 0,989 yakni diatas 0,05.Artinya bahwa motivasi yang diterima oleh aparatur tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja aparatur kantor desa pandian sumenep.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Dari tabel 5.51, menunjukkan bahwa nilai F = 6,913 dan signifikansi = 0,018. dengan nilai *dfregression* = 2 dan *dfresidual* = 8 serta α = 5%, didapat nilai tabel statistik F = 4,260. Dengan demikian, nilai F_{hitung} sebesar 6,913> F_{tabel} 4,260, dan nilai signifikansi adalah 0.018< α 0,05.Hal ini dikarenakan budaya organisasi dan motivai secara bersama-sama mengalami peningkatan maka secara otomatis kinerja aparatur juga mengalami peningkatan

b. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang melekat pada penelitian ini, maka saran dari penelitian ini adalah:

Perlu menciptakan budaya organisasi yang baik dengan membangun budaya organisasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi.

Untuk memotivasi aparatur Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikankepada organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja aparatur dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja, memiliki kreatif dalam bekerja, dan mendapatkan budaya organisasi yang baik serta Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehinggadisamping melakukan pekerjaan kantor, aparatur juga melakukan interaksiantara sesama aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar Muhammad. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kab. Mamuju. Skripsi:Muhammadiyah Makassar.

Amstrong , Michael. 1994. A Handbook of Human Resource Management. Terjemahan Elex Media Komputindo:Jakarta.

Anang Muhammad, Wulan Nur. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. *Jurnal Eksekutif*. Volume 15 Nomor 02.

Andayani Imelda, Tirtayasa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 02 Nomor 01.

Arif Rohman. 2012. *Kebijakan Pendidikan: Analisis Dinamika Formulasi dan Implementasi.* Aswaja Presindo: Yogyakarta

Artha Riana, dkk. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meninggkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*. Vol.13 No.02

Asrul Alfia. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kab. Kolaka Utara. Skripsi:Muhammadiyah Makassar.

Bangun,W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Erlangga.

Cica Nayati. 2012. "Peran Budaya Organisasi terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan", (Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga).

Dunggio. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*. Volume VII Nomor 01.

Fauzi Akhmad, Hidayat Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.

Firnawati, Reski, 2021, https://hot.liputan6.com/read/4621531/pengertian-organisasi-menurut-para-ahli-beserta-jenis-dan-tujuannya Liputan 6.

Hadju, Lukman, Novita Adam, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango, Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*. Volume VI Nomor 02.

Hakim Lukman, Nurbiah Tahir, 2020. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh.* Volume 01 Nomor 03.

Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Lembaga Administrasi Negara RI. 2007. Pedoman Penerapan Manajemen Kinerja pada Instansi Pemerintah. Jakarta: LAN-RI.

Lembaga Administrasi Negara-RI, 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta :LAN

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Megantara Ilma, dkk. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*. Volume 21 Nomor 01.

Muhd. Akil. 2020. Analisis Budaya Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Publik (studi kasus pada Puskesmas Kuta Makmur). Skripsi:UIN Banda Aceh.

Ras Muhammad, dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.* Volume 01 Nomor 01

Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.7 No.1 : 22-47.*

Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.

Suparyadi.(2015). Manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Jogjakarta: CV. Andi Offset.

Susilawati. 2017. Implementasi Kebijakan Pendidikan Berbasis Budaya di Desa Pagerharjo Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*. Edisi 8 Vol.6

Sutrisno Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Jakarta: PT. Kencana Media Group.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tanuwibowo, M, Hutomo dan Roy, S. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Perkasa. Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra.

Tika, P. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo