

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SINDANGASIH KECAMATAN BANJARSARI KABUPATEN CIAMIS

Agung Permana

Universitas Galuh, Ciamis

E-mail : agungpermana1571@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai desa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informan sebanyak 10 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan cara menentukan rentang skor variabel X dan variabel Y, menentukan persentase, korelasi product moment, koefisien determinasi serta uji T. Hasil penelitian mengenai budaya organisasi diperoleh persentase 61,33% yang tergolong dalam kriteria cukup baik. Adapun budaya organisasi yang masih kurang optimal dikarenakan kurangnya pengarahan, pembekalan dan pelatihan yang diberikan oleh kepala kepada pegawai di desa Sindangasih. Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai diperoleh persentase sebesar 50,74% yang tergolong dalam kriteria kurang baik. Adapun pelaksanaan kinerja yang belum optimal yaitu jumlah pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan jumlah pegawai desa sehingga terjadinya tumpang tindih tugas serta penumpukan beban kerja yang mengakibatkan berkurangnya kualitas kerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan $r = 0,829$ diperoleh angka 68,72% termasuk pengaruhnya tinggi/kuat. Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) dengan $n=10-2=8$ diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,193 < 1,860$ dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi; Kinerja; Pegawai Desa*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien melalui tindakan secara bersama-sama, dimana dalam melakukan tindakan itu ada pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi publik atau pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*).

Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) (Dunggio 2020:3). Menurut Kasmir dalam Irsyad dkk, (2022:2) faktor yang dapat memberikan dampak dalam upaya

peningkatan kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya Organisasi yang baik akan menuntun pegawai untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya Organisasi menurut Robbins dalam Choirunissa dan Sahadi (2022:1291) merupakan suatu sistem dari makna organisasi/arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan suatu organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan organisasi akan menghambat tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan

kualitas dari organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Desa Sindangasih saat ini kinerja pegawai desa dan budaya organisasi dapat dikatakan belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui dengan indikator-indikator seperti berikut :

1. Kualitas kerja pegawai di kantor Desa Sindangasih masih kurang sesuai dengan harapan. Hal ini terlihat dari pegawai desa yang sering mengalami kesalahan dalam pekerjaan dan keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
2. Pegawai desa juga seringkali terhambat untuk memberikan hasil kerja yang banyak dikarenakan beban kerja yang ada tidak sebanding dengan pegawai desa sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan yang mengakibatkan berkurangnya kuantitas hasil kerja dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.
3. Pegawai desa menyusun anggaran dengan hanya mengestimasi jumlah dana yang diperlukan untuk setiap

kategori tanpa memperhatikan rincian yang lebih mendalam, hal ini mengakibatkan terkendalanya efisiensi dan anggaran yang baik

Masalah diatas timbul diduga disebabkan oleh faktor-faktor budaya organisasi yang kurang dijalankan dengan maksimal. Hal ini terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepala Desa belum sepenuhnya memberikan peluang untuk mengimplementasikan ide-ide inovatif yang diberikan oleh pegawai desa, kepala desa masih melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang sebelumnya pernah terlaksana sehingga untuk mengimplementasi hal yang baru perlu pertimbangan yang cukup lama bahkan sedikit peluang yang diberikan untuk mengimplementasikan.
2. penekanan pada keakuratan dan kecermatan serta kehati-hatian dalam bekerja belum disertai dengan pelatihan dan pengembangan SDM di tingkat Desa sehingga kompetensi dan kualitas pekerjaan belum dapat sepenuhnya maksimal.
3. kepala desa tidak memiliki program khusus pengembangan dan peluang karir bagi pegawai desa sehingga dalam bekerja pegawai desa belum disertai dengan pelatihan dan pengembangan SDM di tingkat Desa sehingga kompetensi dan kualitas pekerjaan belum dapat sepenuhnya maksimal..

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana budaya organisasi di kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana kinerja pegawai di di kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis?

Pengertian budaya organisasi menurut Sutrisno dalam Sulistyaningsih dkk (2016:91) “Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena pada umumnya perusahaan atau instansi adalah dalam bentuk sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pegawai sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati atau diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku atau pemecahan masalah-masalah organisasinya.”

Adapun menurut Robbins dalam Rifai (2019:17) ada lima fungsi budaya dalam organisasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.

2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Untuk menerapkan budaya organisasi yang prima, maka dapat diterapkan karakteristik yang merupakan inti dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins yang di kutip oleh Nawawi (2017:8), yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*)
Yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
Yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecer matan, analisis, dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
Yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.

4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)
Yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*team orientation*)
Yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.
6. Agresif (*aggressiveness*)
Yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya suatu santai-santai.
7. Stabil (*stability*)
Yaitu sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Nawawi (2017:8) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*
Yaitu keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. *Norms*
Yaitu berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values*
Yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota

organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy*
Yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. *Rules*
Yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. *Organization climate*
Merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Pengertian kinerja pegawai menurut Benardin dalam Rifai (2019:19) menterjemahkan kinerja pegawai adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi, dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya".

Menurut Sedarmayanti dalam Sartika (2020:7) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja,

dan etika yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2. Pendidikan, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka memungkinkan kinerjanya juga akan semakin tinggi.
3. Keterampilan, karyawan yang mempunyai keterampilan akan lebih baik kerjanya dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.
4. Kepemimpinan, kepemimpinan seorang manajer berpengaruh pada kinerja karyawan, semakin baik dan bagus kepemimpinan manajer maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Tingkat penghasilan, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
6. Kedisiplinan, kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi, para karyawan antara bawahan dan atasan atau sesama karyawan harus mampu menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
8. Sarana Prasarana Perusahaan harus memberikan fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan.
9. Kesempatan berprestasi Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan

motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Pengukuran kinerja menurut Bernadin & Russell dalam Sutrisno (2010:128) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu adalah sebagai berikut :

1. *Quality* (Kualitas)
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (Kuantitas)
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost Effectiveness* (Biaya Efektif)
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision* (Perlu Pengawasan)
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan, tanpa memerlukan

pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal)

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Teori pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menurut Kotter dan Heskett dalam Rifai (2019:26) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain –lain. Artinya penerapan budaya yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.. Untuk teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 10 informan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* berupa teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini terdiri dari menentukan rentang skor variabel X

(budaya organisasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai), menentukan kategori penilaian, menentukan persentase, mengukur korelasi *product moment*, menghitung besar koefisien determinasi serta uji hipotesis menggunakan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Budaya Organisasi

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko diperoleh skor sebesar 108 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 72,00% yang termasuk dalam kategori baik.

Adapun indikator-indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya kepala desa senantiasa menggerakkan kemajuan dan perubahan positif dalam desa melalui inovasi dan keberanian mengambil risiko untuk mencapai tujuan organisasi, upaya tersebut diantaranya kepala desa mendorong pegawai desa untuk mengusulkan ide inovatif yang dapat meningkatkan kinerja desa, kepala desa membangun suasana nyaman kepada pegawai desa dalam mengambil risiko untuk mencoba pendekatan baru atau solusi kreatif dalam menjalankan tugas di desa, dan kepala desa memberikan dukungan dan peluang untuk mengimplementasikan ide-ide inovatif.

Namun pelaksanaan kepala desa mendorong pegawai desa untuk mengusulkan ide inovatif yang dapat meningkatkan kinerja desa dan kepala desa memberikan dukungan dan peluang untuk mengimplementasikan ide-ide inovatif masih kurang optimal hal ini dikarenakan tidak jarang rapat yang diselenggarakan untuk membahas inovasi dan ide-ide pegawai hanya berfokus pada arahan apa saja yang harus dilakukan pada satu minggu ke depan, serta kepala desa masih melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang sebelumnya pernah terlaksana sehingga untuk mengimplementasi hal yang baru perlu pertimbangan yang cukup lama bahkan sedikit peluang yang diberikan untuk mengimplementasikan.

2. Perhatian terhadap detail *(attention to detail)*

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi perhatian terhadap detail diperoleh skor sebesar 93 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 62,00% yang termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun indikator perhatian terhadap detail yang telah dilaksanakan oleh kepala desa bahwa kepala desa menekankan pada keakuratan dan kecermatan dalam pekerjaan, namun kepala desa masih belum optimal dalam pelaksanaan indikator tersebut seperti kepala desa tidak memberikan umpan balik kepada pegawai desa tentang kesalahan atau ketidaktepatan yang pegawai desa lakukan, serta pegawai desa tidak memberikan

pedoman dan prosedur terperinci untuk membantu pegawai desa.

3. Berorientasi kepada hasil *(outcome orientation)*

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi berorientasi kepada hasil diperoleh skor sebesar 85 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 56,67% yang termasuk dalam kategori cukup baik. Tingginya nilai berorientasi pada hasil ini mencerminkan bahwa kepala desa memiliki penekanan pencapaian hasil konkret dan terukur untuk mencapai tujuan organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan memberikan tujuan yang jelas kepada pegawai desa untuk mencapai hasil yang diinginkan, kepala desa memberi tantangan dan tujuan yang menantang untuk dicapai namun kendala yang terjadi yaitu kepala desa tidak memberlakukan pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian hasil yang signifikan.

4. Berorientasi kepada manusia *(people orientation)*

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi berorientasi kepada manusia diperoleh skor sebesar 82 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 54,67% yang termasuk dalam kategori cukup baik Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepala desa dalam berorientasi kepada manusia telah terlaksana dengan cukup baik. Berorientasi kepada manusia menjadi prioritas utama dalam penyelenggaraan pemerintahan desa,

dikarenakan jika SDM yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam orientasi kepada manusia kepala desa menghargai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai desa dan memberikan dukungan dan perhatian kepada pegawai desa dalam menghadapi tantangan pribadi atau profesional. Selain dari itu, kepala desa perlu meningkatkan dalam memberikan peluang pengembangan karir kepada pegawai desa sehingga akan terlaksana budaya organisasi yang baik yang akan menciptakan lingkungan yang nyaman untuk bekerja.

5. Berorientasi tim (*team orientation*)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi berorientasi tim diperoleh skor sebesar 92 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 61,33% yang termasuk dalam kategori cukup baik.

Adapun indikator - indikator berorientasi pada tim yang telah dilaksanakan oleh kepala desa yaitu kepala desa mendorong kolaborasi dan kerjasama antar pegawai desa untuk mencapai tujuan bersama serta kepala desa memberikan perhatian pada pengembangan kemampuan kerjasama tim dalam pegawai desa. Namun terdapat indikator-indikator yang belum optimal yaitu kepala desa dalam menyediakan platform atau forum untuk berbagi ide dan pengetahuan antar pegawai desa yang mana adanya rapat rutin dan *group chat whatsapp* tidak begitu efektif dalam berbagi

pengetahuan antar pegawai desa, platform atau forum ini lebih digunakan untuk membicarakan arahan pekerjaan ataupun platform untuk bertukar informasi dan dokumentasi bukan berupa ide atau pengetahuan.

6. Agresif (*aggressiveness*)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi agresif diperoleh skor sebesar 83 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 55,33% yang termasuk dalam kategori cukup baik.

Adapun indikator-indikator agresif yang telah dilaksanakan oleh kepala desa yaitu kepala desa mendorong pegawai desa untuk menjadi proaktif dalam mengatasi masalah dan mengejar peluang. Namun terdapat indikator agresif yang masih kurang optimal yaitu dalam memberikan ruang bagi pegawai desa untuk mengambil inisiatif dan bertindak tanpa harus menunggu instruksi secara eksplisit, serta tidak adanya kepala desa memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap pegawai desa yang menunjukkan sikap proaktif dan inisiatif.

7. Stabil (*stability*)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi stabil diperoleh skor sebesar 93 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 67,33% yang termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator stabil yang telah dilaksanakan oleh kepala desa yaitu kepala desa konsisten dalam menerapkan kebijakan dan prosedur

yang konsisten dalam jangka waktu yang lama, kepala desa memberi kepastian dan stabilitas kepada pegawai desa dalam pekerjaannya di desa serta kepala desa melibatkan pegawai desa dalam perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan strategis, namun pelaksanaan indikator-indikator ini masih sangat perlu dioptimalkan pelaksanaannya.

b. Kinerja Pegawai

1. Quality (Kualitas)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi kualitas diperoleh skor sebesar 73 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 48,67% yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kualitas pegawai desa yang belum sepenuhnya baik mempengaruhi hasil kerja dari pegawai desa, hasil kerja yang maksimal dan terukur dan ter aplikasikan dengan baik apabila didukung dengan pegawai desa sebagai pelaksana yang mampu memahami tugas-tugasnya. Banyak kendala yang dihadapi oleh pegawai desa dalam memberikan hasil kerja yang baik mulai dari hasil kerja pegawai desa yang seringkali terjadi *human error* seperti kesalahan penulisan dalam surat keterangan atau surat izin, adanya ketidak transparan dan tidak akuntabel dalam melaksanakan tugas pegawai desa yang tantangan pegawai desa saat ini adalah mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah desa

2. Quantity (Kuantitas)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi kuantitas diperoleh skor sebesar 69 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 46,00% yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kuantitas kinerja pegawai masih kurang baik dan perlu pegawai desa tingkatkan yaitu banyaknya tugas atau proyek yang diselesaikan oleh pegawai desa dalam periode waktu tertentu, pegawai desa mencapai atau melebihi target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan serta pegawai desa mampu mengelola beban kerja mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena saat ini terdapat tantangan atau kendala bagi pegawai desa dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya yaitu beban kerja yang ada tidak sebanding dengan jumlah pegawai desa sehingga terjadi tumpah tindih pekerjaan serta yang mengakibatkan kuantitas hasil kerja berkurang dan ketidaktepatan penyelesaian pekerjaan sesuai periode waktu yang ditentukan.

3. Timeliness (Ketepatan Waktu)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi ketepatan waktu diperoleh skor sebesar 79 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 52,67% yang termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator ketepatan waktu yang telah dilaksanakan yaitu pegawai desa menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, pegawai desa dapat mengelola waktu

dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan pegawai desa memahami pentingnya menghormati tenggat waktu dalam pekerjaan mereka. Namun pelaksanaan indikator pegawai desa dapat mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih kurang optimal, kurang optimal indikator ini dikarenakan sebagian besar pegawai desa bekerja di waktu yang tidak sesuai peraturan, contohnya pelaksanaan acara di luar jam kerja yang dilakukan hingga tengah malam menjadikan pegawai desa hadir tidak sesuai dengan jam kerja keesokan harinya.

4. Cost Effectiveness (Biaya Efektif)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi biaya efektif diperoleh skor sebesar 97 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 48,50% yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil observasi bahwa pegawai desa belum mampu efektif dalam mengelola sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan, memanfaatkan secara maksimal sumber daya untuk meminimalkan biaya dan memaksimalkan manfaat, dalam mencapai efisiensi dan mengelola anggaran dengan baik dan dalam mengelola informasi dengan baik untuk meminimalisir *miss communication* dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dikarenakan akses internet yang terbatas sehingga sulit

dalam menyampaikan atau mendapatkan informasi secara tepat waktu, selain itu sistem komunikasi internal yang terkadang tidak berjalan teratur sehingga informasi dapat terlewat yang akhirnya dapat menyebabkan *miss communication* antar anggota tim. Contohnya dalam beberapa acara yang diselenggarakan oleh desa Sindangasih, saat mengumumkan jadwal kegiatan desa, pegawai desa memberikan informasi yang kurang jelas dan kurang lengkap, akibatnya, beberapa masyarakat mengeluh melewatkan kegiatan tersebut karena tidak memahami secara tepat kapan dan dimana kegiatan tersebut akan berlangsung.

5. Need for supervision (Perlu Pengawasan)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi perlu pengawasan diperoleh skor sebesar 78 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 52,00% yang termasuk dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan penelitian, belum semua pegawai desa mampu bekerja secara optimal jika bekerja tanpa perlu pengawasan, hasil penelitian ini didukung dengan hasil observasi bahwa pegawai desa juga dapat mengambil keputusan yang tepat tanpa memerlukan pengawasan langsung. Namun hal-hal yang perlu ditingkatkan ialah pegawai desa dapat mandiri dan otonom dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu pengawasan yang berlebihan, juga pegawai desa dapat

mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka tanpa pengawasan yang terus menerus.

6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal)

Berdasarkan rekapitulasi mengenai dimensi pengaruh interpersonal diperoleh skor sebesar 86 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 57,33% yang termasuk dalam kategori cukup baik.. Adapun indikator-indikator pengaruh interpersonal yang telah dilaksanakan yaitu pegawai desa dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik sesama pegawai desa dan masyarakat, pegawai desa membangun hubungan yang baik dengan pihak lain untuk mencapai tujuan bersama, dan pegawai desa dapat mempengaruhi orang lain secara positif dan bekerja sama dalam tim.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Desa

Berdasarkan hasil pengujian perhitungan korelasi *product moment* diperoleh nilai $r = 0,829$ artinya terdapat hubungan dengan tingkat hubungan sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 68,72% yang termasuk dalam kategori tinggi/kuat. Serta hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (*one tail test*) dengan $n=10-2=8$ diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,193 > 1,860$ dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat

pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.

KESIMPULAN

Hasil penelitian variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa Kepala Desa Sindangasih sudah cukup baik dalam menerapkan budaya organisasi kepada pegawai desa dengan perolehan persentase 61,33% yang tergolong kriteria cukup baik Adapun beberapa hal penerapan budaya organisasi yang perlu ditingkatkan adalah pelaksanaan pengarahan, pembekalan dan pelatihan yang diberikan oleh kepala kepada pegawai di desa Sindangasih, hubungan komunikasi pegawai di desa Sindangasih yang masih terjadi *miss communication*, serta pemberian apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh kepala desa kepada pegawai desa atas pencapaian pekerjaannya.

Hasil penelitian variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai desa belum optimal dalam melaksanakan tugasnya dengan perolehan persentase sebesar 50,74% yang tergolong pada kriteria kurang baik. Adapun kinerja pegawai yang belum optimal yaitu beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai desa yang mengakibatkan tumpang tindih pekerjaan sehingga rentan untuk tidak terselesaikan tepat waktu, serta pengembangan SOP yang jelas agar seluruh dokumen penting

mengenai operasional desa diatur dengan jelas .

Hasil perolehan korelasi *product moment* diperoleh nilai $r = 0,829$ dengan pengaruh sangat kuat dan perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ dalam taraf kesalahan 5% diperoleh hasil yaitu $4,139 > 1,860$. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis. Pengaruh yang ditimbulkan budaya organisasi sebesar 68,72%. Artinya bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh Kepala Desa kepada pegawai desa Sindangasih dalam mempengaruhinya sebesar 68,72%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Artinya baik tidaknya budaya organisasi di Kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat mempengaruhi kinerja pegawai desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Choirunissa, Nabila Rizky, And Sahadi. 2022. "Budaya Organisasi Di Kantor Kepala Desa Kepel Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis." *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 2(1):1289–1302
- Dunggio, Swastiani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 7(1):1–9.
- Irsyad, Fahmi, Susi Hendriani, And Sukirno Putro. 2022. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau." 17:1.13.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja*. 1st Ed. Depok: Kencana.
- Rifai, Imama. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Bandung." Universitas Pasundan
- Sartika, Yara Mira. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 4(2):106–13.
- Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi, And Yani Tri Wijayanti. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga.