

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA PERANGKAT DESA

Rully Firzan Kardova

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, rullyfk@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Jenis penelitian ini adalah penelitian jelas. Penduduk tinggal di daerah pedesaan sekitar 65 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui uji validasi dan reliabilitas, wawancara lanjutan observasi. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, pengurutan, koefisien, determinasi, uji signifikan (t dan uji f), dengan bantuan program SPSS. Studi menunjukkan bahwa, tata letak budaya perangkat desa saat ini. Koefisien determinasi (R²) budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa sangat signifikan. Motivasi kumulatif untuk kinerja perangkat desa yang lebih rendah. Koefisien determinasi (R²) motivasi terhadap kinerja perangkat adalah signifikan. Produksi disiplin bertentangan dengan kinerja perangkat desa yang rendah. Koefisien determinasi (R²) disiplin kerja alat desa yang sangat kuat. Stimulan organisasi, budaya, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Kesimpulan penelitian adalah, budaya, motivasi, dan disiplin kerja organisasi tidak berpengaruh positif terhadap perangkat desa. Saran untuk meningkatkan kinerja perangkat desa adalah terus melayani masyarakat dengan ikhlas, dan harus adanya pembinaan dari Dinas terkait dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, serta harus adanya bimbingan teknis secara berkala dalam rangka peningkatan kapasitas kinerja perangkat desa dalam mencapai tujuan organisasi

Kata kunci: Budaya, Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This The research was meant to know the culture influence of the organization, motivation, discipline works on the performance of the village device. The research type is research clear. The population lived in a rural area of about 65 people. Data collection USES Questionnaires through validity tests and reliability, follow-up interviews and observations. Data was analyzed using simple linear regression, sorting, coefficient, determinations, significant tests (t dan test f) with the help of SPSS programs. Studies show that the cultural layout of today's village devices. Coefficient determinations (R²) of organizational culture to ward the performance of village equipment are highly significant. Cumulative motivation for the performance of the village's inferior devices. Coefficient determinations (R²) yhr motivation for the performance of village implements is significant. Production of discipline works against the performance of low village devices. The coefficients of determinations (R²) the discipline of the work done on village tools is powerfull. Stimulants, organizational, cultures, motivation, and job discipline significantly affect the performance of rural devices. The study's conclusion was that culture, motivation, and work of the organization disciplined hno positive effect on village equipment. The suggestions to improve the performance of the tools for the village is to continue serving the community have class.

Keywords: organizational culture, motivation, job discipline and performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, dan sebanyak apapun sarana

dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang

mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Pelayanan publik oleh aparat pemerintah masih menjadi persoalan yang perlu memperoleh perhatian dan penyelesaian yang komprehensif. Secara kualitatif hal tersebut dapat dengan mudah dibuktikan dimana-mana berbagai tuntutan pelayanan publik sebagai tanda ketidakpuasan mereka sehari-hari banyak yang dilihat. Pelayanan publik merupakan tanggungjawab pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat gambaran bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut masih tergolong kurang optimal terutama dalam efisiensi anggaran dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Tercapainya tujuan yang ada di dalam perusahaan atau instansi tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih, modern serta sarana dan prasarana yang begitu lengkap, akan tetapi justru tergantung pada sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin kerja merupakan cerminan sikap seseorang dalam menghargai waktu. Kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak sanksi-sanksi (*punishment*) apabila pegawai tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Untuk mewujudkan kinerja para perangkat desa yang baik dan juga di pengaruhi dari budaya perangkat desa yang kadang ada kecenderungan menunda dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, banyak mengobrol atau juga membaca surat kabar, laporan keuangan yang tidak tepat waktu dan masih banyak keluhan dari masyarakat tentang pelayanan umum. Budaya organisasi merupakan sistem nilai

organisasi yang akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku (Robbins, 2010).

Untuk melihat kinerja instansi, salah satu instrument yang dapat dijadikan acuan adalah realisasi anggaran. Realisasi anggaran jika dikorelasikan dengan pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Pemerintah yang terbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Nomor 589 tahun 1999 dengan skala nilai kinerja ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Capaian $\leq 55\%$ termasuk kategori kurang baik.
- 2) Capaian $55\% - 70\%$ termasuk kategori sedang.
- 3) Capaian $70\% - 85\%$ termasuk kategori baik atau berhasil.
- 4) Nilai tingkat capaian diatas 85% kategori sangat baik atau sangat berhasil.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu, Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut; Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut; Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut; Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.

KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Luthans dalam Lako (1996), mendefinisikan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Motivasi

Menurut Mc Clelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain. Teori Kebutuhan Mc Clland (*Mc Clelland Theory of Needs*), menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi. yaitu;

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*).
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*).
3. Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
4. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*).

Disiplin Kerja

Ada beberapa kriteria yang di pakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya:

- a. Disiplin waktu
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.
- c. Disiplin tanggung jawab
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Kinerja

Sedarmayanti (2007) menyatakan, kinerja terjemahan dari "*performance*". Berarti: 1) Perbuatan, pelaksanaan, pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. 2) Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. 3) hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil

kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). 4) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. 5) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Sedangkan Mangkunegara (2010) menyatakan kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa tinggi rendahnya kinerja suatu instansi sangat tergantung pada tinggi rendahnya kinerja pegawai-pegawai instansi tersebut. apabila pegawai yang bekerja pada instansi tersebut berkinerja rendah, maka kinerja instansi secara keseluruhan juga akan rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin baik kinerja pegawai pada suatu instansi, akan semakin baik pada kinerja instansi.

METODE PENELITIAN

Deskriptif Kuantitatif

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.

Pada bab ini peneliti juga mendiskripsikan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menganalisis sebuah model yang telah dikembangkan pada bab sebelumnya, sistematika pembahasan dalam bab ini mencakup desain penelitian, populasi, dan sampel, penelitian, prosedur pengumpulan data, definisi dan operasional variabel, dan metode analisis data.

Desain Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta

pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan suatu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Supriyadi (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Jadi populasi merupakan keseluruhan objek, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh. Sedangkan sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, istilah lain dari metode ini adalah total sampling.

Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian. Jumlah populasi pada penelitian berjumlah 65 orang.

Instrumen Penelitian

Data yang hendak diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survei dan dalam mendapatkan data akan menggunakan cara/teknik-teknik instrument kuesioner. Menurut Sugiyono (2011), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner ini dimaksud untuk memperoleh jawaban dari responden tentang budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut, responden yang telah ditentukan hanya perlu menjawab pertanyaan dalam kuesioner.

Penelitian ini merupakan survei yang mengambil sampel dari satu populasi serta

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner disebarikan secara langsung kepada para perangkat desa sebagai responden. Penelitian ini juga merupakan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian eksploratori, karena dimaksudkan menjelaskan hubungan pengaruh antar variabel melalui hipotesis.

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, digunakan teknik manipulasi data ordinal menjadi data interval dengan bantuan skala *likert*, yaitu memberikan penilaian yang berjenjang, seperti berikut ini:

- a. Angka 5 = Selalu / Sangat Baik
- b. Angka 4 = Sering / Baik
- c. Angka 3 = Kadang-kadang / Sedang
- d. Angka 2 = Hampir Tidak Pernah / Tidak Baik
- e. Angka 1 = Tidak Pernah / Sangat Tidak Baik

Menurut Ridwan (2002) skala *Likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan respon tertulis sebagai tanggapan pertanyaan yang diberikan. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini:

1. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.
2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literature, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencari di internet yang relevan dengan penelitian.

Defenisi dan Operasional Variabel

Dimensionalisasi yang dipergunakan dalam mengukur konstruksi penentuan dimensi dan indikator pada masing-masing variabel pada bagian ini merupakan upaya pembentukan indikator dari sebuah variabel yang telah dipaparkan sebelumnya. Deminsional variabel perlu dilakukan guna membantu teknik pengukuran dan memberi kemudahan dalam pengumpulan data lapangan.

Variabel Budaya Organisasi

Pettigrew dalam Sobirin (2009), menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu, variabel budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu karakteristik dari budaya organisasi itu sendiri, diantaranya adalah 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), 2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), 3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), 4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), 5. Berorientasi tim (*Team orientation*), 6. Agresifitas (*aggressiveness*), dan 7. Stabilitas (*stability*).

Variabel Motivasi

Prasetyo (2006) menjelaskan, motivasi adalah kegiatan yang mendorong seseorang individu untuk diinginkan itu mungkin untuk kebaikan individu melakukan sesuatu yang diinginkan, sesuatu yang tersebut atau untuk orang yang memberi dorongan tadi, atau untuk keduanya. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahnya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin (*disciplin*) merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Variabel Kinerja

Gibson, et al dalam Winardi, et al (2011). Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan

organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai.

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3). sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y). defenisi dan indikator masing-masing variabel.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengorganisir dan menurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan data, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data, langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis ini, yaitu:

Analisis Deskriptif

Merode analisis untuk menjawab tujuan penelitian pada nomor 1 (satu) yaitu untuk melihat gambaran dari variabel-variabel penelitian yaitu budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Pengujian dilakukan secara statistik dapat dilakukan secara manual atau dukungan dari komputer.

Menurut Priyatno (2010) suatu data dapat dikatakan valid dilakukan dengan memperhatikan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung (*nilai person correlation*) dengan r tabel (didapat dari tabel r), jika r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau variabel tersebut valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak valid.
2. Jika signifikansi $<$ dari 0,05 maka item valid, tetapi jika signifikansi $>$ 0,05 maka item tidak valid.

Adapun langkah-langkah dalam mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 30 responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang. distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva nominal.

2. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban, hasil jawaban dan responden dimasukkan ke dalam tabel tabulasi.
3. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan, dalam hal ini peneliti menggunakan *software SPSS 17.0* untuk menganalisis atau menguji validitas dari kuesioner.

Uji Reabilitas

Pada dasarnya uji reabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat digunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji multikolinearitas, linearitas, heterokedastisitas, dan normalitas.

Uji Normalitas

Pada prinsip normalitas dapat didektesi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekita garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Cara umum untuk mendeteksi adanya multikolenearitas adalah dengan melihat adanya nilai-nilai R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikannya yang sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu untuk menguji kolerasi dengan melihat kolerasi antara variabel independen diatas 0,8, maka terdapat ultikolieriti yang cukup kuat (Supriyadi, 2014).

Pengujian dengan menghitung nilai VIF untuk variabel independen beberapa buku mengatakan $VIF < 5$ atau $VIF < 10$. Nilai VIF dari tabel koefisien diatas 2,177, sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan regresi terdapat multikolinearity (Supriyadi, 2014).

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansivariabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastistas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas, karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar), (Wijaya, 2012).

Menurut Wijaya (2012), salah satu cara untuk melihat adanya problem Heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Cara menganalisanya sebagai berikut:

- Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Jika terjadi, indikasi terdapat Heterokedastisitas.
- Jika terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan kebawah angka 10 pada sumbu Y, indikasi tidak terjadi Heterokedastisitas.

Transformasi Data

Untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval. Seluruh variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ ditransformasikan tingkat pengukurannya ke skala interval melalui *method of succesives interval* (Harun dalam Algopeng Z, 2013), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1,2,3,4,5 → disebut frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden → disebut proposi (p).
4. Berdasarkan proposi tersebut, hitung proposi kumulatif.

- Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proposi kumulatif.
- Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terkaitnya yaitu kinerja perangkat desa (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja), dalam menjelaskan variasi variabel terkait (kinerja perangkat desa) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait.

Kelemahan mendasar pengguna koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melihat signifikansi pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pengujian hipotesis secara parsial diajukan dengan menggunakan uji T, sedangkan pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F.

Uji F (Stimulan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh

variabel-variabel independen secara bersama-sama (stimulan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara stimulan budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terkait yaitu kinerja perangkat desa.

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan *F-value* (F_{hitung}) yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* (F_{tabel}) yang ditetapkan, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 (budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Ha : Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait kinerja.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya variabel

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

Umur Responden

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu, umur berpengaruh terhadap kemampuan perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas organisasi dalam pencapaian tujuan, selain itu umur juga dapat mempengaruhi kemampuan berpikir dalam mengambil suatu keputusan yang erat kaitannya dengan aktifitas yang akan dilaksanakan. Secara umum umur yang termasuk dalam kategori muda memiliki kemampuan fisik dalam bekerja lebih besar dan lebih cepat dalam menerima informasi serta menyerap informasi serta menyerap inovasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin sering sekali dapat menjadi pembeda aktifitas yang dilakukan oleh individu.

Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat penerimaan perangkat desa dalam menerima suatu informasi dari berbagai sumber, dan kemampuan teoritis yang baik.

Hasil Uji Kualitas Data

Di dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi, dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembukti hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data

sangat menentukan kualitasnya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memiliki dua persyaratan penting atau valid dan reliabel. Pengujian instrumen kuesioner dilakukan di Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut, dengan mengambil uji coba sebanyak 65 orang. menurut Umar (2008), uji coba kuesioner dengan meminta 65 responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat indikator-indikator yang digunakan dalam kuesioner membentuk konsep, dan dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian ini. Suatu data dapat dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini jumlah nilai sampel untuk pengujian validitas kuesioner ini adalah 30 ($N=30$) diperoleh nilai r tabel *product moment* sebesar 0,361. Dari masing-masing item pertanyaan-pertanyaan dalam variabel budaya organisasi. Setelah dilakukan uji validitas terhadap item-item pertanyaan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 17.0. Pengujian pada item- item pertanyaan pada variabel budaya organisasi pada pertanyaan $X_{1.1}$ sampai dengan $X_{1.15}$, nilai r hitung $> r$ tabel *product moment* (0,361), dan sig. (2-tailed) $< 0,05$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Validitas item-item pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan oleh variabel Motivasi semua pertanyaan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel *product moment* (0,361) dan sig. (2-tailed) $< 0,05$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

Pengujian validitas item-item pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan untuk Disiplin Kerja, untuk semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel *product moment* (0,361) dan sig (2-tailed) $< 0,05$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

Pengujian validitas item-item pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator-indikator

yang telah ditetapkan untuk Kinerja pada item pertanyaan $X_{5.1}$ sampai dengan $X_{5.10}$, dalam penelitian ini menghasilkan nilai r hitung $>$ tabel *product moment* (0,361) dan sig (2-tailed) $<$ 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen kuesioner. Suatu instrumen kuesioner dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reabilitas instrumen kuesioner berhubungan dengan ketepatan hasil. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah (Wijaya, 2012).

Guna menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reabilitas. Tolak ukur reabilitas adalah nilai *cronach's alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik.

Pengujian reabilitas pertanyaan pada kuesioner yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan pada instrument kuesioner yang dinyatakan valid pada variabel budaya organisasi, variabel motivasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja perangkat desa.

Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja

Untuk melihat gambaran budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut, dari data yang diperoleh melalui kuesioner, maka dapat dideskripsikan variabel-variabel dimaksud sebagai berikut:

Budaya Organisasi

Untuk melihat gambaran budaya organisasi pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut, dimensi budaya organisasi yang digunakan adalah karakteristik adalah budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari: Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation an risk taking*), perhatian pada hal-

hal detail (*attention at detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people attention*), berorientasi tim (*team orientation*), agresivitas (*aggressiveness*), Stabilitas (*Stability*).

Dengan jumlah nilai 3623 dengan frekuensi 975, nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala budaya organisasi berada pada rentang 3316-4095 termasuk kedalam kategori baik. Artinya budaya organisasi yang terdapat pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut adalah baik.

Dari rekapitulasi kuesioner yang disampaikan kepada respon terlihat bahwa indikator atau pertanyaan nomor dua memiliki skor terendah yaitu indikator “berani mengambil resiko” dengan skor 219. Sedangkan skor tertinggi dari indikator atau pertanyaan pada nomor 11 yaitu “hubungan baik dengan rekan kerja” dan nomor 12 “bersikap agresif” dengan skor 225.

Dari gambaran budaya organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut relatif takut mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan. Berani mengambil resiko dalam hal ini dimaksudkan adalah perangkat desa memiliki kreatifitas tinggi dengan melakukan hal-hal baru atau melakukan berbagai terobosan dalam pencapaian tujuan organisasi namun tetap harus berpegang taat terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Nilai tertinggi dari rekapitulasi skor kuesioner yang disampaikan kepada responden adalah indikator-indikator yang berhubungan dengan hubungan baik sesama rekan kerja dan bersifat agresif hal ini menggambarkan bahwa perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut secara umum relatif memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja, dan memiliki sikap agresif yang relatif tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi

Untuk melihat gambaran motivasi pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut digunakan teori hierarki kebutuhan (*hierarcky needs*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Dengan nilai 2400 dengan frekuensi 650, nilai tersebut di korelasikan dengan rentang skala

motivasi berada pada rentang motivasi berada pada rentang 2211-2730 yang termasuk kedalam kategori baik, artinya motivasi perangkat desa yang terdapat di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut adalah baik.

Berdasarkan rekapitulasi skor dari jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden, terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator keempat yaitu “organisasi menjamin keselamatan dalam melaksanakan tugas”, sedangkan yang tertinggi adalah indikator kedua yaitu “memperoleh kebanggaan setelah melaksanakan tugas”.

Hal diatas menggambarkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut merasa instansi ini relatif tidak menjamin keselamatan dalam melaksanakan tugas, oleh karena itu disarankan agar para pengambil kebijakan lebih memperhatikan keselamatan perangkat desa dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, baik pekerjaan yang dilakukan hanya di kantor maupun pekerjaan yang dilaksanakan diluar kantor.

Sedangkan skor tertinggi dari rekapitulasi kuesioner yang disampaikan adalah memperoleh kebanggaan setelah melaksanakan pekerjaan, hal ini membuktikan bahwa para perangkat desa memperoleh aktualisasi diri dalam pelaksanaan pekerjaan dan para atasan di Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut mampu menghargai hasil pekerjaan dari perangkat desanya.

Disiplin Kerja

Dengan jumlah nilai 2379 dengan frekuensi 650, nilai tersebut dikolerasikan dengan rentang skala disiplin berada pada rentang skala 2211-2730 yang termasuk kedalam kategori baik., artinya disiplin perangkat desa yang terdapat pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut adalah baik.

Berdasarkan rekapitulasi skor dan jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden, terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator pertama yaitu “datang dan pulang tepat waktu”. Sedangkan yang tertinggi adalah indikator kedua yaitu “penghormatan terhadap aturan yang berlaku”.

Hal tersebut diatas menggambarkan bahwa, perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut relatif kurang mentaati aturan tentang datang dan pulang tepat waktu. Oleh karena itu disarankan kepada para pembuat kebijakan harus meampu menegakkan aturan yang berhubungan dengan aturan absensi dengan memberikan *funishment* terhadap perangkat desa yang tidak tepat waktu untuk datang dan pulang kantor dan reward terhadap perangkat desa yang mampu dengan baik melaksanakan aturan ini.

Sedangkan skor tertinggi adalah penghormatan terhadap aturan yang berlaku. Hal ini membuktikan bahwa para perangkat desa memiliki penghormatan terhadap aturan yang berlaku. Jika dikorelasikan dengan indikator datang dan pulang tepat waktu yang relative rendah dengan penghormatan terhadap aturan yang berlaku, hal ini terdapat kontraditif disatu sisi perangkat desa relatif kurang baik dalam melaksanakan namun disisi lain perangkat desa merasa menghormati terhadap aturan yang berlaku, sehingga dapat ditarik benang merah dari dua indikator tersebut yaitu perangkat desa mengetahui aturan yang berlaku, namun tidak atau sengaja melakukan pelanggaran. Dua hal yang paling baik dalam perbaikan dibidang disiplin ini adalah penerapan *reward dan funishment* secara ketat terhadap para perangkat desa.

Kinerja

Untuk melihat gambaran kinerja pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut dapat diketahui melalui dimensi-dimensi yang digunakan, adapun dimensi kinerja adalah sasaran kerja perangkat desa yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, biaya, dan perilaku kerja yang meliputi aspek orientasi pelayanan, intergritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Dengan jumlah nilai 2388 dengan frekuensi 650, nilai tersebut dikolerasikan dengan rentang skala kinerja perangkat desa berada pada 2211-2730 yang termasuk ke dalam kategori baik, artinya kinerja perangkat desa yang terdapat pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut adalah baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang disampaikan melalui kuesioner kepada responden, diketahui bahwa indikator dengan nilai terendah adalah “kuantitas pekerjaan”,

sedangkan yang tertinggi adalah indikator kerjasama. Hal ini, menggambarkan bahwa perangkat desa memiliki kuantitas pekerjaan yang relatif rendah, untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan disarankan kepada para pembuat kebijakan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan perangkat desa dengan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan indikator dengan nilai tertinggi adalah kerjasama, hal ini menggambarkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut mampu bekerjasama dengan rekan kerja, dengan bawahan, maupun dengan atasan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Regresi

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas, terbebas dari gejala heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terkait.

Koefisien Determinasi dan Kolerasi

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat besaran nilai koefisien kolerasi (R) dan koefisien determinasi (R²).

Hasil regresi diketahui bahwa koefisien regresi (R²) yang diperoleh sebesar 0,745. Hal ini berarti 74,5% variabel kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 25,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini. Terhadap besaran koefisien kolerasi (R), dengan nilai 0,863 menunjukkan bahwa kolerasi antara variabel budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja adalah sangat kuat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Diketahui bahwa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji

F. hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 43, 774 dengan signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel 2,755, maka menggunkan batas signifikansi 0,005 hipotesis yang menyatakan bahwa secara stimulan variabel budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa terbukti adanya.

Uji t

Pengujian t dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Pengujian koefisien regresi budaya organisasi

Pada variabel budaya organisasi nilai thitung 2,357 dengan taraf signifikansi 0,022 sedangkan ttabel sebesar 1,997. thitung > ttabel, hal ini berarti H₀ ditolak dan H^a diterima. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja.

2. Pengujian koefisien regresi motivasi

Pada variabel motivasi nilai thitung 2,111 dengan taraf signifikansi 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,997. Thitung < ttabel, hal ini berarti H₀ ditolak dan H^a diterima. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja.

3. Pengujian koefisien regresi disiplin kerja.

Pada variabel disiplin kerja, nilai thitung 4,440 dengan taraf signifikansi 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,997. Thitung < ttabel hal ini berarti H₀ ditolak dan H^a diterima. Dengan demikian disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terkait, keduanya terdistribusikan secara normal atukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terkait. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleran dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai teloransinya diatas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Hasil Uji Heterokedastistas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu penganatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastistas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Pembahasan

Berdasarkan analisis pengujian regresi berganda diatas, dapat penulis paparkan diatas pembahasan untuk menjawab tujuan-tujuan dalam penelitian ini, pembahasan hasil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja secara Stimulan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} 43,774 > F_{tabel}$

2,755) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima H_o ditolak. Pengujian statistik membuktikan bahwa budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengaruh dari budaya organisasi secara parsial dalam penelitian ini, yaitu pengaruh budaya terhadap kinerja, berdasarkan data hasil penelitian budaya organisasi merupakan variabel yang menyumbangkan pengaruh terbesar kedua dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa yaitu 21,30%.

Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut. Budaya organisasi yang dimaksud adalah organisasi yang terdapat dilingkungan Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut. Hal ini dapat dipahami, bahwa untuk meningkatkan kinerja perangkat desa sangat bergantung pada budaya organisasi pada instansi ini, maka akan semakin baik pula kinerja perangkat desa.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja berdasarkan data hasil penelitian menyumbangkan pengaruh terkecil jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 20,3%. Namun pengaruh ini tidak terlalu berbeda jauh dengan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi.

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan, variabel motivasi terhadap kinerja. Maka semakin tinggi motivasi perangkat desa, maka kinerja perangkat desa akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja secara parsial dalam penelitian ini yaitu berpengaruh, variabel disiplin terhadap kinerja berdasarkan data hasil penelitian menyumbangkan pengaruh terbesar

jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 37,08%. Pengaruh ini relatif berbeda jauh dengan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi, dan pengaruh motivasi.

Mengingat pengaruh yang relatif besar dibandingkan dengan pengaruh variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut. Variabel disiplin perlu mendapatkan perhatian khusus dalam peningkatan disiplin perangkat desa yang secara langsung akan berpengaruh pula terhadap kinerja. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan instansi ini, diantaranya adalah: 1. Meningkatkan disiplin perangkat desa berkenaan dengan kedatangan dan pulang dari kantor, 2. Memberikan ruang kepada perangkat desa untuk mampu mengembangkan motivasi diri, 3. Peningkatan kualitas pekerjaan, 4. Meningkatkan kualitas pekerjaan, 5. Pemimpin mampu memberikan saran yang membangun kepada para bawahan, 6. Pemimpin mampu memberikan arahan dan perbaikan yang membangun, 7. Menyarankan kepada perangkat desa untuk berdomisili tidak jauh dari kantor, 9. Meningkatkan pemahaman dan penghormatan perangkat desa terhadap aturan yang berlaku, 10. Meningkatkan pengawasan terhadap tindakan yang bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga semakin tinggi penerapan disiplin di dalam pelaksanaan roda pemerintahan, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut, maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.
4. Budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja perangkat desa. Sebaiknya terus meningkatkan budaya organisasi agar terciptanya kinerja perangkat desa yang lebih baik lagi, dengan cara:
 - Memperkuat koordinasi dengan pihak kecamatan ataupun dengan Dinas terkait yang menangani pemberdayaan masyarakat desa dengan masing-masing unit lain guna menciptakan system koordinasi yang lebih baik.
 - Secara berkala mengingatkan perangkat desa mengenai nilai budaya Pemerintah Desa yang sudah ada, sehingga memberikan pemahaman kepada perangkat desa untuk menciptakan keseragaman dalam berperilaku.
 - Memberikan arahan dan pengertian yang lebih dalam kepada perangkat desa mengenai apa yang diharapkan oleh Pemerintah Desa, dan juga memperbaiki pola-pola komunikasi yang ada.
- b. motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa, sehingga Pemerintah Desa juga perlu memperhatikan motivasi yang ada untuk meningkatkan motivasi yang dapat dilakukan dengan beberapa cara:
 - Untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perangkat desa, maka perlu lebih ditingkatkan dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih menantang. Sehingga dapat memberikan unsur tantangan dalam bekerja dengan pertimbangan

- kompetensi seperti tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan untuk menjalankan tugas baru tersebut.
- Lebih memperhatikan kebutuhan perangkat desa dalam pengembangan dan keahlian perangkat desa, sehingga dapat lebih meningkat kemampuan perangkat desa dalam bekerja.
 - Menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan aman, yaitu dengan merancang tata letak ruangan yang lebih terbuka atau tanpa sekat untuk memberikan ruangan atau kebebasan perangkat desa untuk berinteraksi dengan sesama rekan kerja.
- c. Kepala Desa juga harus mempertimbangkan pemberian sanksi kepada pegawai yang melalaikan tugas.
- d. Diharapkan setiap perangkat desa dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan Kepala Desa terus mengingatkan perangkat desa untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan menurut peraturan yang berlaku.
- e. Kepala Desa sebaiknya tidak selalu memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi oleh perangkat desa, hal ini akan menyebabkan perangkat desa kurang respon terhadap gaya kepemimpinannya. Untuk itu Kepala Desa lebih mengadakan pendekatan persuasif kepada perangkat desa sehingga akan terjalin hubungan yang harmonis.
- f. Kepala Desa jarang sekali memberikan kesempatan untuk mengungkapkan saran dan ide. Sebaiknya Kepala Desa memberikan kesempatan kepada setiap perangkat desa agar lebih leluasa dalam mengembangkan idenya, lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja.
- Oie I (2010). Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan lainnya. Cetakan kelima. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono (2011). Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung
- Supriyadi (2014). SPSS + Amos Statistical Analysis. In Media, Jakarta
- Winardi. (2011). Kepemimpinan dalam Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi.
- Ridwan, (2002). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Cetakan Kedua Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010 *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta : Erlangga
- Prasetyo, R. (2006). Pengembangan Karier Sekretaris-Kepemimpinan. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wijaya, T (2012). Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah dan Interpretasi Data. Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Sobirin, A (2009). Budaya Organisasi, UPP STIM YKPM, Yogyakarta.
- Robbin, S.P dan T.A Judge (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dn 2. Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. (2010). Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Medikom Rosdakarya, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Lako, A. (1996). Pemanajemenan dan Pemberdayaan SDM : Langkah Strategis Meraih Keunggulan Masa Depan. *Bank & Manajemen*. No 29 Maret-April. 36-42
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedua, Bandung : PT Refika Aditama