

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERFORMA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KELUMBAYAN BARAT KABUPATEN TANGGAMUS

Abdul Wahid Hasbullah¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

e-mail: ¹ Wahidnjbtr@gmail.com

Abstract

The reason for this study was to decide the impact of Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Regional Apparatus at the Village Apparatus, Kelumbayan Barat District, Tanggamus Regency. The populace taken in the review added up to 30 Village Apparatus. The example utilized was 30 individuals as indicated by the populace. In view of the consequences of the review, it was reasoned that the impact of Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Regional Apparatus at the Village Apparatus of West Kelumbayan District, Tanggamus Regency that there was an impact between authoritative culture (X1) and work inspiration (X2) together on the exhibition variable of town authorities in Kelumbayan District. West, somewhat there is an impact between hierarchical culture on the exhibition of town authorities in West Kelumbayan District and for work inspiration factors there is an impact between work inspiration on the presentation of town authorities. village officials in West Kelumbayan District.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Device Performance

Abstrak

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Daerah pada Perangkat Desa Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus. Jumlah penduduk yang diambil dalam peninjauan berjumlah 30 Perangkat Desa. Contoh yang digunakan adalah 30 orang seperti yang ditunjukkan oleh masyarakat. Melihat akibat dari tinjauan tersebut maka beralasan bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Daerah pada Perangkat Desa Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus terdapat pengaruh antara budaya otoritatif (X1) dan inspirasi karya (X2) bersama pada variabel pameran pemerintah kota di Kecamatan Kelumbayan. Barat, agak terdapat pengaruh antara budaya hierarki terhadap pameran pemerintahan kota di Kecamatan Kelumbayan Barat dan untuk faktor inspirasi kerja terdapat pengaruh antara inspirasi kerja terhadap presentasi pemerintah kota. perangkat desa di Kecamatan Kelumbayan Barat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Perangkat

1. PENDAHULUAN

Perangkat desa memiliki peran penting dalam pembangunan daerah, termasuk dalam melaksanakan program-program pemerintah di tingkat desa. Namun, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan performa perangkat desa, seperti kurangnya koordinasi antar unit kerja, kurangnya motivasi dan dukungan untuk mencapai target kerja, dan kurangnya pemahaman akan budaya organisasi yang baik (Busri & Loliyani, 2023; Nugroho, 2020; Yusda et al., 2022). Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi antarkaryawan, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menurunkan motivasi dan performa perangkat desa.

Ilmu manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait kinerja perusahaan (Ahiruddin, 2022; Desmon & Meirinaldi, 2022; Nadhira, 2023; Nurahman et al., 2023; Silvia & Yulistina, 2022; Yulistina et al., 2020), kinerja pegawai (Agustina et al., 2022; Budiati et al., 2022; Hasbullah et al., 2022; Oktaria et al., 2023; Yulistina

et al., 2023), ataupun yang berkaitan dengan loyalitas pelanggan (Loliyana, 2020), dan kinerja pada pemerintahan (Desmon et al., 2023; Yulistina et al., 2023).

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap performa perangkat desa. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong perangkat desa untuk bekerja dengan optimal, menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Dalam konteks Kecamatan Kelumbayan Barat, Kabupaten Tanggamus, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap performa perangkat desa menjadi penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi performa perangkat desa di daerah tersebut. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah dan instansi terkait dalam meningkatkan motivasi dan performa perangkat desa, serta memperbaiki budaya organisasi di tingkat desa.

Otoritas publik memiliki tiga kerjaan pokok yang harus diadakan, khususnya, "kemampuan bantuan publik" (*public help ability*), "kemampuan lanjutan" (*improvement ability*), dan "kemampuan keamanan" (*assurance ability*). Ketiga kapabilitas ini harus diadakan oleh otoritas publik dengan sebaik-baiknya, demi ketahanan otoritas publik itu sendiri. Dalam mengadakan kemampuan ini, sebuah organisasi dibentuk. Organisasi adalah kerangka kerja yang dikerjakan oleh otoritas publik hingganya kemampuannya, khususnya administrasi, peningkatan, dan asuransi, dapat terjadi dengan sukses dan produktif (Hairudin et al., 2021; Hasbullah et al., 2023; Jayasinga et al., 2020; Rachmadi et al., 2020; Salma et al., 2023; Sari et al., 2022; Silvia & Yulistina, 2020; Yulistina & Khoirina, 2023; Yulistina & Silvia, 2021).

Dalam membangun kerangka peraturan pemerintah yang layak itu sulit dan ada banyak hambatan seperti SDM dengan berbagai masalah seperti rendahnya taraf pelaksanaan, rendahnya inspirasi kerja, rendahnya taraf pendidikan, kurangnya kapasitas dan kemampuan kerja dan berbagai masalah. Kerjaan penting ini kemudian diuraikan melalui pelaksanaan kemajuan kota mulai dari persiapan, pelaksanaan dan tanggung jawab siklus latihan.

Untuk mengerjakan presentasinya dan untuk menawarkan bantuan terbaik ke daerah setempat. Hal ini karena pemerintahan yang diteruskan oleh kota dikenang untuk jenis pemerintahan yang berhubungan dengan pilihan Menteri Negara Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003. Administrasi yang diteruskan oleh kota adalah menjadi tenaga kerja dan produk dengan dalam hal memenuhi kebutuhan daerah setempat dan dalam melaksanakan pengaturan peraturan dan pedoman. Kepala kota menjadi ketua asosiasi pemerintah kota seharusnya memiliki kemampuan administratif dalam menangani latihannya dan seharusnya memiliki pilihan untuk memacu bawahannya untuk mengerjakan pameran otoritas kota hingganya mereka dapat menawarkan jenis bantuan kepada pemerintah kota. area lokal. Kemudian lagi, arahan kepada pemerintah kota harus terus ditarafkan, terutama dalam menumbuhkan budaya hierarki kota, terutama sejauh budaya otoritatif responsif klien yang merupakan cara untuk lebih mengembangkan eksekusi perangkat kota.

Karakter perangkat desa saat ini sedang menjadi sorotan publik, di mana alat kota memiliki penampilan yang tidak menyenangkan secara lokal, meskipun tidak semua pemerintah kota memiliki orang ini, daerah setempat berpikir jika mereka mendapatkan kompensasi dari Anggaran Dana Desa (ADD), tunjangan dan gaji lainnya belum don tidak memiliki efisiensi kerja yang tinggi. , pada umumnya akan lesu dan rendah pelaksanaannya, maka Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara berusaha mengubah kepribadian wakil dengan menerapkan kelengkapan dokumen bagi kewenangan pemerintah untuk terus mengembangkan pelaksanaan, inspirasi kerja dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan pelaksanaan .

Terlebih lagi, diperlukan adanya asosiasi dan inspirasi yang kondusif dan menjunjung tinggi presentasi dari pemerintah kota di Kecamatan Kelumbayan Barat untuk menawarkan jenis bantuan kepada daerah setempat. Inspirasi atau dukungan pada dasarnya memiliki siklus yang drastis dalam melatih, menciptakan dan membimbing perwakilan dan memberdayakan seseorang untuk bekerja lebih baik, dengan tujuan menjadi alasan untuk kemajuan dan kemajuan suatu asosiasi.

Selain itu, perlu dipahami jika inspirasi merupakan perspektif yang drastis untuk menggarap pameran pemkot, untuk itu harus benar-benar diperhatikan oleh semua pionir unit/unit kerja dalam suatu perkumpulan, karena dalam hal demikian perintis dapat bekerja pada kualitas dan kepercayaan pemerintah kota, inspirasi akan berkurang dan jelas akan berdampak prihal yang bisa menjerumuskan asosiasi. Dengan demikian maka keberhasilan dalam mengapai tujuan organisasi, akan sangat tergantung kepada unsur manusia diri. Untuk menjamin jika metode yang terlibat dalam mengapai tujuan dapat digapai dengan tepat, penting untuk memiliki pelaksanaan yang baik dan tepat dan memberikan inspirasi oleh administrasi asosiasi.

Dengan landasan yang digambarkan di atas, memperlihatkan jika budaya otoritatif dan inspirasi karya memainkan peran penting dalam pengembangan pameran lebih lanjut. Hal ini akan berdampak buruk pada pameran Pemerintah Desa, hal ini perlu ditarafkan lagi mengingat belum mengapai target kerja yang diharapkan oleh daerah. Kajian ini akan membahas tentang peran budaya otoritatif dan inspirasi kerja atas presentasi penguasa kota di kelurahan Kelumbayan Barat, Kabupaten Tanggamus.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap performa perangkat desa di daerah lain. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan strategi dan implementasi yang efektif dalam meningkatkan performa perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pembangunan daerah.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Konfigurasi pemeriksaan yang dipakai dalam riset ini yakni metodologi kuantitatif. Selaras Cresweel (2010) rencana riset metodologi kuantitatif adalah estimasi fakta kuantitatif dan wawasan objektif melalui perhitungan logis yang didapat dari tes individu atau penduduk yang diminta untuk menanggapi berbagai pertanyaan tentang studi untuk memutuskan kekambuhan dan taraf reaksi mereka.

Jenis fakta yang dipakai saat riset ini adalah fakta kuantitatif, fakta kuantitatif adalah jenis fakta yang dapat ditentukan dengan spontan dan dikomunikasikan dalam bentuk angka atau numerik (Nanang, 2018). Sumber fakta dalam ulasan ini menurut Anwar Sanusi (2017) adalah yakni:

Data Penting, Fakta penting adalah fakta yang dikumpulkan oleh orang-orang atau langsung melalui artikel, pengumpulan fakta ini biasanya diselesaikan dengan mengedarkan polling ke objek eksplorasi dan diisi langsung oleh responden.

Data Tambahan, Fakta tambahan adalah fakta yang didapatisecara tersirat atau melalui media perantara. Fakta yang didapat dari kronik-kronik yang dimiliki oleh asosiasi/kantor, studi penulisan, eksplorasi masa lalu, dan catatan harian yang berkaitan dengan masalah untuk dipertimbangkan. Berapa jumlah fakta tambahan? perangkat desa di kecamatan kelumbayan barat, taraf absensi, dan profil desa.

Riset ini diadakan pada desa-desa kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan Umbar Desa Sidoharjo, Kec. kelumbayan barat, kabupaten Tanggamus, Adapun Populasi dalam riset ini adalah seluruh Pemerintah Kota di Kelumbayan Barat berjumlah 30 responden. Sedangkan jumlah tes dalam review bertambah hingga 30 responden. Strategi pengujian yang digunakan adalah *teknik sampling jenuh*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam ulasan ini, untuk memperlihatkan spekulasi yang diajukan dalam ulasan ini, sebuah jajak pendapat diedarkan ke semua anggota perangkat desa yang ada di kecamatan kelumbayan barat, taraf absensi, dan profil desa yang berjumlah 30 orang. Penyebaran kuesioner dimulai pada bulan mei 2022. Ada 3 kualitas responden yang dikenang untuk ditinjau, khususnya dalam pandangan cukup umur, orientasi dan jenjang sekolah dapat dilihat yakni:

Uji Validitas

Uji legitimasi diadakan dalam tinjauan ini guna menskor apakah hal-hal inkuiri yang digunakan berlaku dalam mengestimasi apa yang seharusnya mereka ukur (legitimate).

Table 1. Hasil Uji Validitas

Faktor	Indikator	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,765	0,361	Valid
	X1.2	0,876	0,361	Valid
	X1.3	0,582	0,361	Valid
	X1.4	0,758	0,361	Valid
Dorongan	X2.1	0,644	0,361	Valid
	X2.2	0,712	0,361	Valid
	X2.3	0,715	0,361	Valid
	X2.4	0,654	0,361	Valid
	X2.5	0,838	0,361	Valid
Performa Pegawai	Y.1	0,627	0,361	Valid
	Y.2	0,851	0,361	Valid
	Y.3	0,806	0,361	Valid
	Y.4	0,392	0,361	Valid
	Y.5	0,720	0,361	Valid
	Y.6	0,484	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Faktor	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.711	Tinggi
Dorongan (X ₂)	0.701	Tinggi
Performa (Y)	0.810	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel diatas salah arah jika Anda tidak berhati-hati secara lahiriah itu terlihat biasa, tetapi sebenarnya itu sangat baik. Oleh karena itu, ditentukan jika selain uji grafis, juga dilengkapi dengan pengujian terukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) Uji normalitas secara grafik dapat salah arah jika Anda tidak berhati-hati secara lahiriah itu terlihat biasa, tetapi sebenarnya itu sangat baik. Oleh karena itu, ditentukan jika selain uji grafis, juga dilengkapi dengan pengujian terukur.

Table 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.22899973
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.072
Kolmogorav-Smirnov		.668

Asymp. Sig. (2-tailed)	.764
------------------------	------

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari Hasil uji keteraturan memperliatkan jika semua faktor memiliki skor 0,764 dengan sig. > 0,05, ini menyiratkan jika semua fakta tersebar secara teratur.

Uji Multikoloneritas

Pengujian multikolinearitas diadakan guna menskor apakah model kekambuhan melacak kaitan pada faktor bebas. Untuk membedakan problem multikolini, bisa dituntaskan pada melihat skor Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF) dan seberapa besar kaitan pada faktor bebasnya.

Table 4. Hasil Uji Multikoloneritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.774	2.641		1.429	.164		
	Budaya Organisasi	.478	.131	.478	3.640	.001	.841	1.1893
	Dorongan	.361	.104	.454	3.453	.002	.841	1.189

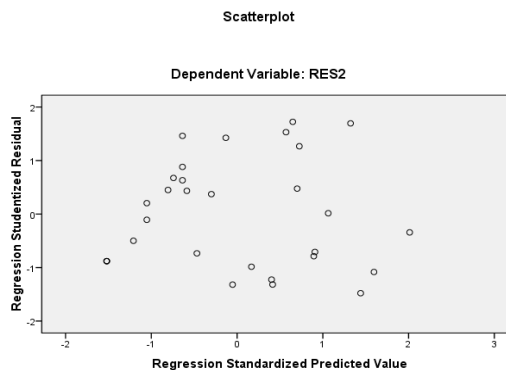
Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel di atas masuk akal jika fakta terkini tidak memperliatkan efek samping multikolinearitas antara setiap faktor bebas, khususnya dengan melihat skor VIF. Skor VIF lumayan baru mengapai 10, hingganya fakta di atas dapat ditentukan jika tidak ada efek samping dari multikolinearitas. Karena fakta di atas memperliatkan jika harga VIF adalah 1,189 < 10 dan harga ketahanan adalah 0,841 > 0,10, keadaan tersebut memperliatkan jika tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedasistas

Menurut Ghozali (2016) tes ini dimaknai guna menskor jika di model relaps ada fluktuasi kegelisahan dari lamanya konsep yang satu ke konsep yang lain.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah, 2022

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.774	2.641		1.429	.164
Budaya Organisasi	.478	.131	.478	3.640	.001
Dorongan	.361	.104	.454	3.453	.002

Dari diagram scatterplot pada ilustrasi di atas, cenderung terlihat jika fokus membar secara acak, dan membar baik di atas maupun di bawah nol pada poros Y. Hal ini bisa dikomunikasikan dengan asumsi jika tidak ada heteroskedastisitas dalam model relaps.

Analisis Regresi Linear Berganda

Banyak pemeriksaan kekambuhan langsung digunakan untuk memperkirakan variabel dependen ketika elemen bebas bertambah atau berkurang. Banyak kondisi uji kekambuhan langsung ialah:

$$Y = 3.774 + 0,478 X_1 + 0,361 X_2 + e$$

Table 5. Hasil Uji Regresi linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.774	2.641		1.429	.164		
	Budaya Organisasi	.478	.131	.478	3.640	.001	.841	1.1893
	Dorongan	.361	.104	.454	3.453	.002	.841	1.189

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Peran sampai tingkat tertentu setiap komponen otonom pada elemen yang bergantung pada tingkat atau tingkat kepastian 95% pengujian yang dipakai $\alpha = 0,05$ dapat diketahui dari skor drastisi hasil analisa data menggunakan instrumen analisis SPSS.

Table 6. Hasil Uji t (Parsial)

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada riset ini menggunakan skor sig yakni 0,001 atau serta skor t_{tabel} dengan pengujian satu arah yakni 2,051 Mengingat hasil output SPSS diatas menjelaskan hasil t_{hitung} untuk faktor Budaya Organisasi yakni 3.640 dengan skor sig yakni 0,001 dan hasil t_{hitung} untuk faktor Dorongan yakni 3,453 dengan skor sig yakni 0,002. Jadi, peran faktor X_1 dan X_2 atas Y berperan secara drastis

Uji F (Simultan)

Selain itu, pengujian spekulasi selesai untuk memperlihatkan apakah budaya hierarkis dan dukungan selama ini mengambil bagian luar biasa pada pameran representatif dengan definisi spekulasi faktual, lebih spesifik:

Table 7. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	223.382	2	111.691	20.930	.000 ^a
Residual	144.085	27	5.336		
Total	367.467	29			

Sumber : Data Diolah, 2022

Mengingat tabel di atas, cenderung terlihat jika skor Fhitung adalah 20,930 dengan skor tidak lazim sebesar 0,000. Skor ini berubah menjadi ukuran tes yang akan dikontraskan dan skor F dari tabel dimana ditabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = 2$, $df_2 = n - k - 1 (30 - 2 - 1) = 27$, ($\alpha = 0,05$) dipilih untuk mengabaikan H_0 dan mengakui H_a . Ini benar-benar bermaksud jika dengan tingkat kepastian 95%, cenderung dikomunikasikan dengan asumsi jika budaya hierarkis dan penghiburan mengambil bagian ekstrim dalam pameran otoritas kota di sub-lokal. perangkat desa di Kecamatan Kelumbayan Barat.

Uji Koefisien Destriminasi (R^2)

Koefisien kepastian adalah skor yang menyatakan kerjaan komponen bebas sekaligus pada variabel terikat

Table 8. Hasil Uji Destriminasi (R^2)

	R Square
Budaya Organisasi, Dorongan, Performa	0.608

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil uji R^2 pada pengujian memperlihatkan jika R^2 yakni 0,608, hal ini memperlihatkan jika Budaya Organisasi, Dorongan dan Kinerja adalah 60,8%. sedangkan kelebihanannya 39,2% adalah kerjaan variabel yang berbeda tidak diperiksa.

PEMBAHASAN

Peran Budaya Organisasi Atas Performa Perangkat Desa

Mengingat hasil uji t didapat skor t hitung yakni 3,640 > t tabel yakni 2,051 dan taraf drastis $0,001 < 0,05$, jadi bisa dikatakan Jika faktor budaya hierarkis mengambil bagian yang fraksional dan besar dalam presentasi penguasa kota di Kecamatan Kelumbayan Barat, Kabupaten Tanggamus, pada akhirnya semakin tinggi penggunaan budaya otoritatif akan kualitas dan jumlah perwakilannya. kerjaan dan dapat menyelesaikan kerjaan tepat waktu serta memiliki kewajiban yang tinggi terhadap alat tersebut di kota Kecamatan Kelumbayan Barat, Kabupaten Tanggamus. Kemudian, pada saat itu, eksplorasi ini selaras dengan penelitian yang diarahkan oleh Marga (2016) bertema “Peran Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Performa Pegawai Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya” yang mengungkapkan jika budaya hierarkis mengambil bagian dalam pameran otoritas kota. Selain itu juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Busri & Loliyani, 2023; Nugroho, 2020; Yusda et al., 2022).

Peran Dorongan Kerja Atas Performa Perangkat Desa

Mengingat hasil uji t didapat skor t hitung yakni 3,453 > t tabel yakni 2,051 dan taraf drastis $0,002 < 0,05$, jadi bisa dikatakan jika faktor dorongan kerja berperan dengan parsial dan drastis atas performa perangkat desa di Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus, dengan kata lain semakin tinggi dorongan yang diteruskan oleh pimpinan seperti diteruskannya peluang promosi dan pengakuan atas performa maka semakin tinggi performa suatu perangkat desa. Riset ini didukung oleh riset Imas

Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini (2020) yang bertema “Peran dorongan kerja dan disiplin kerja atas performa pegawai pada PT. Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat” yang mengungkapkan jika dorongan kerja berperan baik dan drastis atas performa perangkat desa. Selain itu juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Loliyana et al., 2023).

Peran Budaya Organisasi dan Dorongan Kerja Atas Performa Perangkat Desa

Mengingat hasil uji hipotesis uji-f didapat hasil F_{hitung} yakni $20,930 > F_{tabel}$ 3,35 dengan taraf drastis $0,000 < 0,05$ Cenderung terbongkar jika budaya dan dukungan hierarkis mengambil bagian radikal dalam presentasi otoritas kota di Kecamatan Kelumbayan Barat. Hal ini karena budaya hierarkis membantu pemerintah kota meninjau organisasi atau kantor tempat mereka bekerja, pemerintah kota yang saat ini memiliki budaya otoritas tinggi akan didorong untuk bekerja.

Eksplorasi ini dikuatkan oleh penelitian Anisa Nurdiana (2018) berjudul “kerjaan budaya hierarkis dan inspirasi kerja pada eksekusi representatif di Bank Mandiri Cluster Pamulang” yang mengungkapkan jika budaya otoritatif berperan dalam presentasi otoritas kota. yang mengungkapkan jika budaya hierarkis dan inspirasi kerja mengambil bagian positif dan radikal dalam pameran otoritas kota.

Skor Dari Faktor Bebas Atas Faktor Terikat

Berdasarkan Efek samping dari uji koefisien jaminan (R^2) melacak data jika R -kuadrat adalah 0,608 atau 60,8%. Skor tersebut memperlihatkan jika faktor Budaya Organisasi (X_1) dan Dorongan (X_2) secara keseluruhan berkontribusi atau berperan dalam faktor Kinerja Karyawan (Y), yaitu 60,8%. Sedangkan kelebihan 100 persen - 60,8% = 39,2% adalah variabel kerjaan yang berbeda tidak diperiksa.

4. KESIMPULAN

Mengingat hasil analisa, pengujian data dan pembahasan pada riset ini yang berjudul “Peran Budaya Organisasi dan Dorongan Kerja Atas Performa Perangkat Desa di Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus” maka didapat intinya yakni :

- a. Faktor budaya organisasi berperan secara parsial dan drastis atas performa perangkat desa di Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus. Hal ini dibuktikan dengan mengadakan uji-t budaya organisasi atas kinerja perangkat desa dengan skor t hitung budaya organisasi yakni hitung yakni $3,640 > t$ tabel yakni 2,051 dan taraf drastis $0,001 < 0,05$. Riset ini sejalan dengan riset terdahulu menurut Marga (2016) yang menyebutkan jika budaya organisasi berperan atas performa perangkat desa, hal ini berarti jika budaya organisasi bisa menumbuhkan performa perangkat desa.
- b. Faktor dorongan kerja berperan secara parsial dan drastis atas performa perangkat desa di Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus. Hal ini dibuktikan dengan mengadakan uji-t dorongan kerja atas kinerja perangkat desa dengan skor t hitung dorongan kerja yakni hitung yakni $3,453 > t$ tabel yakni 2,051 dan taraf drastis $0,002 < 0,05$. Riset ini sejalan dengan riset terdahulu menurut Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini (2020) yang berjudul “Peran dorongan kerja dan disiplin kerja atas performa pegawai pada PT. Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat” yang menyebutkan jika dorongan kerja berperan positif dan drastis atas performa perangkat desa. Hal ini berarti jika dorongan kerja dapat menumbuhkan performa pada perangkat desa.
- c. Faktor budaya organisasi dan dorongan kerja berperan secara simultan atas performa perangkat desa Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus. Hal ini dibuktikan dengan mengadakan uji f atas faktor bebas atas faktor terikat hingganya didapat skor yakni $20,930 > F_{tabel}$ 3,35 dengan taraf drastis $0,000 < 0,05$ dapat diungkapkan jika budaya organisasi dan dorongan berperan secara drastis atas performa perangkat desa di Kecamatan Kelumbayan Barat.
- d. Mengingat hasil koefisien determinasi di peroleh R -square yakni 0,608 atau 60,8%. Skor tersebut memperlihatkan jika faktor Budaya Organisasi (X_1), dan Dorongan (X_2) dengan simultan saat meneruskan kontribusi atau peran atas faktor Performa Pegawai (Y) yakni 60,8%. Sedangkan

sisanya yakni $100\% - 60,8\% = 39,2\%$ merupakan peran dari faktor lain yang tidak diteliti.

5. REFERENSI

- Agustina, M., Sanjaya, V. F., & Hasbullah, H. (2022). Pengaruh Inovasi Produk dan Promosi Terhadap Kinerja Pemasaran UMKM di Dusun Gunung Batu, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Ahiruddin, A. (2022). ANALISIS PENGARUH ROA, BOPO DAN FDR TERHADAP CAR PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA PADA OTORITAS JASA KEUANGAN. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 51–60.
- Budiati, E., Yulistina, Y., Khaeriyah, K., & Putri, D. U. P. (2022). Management of Anxiety on Nurses in Facing Covid-19 at DKT Hospital Bandar Lampung. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 4(1), 177–186.
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64.
- Desmon, A. R. W. A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 196.
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Hairudin, H., Bakti, U., & Jayasinga, H. I. (2021). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Financial Distress Pada PT Sri Tugu Muda Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 2(1). <http://www.jurnal.umitra.ac.id/index.php/bej/article/view/664>
- Hasbullah, H., Meidasari, E., & Isabella, A. A. (2022). Kualitas Customer Relationship Management terhadap Loyalitas Pelanggan pada Dealer Yamaha Bahana Pagar Bandar Lampung. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 1(1).
- Hasbullah, H., Silvia, D., Anwar, A., Perani, M., & Desriantika, E. (2023). Pendampingan Pembuatan Laporan Keuangan Pada Usaha Dagang Ud. Palwa Group. *Sejahtera: Jurnal Inspirasi Mengabdikan Untuk Negeri*, 2(3), 128–133.
- Jayasinga, H. I., Yulistina, Y., & Windasari, R. (2020). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97–105.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
- Nadhira, T. S. (2023). ANALISIS PENGARUH BOPO, NIM DAN LDR TERHADAP PROFITABILITAS BANK YANG TERDAFTAR PADA BEI INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 175–183.
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2).
- Nurahman, D., Reny, W. A. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on "Changing*

- of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry” (ICCLB 2023)*, 429–436.
- Oktaria, E. T., Yuniarthe, Y., Hairudin, H., Wengrum, T. D., Khoiriah, N., & Adelita, I. (2023). SARANA PUBLIKASI DAN MEDIA PROMOSI PRODUK KREATIFITAS SISWA MENGGUNAKAN E-COMMERCE PADA SMK GADING REJO KABUPATEN PESAWARAN. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 2(1), 78–83.
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Hasbullah, H. (2020). PENGARUH MANAJEMEN LABA TERHADAP TINGKAT PENGUNGKAPAN LAPORAN KEUANGAN PADA PT CHAROEN POKPHAND INDONESIA TBK. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 7–18. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/1564>
- Salma, N., Purnomo, R. F., Oktaria, E. T., Alie, M. S., & Silvia, D. (2023). PELATIHAN LITERASI KEUANGAN DIGITAL PADA IBU-IBU PKK DALAM PENGELOLAAN PRODUK UMKM DESA WISATA PULAU PAHAWANG PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 2(2), 98–103.
- Sari, P. N., Oktaria, E. T., Yusda, D. D., & Wengrum, T. D. (2022). PELATIHAN MANAJEMEN KEUANGAN BAGI PELAKU USAHA UMKM DIDESA MEKAR SARI KABUPATEN MESUJI. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 1(1), 38–42.
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2020). Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan Rasio Keuangan Dan Economic Value Added (EVA)(Studi Kasus Pada PT. Mayora Indah Tbk Yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2016-2018). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2022). Pengaruh Current Ratio, Return On Asset, Debt To Asset terhadap Financial Distress Selama Masa Pandemi. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 89–99.
- Yulistina, Y., & KHOIRINA, S. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan dan Laporan Pajak Tahunan Pada CV. Carika Artasa di Bandar Lampung. *ANDASIH Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 78–82.
- Yulistina, Y., & Silvia, D. (2021). ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENILAI KINERJA PERUSAHAAN. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 2(1).
- Yulistina, Y., Silvia, D., Anwar, A., & Deffi, S. W. P. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan Dan Pajak Di SMP 17 Kota Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5633–5636.
- Yulistina, Y., Silvia, D., & Miftahul, E. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Dampaknya Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Sektor Logam Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 1–11.
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02).
- Agustin, Michellia. 2015. *Performa Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Desa Petani Kecamatan Mandau KabupatenBengkalis*. Skripsi Jurusan Sosiologi. Universitas Riau
- Amirullah. 2015. *Pengantar Administrasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Peran Dorongan Kerja Atas Performa Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Fauzi, irviani. , (2018), *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*, Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)
- Hamli Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Administrasi Potensi Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Administrasi*. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- Kanta, M. Y. (2016). Peran Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Atas Performa Pegawai Pada Pt Pelayaran Tempuran EmasSurabaya. *E-Jurnal Administrasi Performa*, 2(1), 387–392. https://doi.org/10.1007/978-3-642-56129-0_16
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Peran Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Atas Performa Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah*

- Administrasi*, 8(2), 352–371. https://doi.org/10.1007/978-3-642-56129-0_24
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Dorongan serta Dampaknya Atas Performa Pegawai Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Administrasi*, 2(1), 32–39. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Administrasi Potensi Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- P.Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Performa* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 9.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Sutrisno, E. (2017). *Administrasi Potensi Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Syamsir Torang, *Organisasi dan Administrasi: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 25.