

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI WILAYAH KECAMATAN BULUSPESANTREN, KABUPATEN KEBUMEN

Suli Amalia

sulisahli86@gmail.com

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

Mahendra Galih Prasaja

Mahendra.galih@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis dalam organisasi yang memiliki peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi ataupun bisnis akan bergantung pada pengelolaan kinerja karyawan dan pegawai yang bekerja di dalamnya. Pengelolaan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kemampuan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh: kemampuan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen secara parsial.

Populasi dalam penelitian ini yaitu perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 143 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Software IBM SPSS* versi 26.

Berdasarkan dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Katakunci: kemampuan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis dalam organisasi yang memiliki peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan (Busro, 2018:201). Keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi ataupun bisnis akan bergantung pada pengelolaan kinerja karyawan dan pegawai yang bekerja di dalamnya (Indrasari, 2017:49). Upaya pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan agar mampu mendorong kinerja yang lebih optimal. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Pencapaian kinerja seseorang dapat

dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kemampuan, disiplin kerja dan budaya organisasi (Kasmir, 2016:189).

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins dan Judge, 2017:35). Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Wibowo, 2016:94). Kemampuan merupakan keseluruhan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan bervariasi dalam pekerjaan (Badeni, 2014:13). Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja, namun sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya (Wibowo, 2016:93). Individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik (Silaen *et al.*, 2021:33).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Kasmir, 2016:193). Disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan dalam lingkup pekerjaan (Harras *et al.*, 2020:109). Disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019:89). Selain itu, disiplin kerja juga diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Menurut Agustini (2019:96) menyatakan tujuan dari pembinaan disiplin kerja yaitu untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi (Kasmir, 2016:191). Budaya organisasi diartikan sebagai suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi, 2018:97). Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans, 2006:122). Pemahaman mengenai budaya organisasi dibutuhkan karena mempelajari tentang suatu perilaku yang khas sebagai identitas dalam mengembangkan kinerja para perilaku organisasi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Yateno, 2020:325).

Objek dalam penelitian ini adalah pemerintahan desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen yang terdiri dari 21 desa di dalamnya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014, Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa kepala desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen didapatkan informasi

bahwa kinerja perangkat desa tergolong masih belum optimal. Hal terlihat dari penyelesaian tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan waktu dan kurangnya mutu dalam pelayanan. Fenomena lain yang muncul yaitu kurangnya kapasitas perangkat desa dalam pemahaman pengoperasian komputer dan kurang bergerak cepat dalam menyelesaikan masalah. Informasi lain yang didapatkan yaitu terdapat beberapa perangkat desa yang kurang disiplin dalam bekerja seperti absen/tidak hadir, keluar saat jam kerja, dan pelanggaran terhadap aturan di dalam kantor. Serta adanya budaya yang kurang kondusif, ditandai dengan lunturnya nilai-nilai, norma dan kode etik dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen”**.

B. RUMUSANMASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2010:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:189) pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada kemampuan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

b. Kemampuan kerja

Robbins dan Judge (2017:35) mendefinisikan kemampuan (ability) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan mencakup arti luas yaitu keseluruhan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan bervariasi dalam pekerjaan (Badeni, 2014:13). Menurut Wibowo (2016:94) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

c. Disiplin Kerja

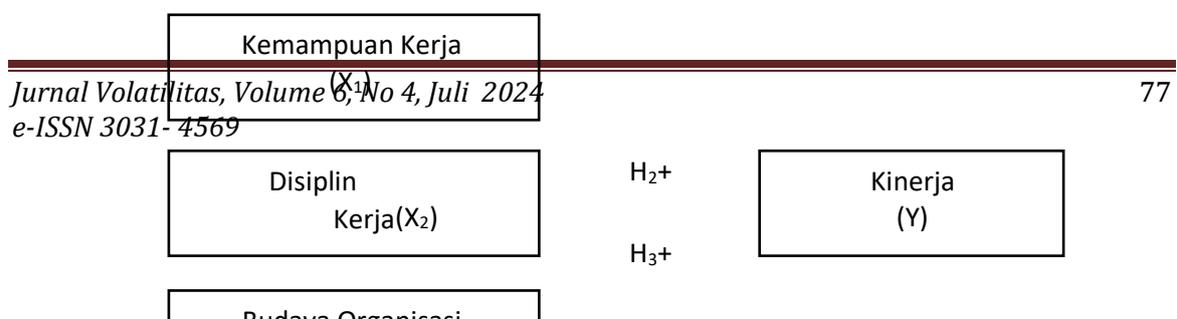
Menurut Harras *et al.*, (2020:109) disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam lingkup pekerjaan). Agustini (2019:89) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

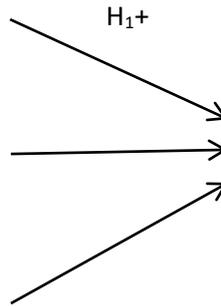
d. Budaya Organisasi

Menurut Yateno (2020:327) budaya organisasi merupakan suatu sistem penilaian organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari anggota organisasi. Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menurut Luthans (2006:122) merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:





D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2010:13) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Walaupun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja, namun sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya (Wibowo, 2016:93). Individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik (Silaen *et al.*, 2021:33).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kedang *et al.*, (2023), Subawa dan Shamastha (2023), Simarmata (2020), dan Jatiningrum *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya, dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam mengerjakan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok serta bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Tsauri, 2013:128)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kedang *et al.*, (2023); Sitompul *et al.*, (2023), Pamungkas *et al.*, (2023), Hany dan Adiputra (2020), Siamarmata (2020), dan Feel *et al.*, (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap-sikap yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini (Sudarmanto, 2018:180). Pemahaman mengenai budaya organisasi dibutuhkan karena mempelajari tentang suatu perilaku yang khas sebagai identitas dalam mengembangkan kinerja para perilaku organisasi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Yateno, 2020:325).

Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Bandiastuti (2022); Hany dan Adiputra (2020), Simarmata (2020); Feel *et al.*, (2018) dan Jatiningrum (2016) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional dan Indikator

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Pengukuran kinerja pada penelitian ini mencakup pendapat Kasmir (2016:208), yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar pegawai.

b. Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:35) kemampuan (ability) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Pengukuran kemampuan kerja pada penelitian ini mencakup pendapat Robbins dan Judge (2017:35), yaitu kemampuan intelektual yang terdiri dari kecerdasan angka, komprehensi verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, ingatan dan kemampuan fisik yang terdiri dari kekuatan dinamis, kekuatan otot, kekuatan statis, fleksibilitas memanjang, fleksibilitas dinamis, stamina.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi

(Agustini, 2019:89). Pengukurandisiplini kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Agustini (2019:104), yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

d. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu system nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi, 2018:97). Pengukuranbudaya organisasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat Afandi (2018:101-102), yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi.

2. UjiInstrumen

a. UjiValiditas

Menurut Sugiyono (2019:121) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, akan dikatakan valid apabila antara data pada objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti memiliki derajat ketepatan yang tertinggi. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian bila nilai *Person Correlation* > 0,3 maka dinyatakan valid (Sugiyono, 2019:183).

b. Uji Reliabilitas

SuatuUji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:48). Reliabilitas tiap butir pertanyaan dalam instrumen kuesioner akan diuji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,7 maka dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018:48).

F. PENGUJIANHIPOTESIS

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>pvalue</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,127	0,109	Positif dan Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,352	0,000	Positif dan Signifikan
Budaya Organisasi (X ₃)	0,376	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients* beta kemampuan kerja sebesar 0,127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,109. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, *standardized coefficients beta* positif artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan *p-value* > 0,05 ($\alpha=5\%$) artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pegawai perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen mempunyai penilaian yang rendah dan kurang setuju pada beberapa pernyataan kemampuan seperti kemampuan dalam menggunakan logika, memprediksi resiko, melaksanakan tugas diluar pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, mengerjakan pekerjaan yang berat, kemampuan bergerak cepat, serta kemampuan dalam menyeimbangkan gerakan tubuh dan menghabiskan energi. Penilaian tersebut secara statistik menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen tidak mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Astuti *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Mursidah *et al.*, (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan besar kecilnya suatu kemampuan yang dimiliki karyawan PT. BFI Finance Cabang Makasar yang terdiri dari indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berbeda dengan teori dari Silaen *et al.*, (2021:33) menyatakan bahwa individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik.

Hasil analisis data ini tidak dapat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kedang *et al.*, (2023), Subawa dan Shamastha (2023), Simarmata (2020), dan Jatiningrum *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.*, (2017), Setiawan dan Siagian (2017), dan Mursidah *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* disiplin kerja sebesar 0,352 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, *standardized coefficients beta* positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan $p\text{-value} < 0,05$ ($\alpha=5\%$) artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Diterimanya hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, karena perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang baik, dimana pegawai dapat mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja, memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta mematuhi perintah yang diberikan oleh pimpinan. Kepatuhan dan kedisiplinan pegawai terhadap peraturan yang telah ditentukan dapat membangun suasana kerja yang lebih kondusif serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Agustini (2019:96) yang menyatakan tujuan dari pembinaan disiplin kerja yaitu untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Perangkat desa yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kedang *et al.*, (2023), Sitompul *et al.*, (2023), Pamungkas *et al.*, (2023), Hany dan Adiputra (2020), Simarmata (2020), dan Feel *et al.*, (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* budaya organisasi sebesar 0,376 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, *standardized coefficients beta* positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan $p\text{-value} < 0,05$ ($\alpha=5\%$) artinya budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Diterimanya hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, karenaperangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen mempunyai pemahaman budaya organisasi yang baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pedoman perilaku dan kode etik dalam bekerja yang selalu dijunjung tinggi oleh pegawai, nilai-nilai budaya yang selalu dipertahankan dalam organisasi, serta kepercayaan terhadap norma –norma yang berlaku. Budaya organisasi yang baik dapat dijadikan sebagai identitas bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

TemuaninisesuaidenganpendapatYateno (2020:325) bahwa pemahaman mengenai budaya organisasi dibutuhkan karena mempelajari tentang suatu perilaku yang khas sebagai identitas dalam mengembangkan kinerja para perilaku organisasi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Hasilpenelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Utami dan Bandiastuti (2022), Hany dan Adiputra (2020), Simarmata (2020), Feel *et al.*, (2018) dan Jatiningrum (2016) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. SIMPULAN

Berdasarkandarihasilanalisisdatadanpembahasandapatdisimpulkan bahwa:

1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publisng.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU PRESS.
- Astuti, M. D., Haryono, A. T., Warso, M. M (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja SDM Pada PT Bina Jasa Sumber Sarana. *Journal of Management*, 3(3).
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1).

Prenadamedia Grup.

Feel, N. H., Herlambang, T., dan Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanny, C., dan Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>

Harras. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (Wahyudi (ed.), Pertama). UNPRAM PRESS.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintah Desa*.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Pertama). Indomedia Pustaka.

Jatiningrum, C. D., Musadieg, M. Al, dan Prasetya, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang). *Administrasi Bisnis*, 39(1), 117–124.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Kedua). PT Rajagrafindo Persada.

Kedang. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk & Desa Lusitada). *Jurnal Jempper*, 2.3(3), 147–148.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. PT Andi.

Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan Ke). PT Refika Aditama.

Margiyanti Utami, E., dan Nur Bandiastuti, F. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *Manajemen Dan Syariah JIEMAS*, 1(2), 61–120. <https://jiemas.stai-dq.org/index.php/home>

Mursidah, Susianah dan Albar E. (2023). Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makasar. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol 2, (2).

Pamungkas, erni rosmawati, Baraba, R., dan Annisa, N. N. (2023). Pengaruh Kepuasan

- Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. 5(5), 46–62.
- Robbins, S., dan Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Setiawan, H. A., dan Siagian H.(2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung. AGORA.Vol.5
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., dan Mahriani, E. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widinia Bhakti Persada Bandung.
- Simarmata, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Pamator Journal*, 13(2), 170–175. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8513>
- Sitompul, ester lusiana, Baraba, R., dan Annisa, N. N. (2023). *Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo)*. 5(6), 357–371.
- Subawa, N. S., Ananda, N., dan Shamastha, L. (2023). Pengaruh Work Environment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPD Bali Capem Abiansemal dengan Work Ability sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Cafeteria*, 4(1), 207–218.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (E. Adinugraha (ed.), Keempat). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RdanD*. Cv Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). STAIN Jember Press.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi* (Kedua). Rajawali Press.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional Corporate Approach* (Pertama). Unit Penerbit dan percetakan STIM YKPN Yogyakarta.