

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Perangkat Desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo)

Cahya Tri Mawarni

trimawarnicahya@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya pegawai yang kompeten dan berdedikasi, tentu akan sulit bagi organisasi untuk berkembang dan meraih target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus benar-benar memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya untuk memastikan bahwa para pegawai mendapatkan perhatian yang cukup agar mereka mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaiknya. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo. Populasi penelitian ini adalah semua perangkat desa di wilayah Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo berjumlah 210 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Cluster Random Sampling* sehingga jumlah sample 138 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan *software IBM SPSS 25*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo.

Katakunci : Kemampuan kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil ataupun tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas, dan mempunyai semangat yang tinggi (Busro, 2018:201).

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, salah satunya ialah kinerja pegawai. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya (Indrasari, 2017:49). Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong kinerja yang lebih optimal. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan suatu organisasi tercapai. Menurut Kasmir (2016:208-210) kinerja dapat diukur dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Menurut Wibowo (2016:93) banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja, namun sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Menurut Robbins & Judge (2017:35) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Raharjo (2016) dalam Ariski (2024:37) kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja dapat dirumuskan sebagai keterampilan kemampuan seseorang untuk menguasai pekerjaan, menguasai alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan melakukan berbagai aktivitas sehingga dapat menunjukkan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Raharjo (2016) dalam Pattarani (2021:24) indikator untuk mengukur kemampuan kerja meliputi kemampuan dalam menguasai alat-alat kerja, memiliki pengetahuan tentang informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang diterapkan. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayanti & Dewi (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja (Kasmir, 2016:193). Disiplin merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama pada lingkungan perangkat desa. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2018:21) mengatakan bahwa indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi

semua peraturan organisasi atau perusahaan, dan membuat laporan harian. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Syakur, dkk. (2023) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi (Kasmir, 2016:191). 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 dalam Alhudori, 2023:1143). Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena ia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut (Edgar Shein dalam Luthan, 2011:72). Menurut Afandi (2018:101-102) indikator untuk mengukur budaya organisasi meliputi pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi. Pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah Pemerintahan Desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 23 Pemerintahan Desa diselenggarakan oleh Kepala Desa dan dibantu oleh perangkat desa. Perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa yang terdiri dari pegawai yang terdiri kepala desa, sekretaris desa, Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum, keuangan, perencanaan, kepala seksi pemerintahan, Kesejahteraan, Pelayanan, Kepala Dusun dan Staf. Dari data yang diambil pada bulan Juni 2024, jumlah perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo sebanyak 210 orang yang berasal dari 20 desa.

Berdasarkan informasi dari bapak Iskhak S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Kutoarjo didapatkan informasi bahwa kinerja perangkat desa masih belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari waktu penyelesaian pekerjaan dari perangkat desa sering melebihi batas waktu maksimal yang disyaratkan. Informasi lain yang didapatkan yaitu kemampuan kerja perangkat desa yang belum maksimal. Beberapa perangkat desa sudah lanjut usia, sehingga tidak mampu mengoperasikan alat kerja seperti, komputer dan alat kerja lainnya. Hal ini mengakibatkan pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa kepada masyarakat kurang memuaskan.

Masalah lain yang muncul yaitu kurangnya disiplin kerja para perangkat desa. Hal ini dapat dilihat dari keterlambatan masuk kerja dari jam yang telah ditentukan dan beberapa perangkat desa meninggalkan kantor pada saat jam operasional. Beberapa perangkat desa di Kecamatan Kutoarjo juga kurang paham pada budaya organisasi pemerintahan yang ada. Perangkat desa muda kurang menghargai atau kurang bisa bersikap santun kepada perangkat desa yang sudah lanjut usia.

Berdasarkan latar belakang di atas, Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan suatu organisasi tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89).

b. Kemampuan Kerja

Menurut Wibowo (2016:93) banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja, namun sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Menurut Raharjo (2016) dalam Ariskiyya (2024:37) kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja dapat dirumuskan sebagai keterampilan kemampuan seseorang untuk menguasai pekerjaan, menguasai alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan melakukan berbagai aktivitas sehingga dapat menunjukkan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

c. Disiplin Kerja

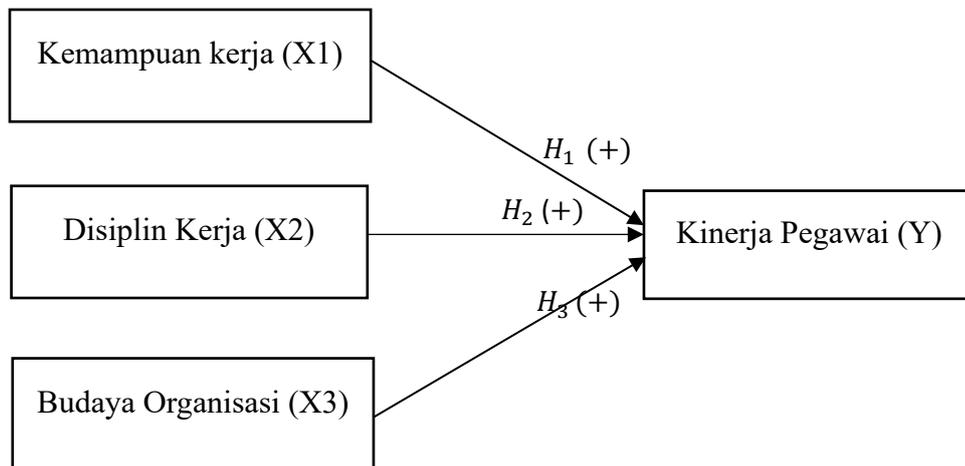
Disiplin merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama pada lingkungan perangkat desa. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

d. Budaya Organisasi

Menurut Yateno (2020:325) 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. Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

2. KERANGKA PIKIR



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge – skill)*. Menurut Kasmir (2016:189), kemampuan atau *skill* merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. 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, dkk. (2021:33).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti, dkk. (2021), Simarmata (2020) dan Anggraeni, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis pertama yaitu:

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018:12) dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sinambela (2016:332) menafsirkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin. Apabila ditelaah lebih lanjut, disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja dan prestasi yang dapat dicapainya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syakur, dkk. (2023), Marlius, dkk. (2020) dan Anggraeni, dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis kedua yaitu:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai 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 mencapai tujuan yang diinginkan (Yateno, 2020:325). Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini untuk mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Begitu pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016:191).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syakur, dkk. (2023), Simarmata (2020) dan Maharani, dkk. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis ketiga yaitu:

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:208-210) indikator kinerja karyawan adalah Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.

b. Kemampuan Kerja

Menurut Raharjo (2016) dalam Ariskiya (2024:37) kemampuan kerja (*ability*) adalah tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Menurut Raharjo (2016) dalam Pattarani (2021:24) indikator kemampuan kerja adalah Pengetahuan (*knowledge*), Pelatihan, Pengalaman (*experience*), Keterampilan, Kemampuan untuk bekerja.

c. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku dan dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma perusahaan. Menurut Afandi (2018:21) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, Membuat laporan kerja harian.

d. Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:101-102) indikator budaya organisasi adalah Pelaksanaan norma, Pelaksanaan nilai, Kepercayaan dan filsafat, Pelaksanaan kode etik, Pelaksanaan seremoni, Sejarah Organisasi.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:121) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi antar item pertanyaan dengan kriteria pengujian bila *Person Correlation* >0.3 maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas data *pre-test* kepada 30 responden yang diolah menggunakan *software IBM SPSS 25*. Berdasarkan hasil uji

validitas instrumen menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua pernyataan dari kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas r -min ($0,3$) dan semuanya bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid. Artinya semua butir pertanyaan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan waktu ke waktu (Ghozali, 2018:48). Suatu konstruk atau variabel dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) $>0,7$. Hasil uji reliabilitas data *pre-test* kepada 30 responden yang diolah menggunakan *software IBM SPSS 25*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ dan *Cronbach Alpha If Item Deleted* $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja (Y) semuanya reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban responden yang terlibat.

F. HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standarzed Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,237	0,007	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,174	0,047	Positif dan signifikan
Budaya Organisasi (X_3)	0,229	0,009	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2025)

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien regresi $b = 0,237$ dan nilai *P-value* = $0,007$ ($<0,05$). Oleh karena itu, hipotesis pertama yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Maknanya, semakin baik kemampuan kerja pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo artinya jika pegawai memiliki tingkat pengalaman kerja, tingkat keterampilan dan kemampuan untuk bekerja,

maka akan dapat mendorong kinerja. Ketika pegawai memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Silaen, dkk. (2021:33) yang menyatakan bahwa Individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik. Selain itu diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti, dkk. (2021), Simarmata (2020) dan Anggraeni, dkk. (2023) menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien regresi $b = 0,174$ dan nilai *P-value* = 0,047 ($<0,05$). Oleh karena itu, hipotesis kedua yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Maknanya, semakin baik disiplin kerja pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo artinya jika pegawai dapat menggunakan waktu dengan efektif, mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja serta dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja. Maka sebaliknya jika pegawai tidak dapat menggunakan waktu dengan efektif, mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja serta tidak dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu, maka dapat menurunkan kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:12) dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selain itu diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syakur, dkk. (2023), Marlius, dkk. (2020) dan Anggraeni, dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien regresi $b = 0,229$ dan nilai *P-value* = 0,009 ($<0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Maknanya semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo artinya jika pegawai mematuhi

pedoman perilaku dan kode etik dalam bekerja serta nilai-nilai budaya organisasi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:191) bahwa Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini untuk mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Begitu pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016:191). Selain itu diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syakur, dkk. (2023), Simarmata (2020) dan Maharani, dkk. (2022) menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publisng.
- Anggraeni, C. G., & Widarta, W. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Di Kecamatan Kraggan, Kabupaten Temanggung). *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 568-583.
- Ariskiyya, S., Abadiyah, R., Andriani, D., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pt. Jatim Autocomp Indonesia). *Competence: Journal of Management Studies*, 18(1), 36-53.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*. Prenadamedia Grup.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan(Pertama). *Indomedia Pustaka*.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Kedua)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence based approach* (12 ed.). McGrawwHill Companies, Inc.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2).
- Pattarani, A., Rivai, N. I., & Erawati, H. (2021). The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District. *International Journal of Management Progress*, 3(1), 21-36.
- Raharjo, Slamet, Patricia Dhiana Paramita, dan Moh Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD PATI KOTA Kabupaten Pati. *JournalOf Management*. 2(2)
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & 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>
- Sinambela, L.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (E. Adinugraha (ed.); Keempat). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cv Alfabeta.

- Syakur, A., Tahwin, M., Dewi, D. A. L., & Sodik, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan li Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (Emba)*, 2(03), 312-319.
- Tewal, B. A., Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi (Kedua)*. Rajawali Press.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional Corporate Approach (Pertama)*. Unit Penerbit dan percetakan STIM YKPN Yogyakarta

