

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA APARATUR DESA KECAMATAN LENTENG

Khomaidi¹, Fatimah Riswati², Chamariyah³

¹ Universitas Wijaya Putra khomaidi95@gmail.com, Surabaya

² Universitas Wijaya Putra fatimahriswati@uwp.ac.id, Surabaya

³ Universitas Wijaya Putra chamariyahs@yahoo.com, Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted in the village of Lenteng District, Sumenep Regency, with a total sample of 60 people. The objectives of this study were: 1) To determine and describe the influence of organizational culture, communication and competence on the performance of village officials, Lenteng District, Sumenep Regency; 2) To find out and test whether organizational culture, communication and competence partially have a significant influence on the performance of Village Apparatus, Lenteng District, Sumenep Regency; 3) To find out and test whether organizational culture, communication and competence simultaneously have a significant influence on the performance of the Village Apparatus, Lenteng District, Sumenep Regency. Data analysis using SPSS. This type of research is explanatory research using a quantitative research approach.

The results showed that: 1) Partially, organizational culture, communication and competence have a significant influence on the performance of Village Apparatus, Lenteng District, Sumenep Regency. So that in this case the hypothesis is accepted and its validity is proven. This is evidenced by the t value of each independent variable of organizational culture (X1) of 3.567 with a significance level of 0.01, communication (X2) of 0.916 with a significance level of 0.03 and competence (X3) of 0.522 with a significance level amounting to 0.04. All variables have a significant level less than 0.05 2). Simultaneously, organizational culture, communication and competence have a significant influence on the performance of Village Apparatus, Lenteng District, Sumenep Regency. So that in this case the hypothesis is accepted and proven to be true, proven by the calculated F value of 4.381 with a significance value of 0.00 which means less than 0.05. In this research it can be concluded that the dominant result of each independent variable is the organizational culture variable (X1) of 3.567. Thus, the variable that has a dominant effect on the dependent variable is organizational culture.

Keywords: *Organizational Culture (X1), Communication (X2), Competence (X3) and Apparatus Performance (Y).*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dengan jumlah sampel 60 orang. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep; 2) Untuk mengetahui dan menguji apakah budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep; 3) Untuk mengetahui dan menguji apakah budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Analisis data menggunakan SPSS. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti validitasnya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas budaya organisasi (X1) sebesar 3,567 dengan tingkat signifikansi 0,01, komunikasi (X2) sebesar 0,916 dengan tingkat signifikansi 0,03 dan kompetensi (X3) sebesar 0,522 dengan tingkat signifikansi. sebesar 0,04. Semua variabel memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05 2). Secara simultan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 4,381 dengan nilai signifikansi 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil yang dominan dari masing-masing variabel bebas adalah variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,567. Dengan demikian, variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah budaya organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Aparatur (Y).

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya sebuah organisasi memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi di tuntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut (Marihhot, 2019), pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai -pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut (Wirawan, 2017), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menynergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai- pegawai yang berkinerja baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut (Setiyawan & Waridin, 2013) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi.

Dilihat dari sisi budaya organisasi, budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Rois, dkk, 2017). Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway & Lodge, 2016). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja pegawai dan organisasi.

Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh pegawai (Warsito, 2017).

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 2016). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi (Sulaksono, 2017), maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja pegawai. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Bass & Avolio, 2019) dan (Schein, 2016) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan.

Dalam meningkatkan kinerja salah satunya dipengaruhi oleh faktor kompetensi. Dalam suatu organisasi diperlukan orang-orang dengan kompetensi yang tinggi, sehingga organisasi dapat berkembang dan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan job description yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan serta semakin berkembangnya

perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Adapun karakteristik pegawai yang berkompeten adalah pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, berpengetahuan yang luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosi yang semakin baik terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain (Sriwidodo & Haryanto, 2018).

Menurut Byars & Rue, (2018) kompetensi merupakan suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep adalah sumber daya manusia yang bekerja di tingkat desa memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam melaksanakan fungsi-fungsi administrasi dibawah naungan kantor kecamatan lenteng. Aparatur Desa Kecamatan Lenteng memiliki peran dan tugas utama pelaksana dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat keikutsertaan masyarakat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan ditingkat desa. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggung jawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja.

Dalam konteks pemahaman aparatur desa/anggota organisasi terhadap misi yang diemban oleh organisasi publik, peran pimpinan menjadi sangat penting, mengingat kondisi yang terjadi selama ini, orientasi aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan publik senantiasa didasarkan pada prosedur dan peraturan. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pencapaian kinerja bisa dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Begitu pentingnya hubungan komunikasi antara bawahan dengan pimpinan dalam konteks pekerjaan di lingkungan organisasi akan memberikan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.

Komunikasi menurut beberapa ahli diantaranya adalah menurut Rogers dalam (Cangara, 2018), Komunikasi didefinisikan sebagai “proses suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka”. Sedangkan menurut (Muhammad, 2019), merupakan “Pertukaran pesan verbal maupun antara non verbal pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”. (Effendy, 2017) memberikan pengertian komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan/ketrampilan, sikap disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berprestasi. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya (Jackson, 2017). Komunikasi merupakan faktor paling penting dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

Dalam sebuah organisasi pasti terjadi interaksi dan komunikasi timbal balik diantara para anggotanya. Komunikasi yang terjadi bisa baik, dan juga buruk, bahkan tidak menutup kemungkinan akibat komunikasi yang buruk, organisasi tersebut akan mengalami misscommunication, dan mungkin lagi akan menurunkan semangat kerja dan kinerja para pegawainya. Oleh karena itu diperlukan adanya komunikasi internal didalam sebuah organisasi, baik antara para pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan. Kekuatan komunikasi internal dianggap penting karena memiliki peran menyambungkan visi misi dan tujuan organisasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi internal yang terbaik akan lahir dari sebuah rasa empati human relation yang tinggi, tanpa rasa empati dalam human relations, rasanya nihil komunikasi internal dapat tercipta, yang ada akan selalu mengedepankan power dan sistem otoriter. Komunikasi internal yang baik menyebabkan kondisi kerja menjadi kondusif, sehingga pegawai nyaman dalam bekerja yang berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Desa merupakan wilayah yang penduduknya saling mengenal hidup bergotong-royong, adat istiadat yang sama, tata aturan dan mempunyai langkah serta cara sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Disamping itu, umumnya wilayah desa terdiri atas daerah pertanian, sehingga sebagian besar mata pencariannya adalah seorang petani. Desa dibawah pemerintahan Kabupaten. Dalam undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki sebatas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal

usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

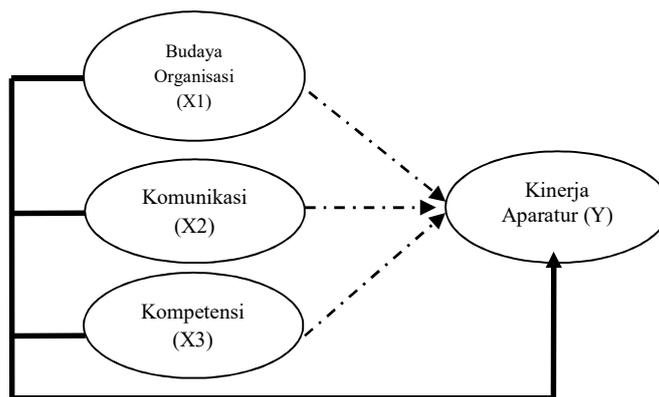
Aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep merupakan sumber daya manusia yang secara administratif menjalankan tugasnya di tingkat desa, dituntut untuk berperan aktif dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan yang terbaik sesuai kebutuhan masyarakat. Namun kenyataan yang ada dilapangan, banyak keluhan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan aparatur desa kurang optimal yang berdampak pada kinerja tidak tercapai sesuai yang ditargetkan. Faktor penyebab rendahnya kinerja aparatur desa ini diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi. Adapun fenomena tentang rendahnya kinerja aparatur dapat dilihat dari :1) Budaya organisasi yang sudah terbentuk tidak diterapkan sebagaimana mestinya di lingkungan kerja; 2) kemampuan/kompetensi aparatur desa yang berbeda-beda serta; 3) Pelayanan administrasi yang berbelit-belit hingga tidak selesai tepat waktu.

Kerangka Konsep

Ritchie (2015), mengemukakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai adalah menunjukkan bahwa Melalui proses internalisasi terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi budaya organisasi yaitu informasi yang akurat, struktur organisasi yang sederhana, penghargaan terhadap kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil kajian empiris yang dilakukan Wibowo (2015) Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Dimensi dari budaya organisasi yaitu siap menghadapi tantangan, perbaikan berkelanjutan, orientasi hasil menunjukkan pengaruh secara signifikan positif terhadap probabilitas tercapainya kinerja tinggi Pegawai.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Maria, (2019), dalam hasil penejurnal inernsionalanya menemukan adanya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Maria ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Solomun (2016), yang menjelaskan temuan penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan factor-faktor budaya dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di organisasi sector public di Oman. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Murgiyanto, (2016), yang meneliti tentang kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perijinan di Indonesia dengan menggunakan sampel penelitian 250 pegawai yang tersebar di 7 Kantor Pelayanan Perijinan di Indonesia di Jawa Timur, dimana hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar berikut :



Gambar
Kerangka Konseptual

Keterangan:

-  = Pengaruh Secara Simultan
-  = Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab I, serta penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan penyusunan hipotesis penelitian, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Budaya Organisasi, Komunikasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten sumenep.
- H2 : Budaya Organisasi, Komunikasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
- H3 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29)

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2018:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu (Martono, 2016:10). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 22,0.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*), yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel secara metrik/angka dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018:86). Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang atau keseluruhan kelompok orang, peristiwa yang diminati peneliti untuk diteliti (Malhotra, 2019). Sedangkan menurut sugiyono, (2016:63), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dikaji, dianalisa dan diambil kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang yaitu seluruh aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik metode total sampling. Pengambilan sampel ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2019:112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %. karena populasi berjumlah kurang dari 100 maka sampel penelitian ini diambil semua yaitu 60 orang dari yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, Kasi pemerintahan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,846	,002
	Budaya Organisasi	3,567	,001
	Komunikasi	,916	,003
	Kompetensi	,522	,004

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2) dan kompetensi (X3) sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar 3,567 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur (Y).
2. Nilai t hitung untuk komunikasi (X2) sebesar 0,916 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa komunikasi (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur (Y).
3. Nilai t hitung untuk kompetensi (X3) sebesar 0,522 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa kompetensi (X3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan “budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep”. Berdasarkan nilai t hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar 3,567 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05; Nilai t hitung untuk komunikasi (X2) sebesar 0,916 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05; dan Nilai t hitung untuk kompetensi (X3) sebesar 0,522 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t hitung tersebut ditunjukkan/diketahui budaya organisasi memiliki nilai tertinggi dibandingkan komunikasi dan kompetensi. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,696	3	,232	4,381	,000 ^a
	Residual	2,966	56	,053		
	Total	3,661	59			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel tersebut yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, sehingga dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan adalah benar dan diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Artinya bahwa budaya organisasi yang diberikan oleh pimpinan mampu membuat perubahan terhadap kinerja aparatur semakin meningkat lebih optimal khususnya pada aparatur di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Maria, (2019); Solomun, (2016); dan penelitian yang dilakukan Richi, (2015); dimana hasil penelitiannya sama-sama mengemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, hasil penelitian terdahulu ini diperkuat

dengan hasil penelitian yang dilakukan ini, yang menjelaskan, terdapat hubungan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama budaya organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk budaya organisasi (X_1) sebesar 3.567 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X_1) secara parsial mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Kenteng Kabupaten Sumenep (Y).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep semakin optimal. Artinya bahwa komunikasi yang terjalin baik dilingkungan kerja baik pimpinan dengan pegawai, dan komunikasi dengan rekan kerja di unit lain mampu membuat perubahan terhadap kinerja aparatur semakin meningkat lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Maria, (2019); dan Penelitian yang dilakukan Rosidah, (2017); dimana hasil penelitiannya sama-sama mengemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja, hasil penelitian terdahulu ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan ini, yang menjelaskan, terdapat hubungan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama komunikasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh komunikasi sebesar 0.916 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja aparatur (Y) Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini berarti komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan komunikasi memiliki pengaruh pada kinerja aparatur karena komunikasi

merupakan salah satu cara untuk menyampaikan ide dan pesan baik dari atasan terhadap bawahan maupun dari bawahan terhadap pimpinan dan komunikasi pada hakikatnya merupakan suatu tindakan yang memungkinkan kita mampu menerima dan memberikan informasi atau pesan sesuai dengan apa yang kita butuhkan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep semakin optimal. Artinya bahwa kompetensi aparatur kecamatan Lenteng mampu membuat perubahan terhadap kinerja aparatur semakin meningkat lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Margiyanto, (2016); dan Penelitian yang dilakukan Rosidah, (2017); dimana hasil penelitiannya sama-sama mengemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja, hasil penelitian terdahulu ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan ini, yang menjelaskan, terdapat hubungan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama komunikasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh kompetensi sebesar 0.522 dengan tingkat signifikan sebesar 0.04 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_3) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja aparatur (Y) Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini berarti kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja aparatur karena motivasi dari Pembina kepada aparatur desa untuk membuat ide-ide yang baik dan kreatif sesuai yang diinginkan; serta adanya dukungan yang diberikan untuk mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki aparatur desa dalam berfikir dan berjiwa inovatif kepada aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Kompetensi pada hakikatnya merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan aparatur mengeluarkan kinerja pegawai (Rosidah, 2019). Pengertian ini memberi dasar untuk melaksanakan suatu kegiatan bagi kepribadian seseorang yang mendalam serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan demi pencapaian yang diharapkan bersama.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja aparatur. Hasil temuan penelitian ini juga memperluas penelitian dilakukan Margiyanto, (2016); dan Penelitian yang dilakukan Rosidah, (2017);. Perbedaan objek penelitian antara kedua penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ini menghasilkan temuan yang sama yaitu adanya pengaruh yang baik dan positif dari kompetensi terhadap kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil analisis uji F, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, sehingga dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan adalah benar dan diterima.

Hasil penelitian ini memperluas temuan dilakukan Maria, (2019); yang menyatakan secara bersama-sama ada pengaruh antara budaya organisasi, komunikasi, kompetensi terhadap kinerja aparatur.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi (X1) aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dapat dijelaskan sesuai harapan organisasi yaitu telah memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, mengajak, menasehati, membimbing, membina dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, komunikasi (X2) aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep telah tercakup berbagai aspek tingkah-tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat untuk mencapai kinerja aparatur, kompetensi (X3) aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sudah baik dalam arti komunikasi dilingkungan instansi atau bahkan dengan eksternal instansi telah sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi desa.
2. Secara sendiri-sendiri, budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Secara simultan, budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis kedua diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti/sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis ketiga diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Dharma. (2016). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Pratama, Andika. (2019). *budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja anggota di Polresta Surabaya*.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bacal, Robert. (2016). *Performnace Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. (2017). *Tansformational Leadership And Organizational Culture*. *Public Administration Quarterly*. 17(1).

Beach, Lee Roy. (2018). *Making The Right Decision Organizational Behavior an Introductory Text. Third Edition*, Europe: prentice Hall.

Budiyono. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep*. Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.

Dessler, Gary. (2019). *Manajemen SDM:buku 1*. Jakarta: Indeks.

Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Gibson, J.L. Ivanicevich, J.M & Donnelly. J. (2016). *Organizations: Behavior, Structure, Pressesses*. Boston: McGraw-Hill.

Hofstede, Geert. (2017). *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. Sage Publication, Beverly Hills/London/New Delhi

Husen Umar. (2017). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Istanti, E. (2019). Pengaruh Harga, Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Restoran Burger King Kawasan Surabaya Plaza Surabaya. *Ekonomika '45*, 7(1), 16–22. <https://doi.org/1037//0033-2909.I26.1.78>

Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.

Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36

Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi

M. Natsir. (2017). *Metode Penelitian Bandung*: Universitas Padjadjaran

Rahmadi, Mamang. (2019). *Pengaruh kompetensi kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia IIP*'.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Handyaningrat, Soewarno. (2016). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Haji Mas Agung.

McNeese-Smith, Donna. (2016). *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Hospital and Health Services Ad. 41(2).

Moheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mondy & Noe. (2016). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Co.

Nadari, Nawawi. (2017). *Pengawasan kerja Melekat*. Jakarta. Erlangga

- Nawawi, Hadari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Payne. (2019). *Mengkaji hubungan antara kompetensi komunikasi, performa kerja dan peran kepemimpinan*.
- Pool, S.W. (2017). *Organizational Culture and Its Relationship between Job Tension in Measuring Outcome among Business Executives*. Journal of Management Development. 19(1).
- Pramitha, Devi. (2019). *Kepemimpinan Inovatif dalam Pengembangan Organisasi Studi pada Pondok Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi Malang*. Jurnal Penelitian Keislaman. 11(2).
- Rashid, Abdul M.Z., M. Sambasivan & J. Johari. (2018). *The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance*. Journal Manajement Development. 22(8).
- Ritchie. (2016), *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai*.
- Rivai, Veithzal & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Rosidah (2018), *Pengaruh kompetensi komunikasi terhadap kinerja Pegawai*.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Schein, Edgar H. (2016). *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*. San Francisco: Jossey –Bass Publishers.
- Siagan, SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujamto. (2016), *Aspek-Aspek Pengawasan kerja di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fu, Su-Yung. (2017). *The Relationship among Transformational Leadership, Organizational Comitment and Citizenship Behavior: The Case of Expatriates*.
- Tery. (2016). *Pengendalian dan Pengawasan kerja proyek dalam Manajemen*.
- Toto, Tasmara. (2018). *Etos kerja Mandiri*. Jakarta: Labment.
- Winardi. (2018). *Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Wulandari, Luciana. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan*. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Yenni, Discowati. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan*. Universitas Wijaya Putra Surabaya.