JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 4 , No 2, Tahun 2026
Halaman : 133- 139
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT DESA DI KECAMATAN MA'U KABUPATEN NIAS

Donatus Selvin Putra Derana Gulo [1], Nur Ainun [2,*], Syati Manaharawan Siregar [3,*], Sandhi Fialy Harahap [4]
[1,2,3,4]Universitas Haji Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email: [1]putragulo@gmail.com, [2],* nurainunnst65@gmail.com , [3]syatimanaharawan@gmail.com
* corresponding author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat Desa Sihare'o III Kecamatan Ma'u Kabupaten Nias, pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mempergunakan pendekatan normatif (legal research) untuk mendapatkan data skunder dan pendekatan empiris (yuridis sosiologis), untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan (field research).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa sihare'o iii, dapat dijelaskan sesuai dengan indikator sebagai berikut : Pertama, pengaruh kesadaran diri terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan artinya dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka kinerja akan membaik. Kedua, pengaruh keagresifan terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan artinya strategi perencanan realistis maka kinerja akan membaik. Ketiga, pengaruh kepribadian terhadap kinerja signifikan dan berpengaruh positif artinya apabila karyawan saling terbuka satu sama lain maka kinerja membaik. Keempat, pengaruh performa terhadap kinerja signifikan dan berpengaruh positif artinya nilai kreativitas membaik maka kinerja membaik juga. Kelima pengaruh orientasi tim terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan artinya apabila koordinasi yang efektif baik maka kinerja akan membaik.

Untuk itu diharapkan kepada pimpinan desa sihare'o III supaya lebih memperhatikan secara detail dalam penerapan budaya organisasi yang tepat, untuk digunakan pada saat ini sesuai perkembangan zaman modern.

Kata Kunci : budaya, organisasi, kinerja, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to determine how much influence organizational culture has on the performance of Sihare'o III Village officials, Ma'u District, Nias Regency, in 2024. This study uses a quantitative descriptive method using a normative approach (legal research) to obtain secondary data and an empirical approach (juridical sociological), to obtain primary data through field research.

Based on the results of the study, it shows that the influence of organizational culture on the performance of Sihare'o III village officials can be explained according to the following indicators: First, the influence of self-awareness on performance has a positive and significant effect, meaning that with job satisfaction, performance will improve. Second, the influence of aggressiveness on performance has a positive and significant effect, meaning that with a realistic planning strategy, performance will improve. Third, the influence of personality on performance is significant and has a positive effect, meaning that if employees are open to each other, performance improves. Fourth, the influence of performance on performance is significant and has a positive effect, meaning that if creativity values improve, performance also improves. Fifth, the influence of team orientation on performance has a positive and significant effect, meaning that if effective coordination is good, performance will improve.

For this reason, it is hoped that the village leaders of Sihare'o III will pay more attention to detail in implementing the right organizational culture, to be used at this time according to modern developments.

***Keywords**: culture, organization, performance, job satisfaction*

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 4 , No 2, Tahun 2026
Halaman : 133- 139
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk bekerja dengan baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan yang dinamis. Didirikannya suatu organisasi pun mempunyai tujuan yang sangat utama, yaitu memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatan kinerja dari para anggotanya. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada pada organisasi. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah globalisasi dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam rangka persaingan, organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguhsangat menentukan Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Faktor paling kritikal yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawanadalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Penerapan budaya organisasi yang baik akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja baik, maka kinerja organisasi pun akan meningkat karena pegawai atau karyawan menjadi penggerak operasi organisasi. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Dalam organisasi publik/pemerintah, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah membentuk budaya organisasi yang baik untuk menciptakan kinerja secara efektif

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 4 , No 2, Tahun 2026
Halaman : 133- 139
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

dan efisien. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai besarnya **"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Desa di Kecamtan Ma'u Kabupaten Nias"**

Metode Penelitian

Strategi penelitian ini menggunakan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu studi empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Untuk melakukan penelitian ini peneliti harus merencanakan tempat dan waktu penelitian sebagai acuan kerja si peneliti. Adapaun tempat penelitian ini akan di lakukan di wilayah Kecamatan Ma'u Kabupaten Nias

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 30 karyawan yang di jadikan responden di peroleh karakteristik usia sebagai berikut.

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	2	6.7	6.7	6.7
	26-30	4	13.3	13.3	20.0
	31-35	10	33.3	33.3	53.3
	36-40	8	26.7	26.7	80.0
	41-45	5	16.7	16.7	96.7
	46-50	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 6,7 % atau sebanyak 2 orang adalah responden berusia antara 20-25 tahun, dan sebesar 13,3% atau sebanyak 4 orang adalah responden berusia antara 26 – 30 tahun, dan sebesar 33,3% atau sebanyak 10 orang adalah responden berusia 31-35 tahun, dan sebesar 26,7% atau sebanyak 8 orang adalah responden berusia 36-40 tahun, dan sebesar 16,7% atau sebanyak 5 orang adalah responden berusia 41-45 tahun, dan sebesar 3,3% atau sebanyak 1 orang adalah responden berusia 46-50 tahun

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	16	53.3	53.3	53.3
	PEREMPUAN	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 4 , No 2, Tahun 2026
Halaman : 133- 139
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Dilihat dari table diatas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 53,3% atau sebanyak 16 orang terdiri dari responden laki - laki dan 46,7 % atau sebanyak 14 orang terdiri dari responden perempuan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	26	86.7	86.7	86.7
	S1	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 86,7% atau sebanyak 26 orang terdiri dari responden berpendidikan SMU dan sebesar 13,3 % atau sebanyak 4 orang terdiri dari responden berpendidikan S1.

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	26	86.7	86.7	86.7
	6-10	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 86,7 % atau sebanyak 26 orang adalah responden yang lama bekerjanya 1 s/d 5 tahun, dan sebesar 13,3 % atau sebanyak 4 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 6 s/d 10 tahun

Pembahasan

Dari hasil penelitian bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel budaya organisas berpengaruh terhadap kinerja aparat Desa Sihare'o III sebesar 22,2% dan bertanda negatif. Dengan demikian apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja akan kurang maksimal di Desa Sihare'o III. Hal ini di sebabkan kareana budaya organisasi sekarang ini tidak lagi efesien untuk digunakan di jaman sekarang. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para aparat desa menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu dan sangat tidak setuju di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya pimpinan merubah budaya yang ada di organisasi sekarang sehingga relevan dengan budaya yang ada.

Dengan demikian penelitian ini Mendukung penelitian V. Indah sari, J Surjanti (2017) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan displin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Divisi SDM PT. PJB UP Gresik Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat desa Sihare'o III dan bertanda negatif.

ISSN : 2985 – 492X
Vol 4 , No 2, Tahun 2026
Halaman : 133- 139
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Sihare'o III sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 18,7% variasi variabel dependen yaitu Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni Budaya organisasi.
2. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja di Desa Sihare'o III. Artinya, peningkatan budaya organisasi akan mengurangi kualitas kinerja

Referensi

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Indonesia: ALFABETA

Kartono, Kartini, (2014). *Patologi Sosial 2 : Kenakalan Remaja*, Jakarta: Rajawali Press

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khair, H. (2018). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.).* Wiley. Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Jurnal

Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal JIAGANIS, 3(1), 1-17.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd ed.).* Jossey-Bass

FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT.* ULTIMA Management,13(2021), 148.

Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 1-12.

ISSN : 2985 – 492X
Vol 4 , No 2, Tahun 2026
Halaman : 133- 139
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Nelson, Debra L. and James Campell Quick. *Organizational Behavior; Foundations, Realities & Challenges, 5th Ed*. Ohio: Thomson South- Western, (2006).

Pasaribu, S. E. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 16(2), 1-11.

Sinaga dan Priyojadmiko, 2020. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane) 1 (1), Mei 2022* - Werni Sarumaha

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (18th ed.*).

PearsonAnwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda

Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Indonesia: ALFABETA

Kartono, Kartini, (2014). Patologi Sosial 2 : Kenakalan Remaja, Jakarta: Rajawali Press

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khair, H. (2018). Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Andi

Schein, E. H. (2017). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). Wiley. Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabeta.