

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa

Ika Muniarti, Universitas Islam Jember

[Ikamurniatisanggari98@gmail.com](mailto:Ikamurniatisanggari98@gmail.com)

Teguh Karya Pamungkas, Universitas Islam Jember

[teguhkaryapamungkas@gmail.com](mailto:teguhkaryapamungkas@gmail.com)

Nur Aini Mayasiana, Sekolah Ilmu Administrasi Pembangunan

[mayasiana30@gmail.com](mailto:mayasiana30@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, interview dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif menggunakan uji Chi Kudarat (Chi Square). Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu: memperhatikan detail (Attention to Detail), orientasi pada tim (Team Orientation) dan keagresifan (Aggressiveness). Kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dengan  $db = 1$  dan taraf signifikansi sebesar 5% atau taraf kepercayaan 95%, sedang taraf ketidakpercayaan ( $\alpha$ ) yaitu 0,05, maka diketahui  $X^2$  tabel adalah 3,841. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa  $X^2$  hitung adalah 5,055 dan  $X^2$  hitung lebih besar atau sama dengan harga  $X^2$  tabel. Sesuai dengan ketentuan, jika  $X^2$  hitung lebih besar atau sama dengan  $X^2$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara faktual analisis Chi Kudarat (Chi Square) menunjukkan bahwa “Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember”.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*This study aims to investigate, The Influence of Organizational Culture on Employee Performance In the Village Office of Ampel, Wuluhan Subdistrict, Jember Regency. This study is a quantitative research that shows a causal relationship. The sample in this research is 31 employees. Data collection techniques used were observation, questionnaire, interview and documentain. Data analysis techniques used is quantitative analysis using the Chi Kuadrat (Chi Square). The results showed that Organizational Culture is in excellent category in terms of indicators of Attention to Detail, Team Orientation and Aggressiveness. Employee Performance is in excellent category in terms of indicators of quality, quantity and timeliness. With  $db = 1$  and a significance level of 5% or confidence level of 95%, while the level of distrust ( $\alpha$ ) is 0,05, then note  $X^2$  table is 3,84. Based on these calculations it can seen that the  $X^2$  count is 5,055 and the  $X^2$  count is greater or equal to the  $X^2$  table price. In accordance with the provisions, if  $X^2$  count is greater than or equal to  $X^2$  table, then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is a accepted. So it can be concluded that in fact the Chi Kudarat (Chi Square) analysis shows that there is “an Influence of Organizational Culture on Employees Performance In the Village Office of Ampel, Wuluhan Subdistrict, Jember Regency”.*

*Keywords: Culture of Organization, Employee performance*

sifat ketergantungan dengan makhluk-makhluk lain. Interaksi manusia yang satu dengan yang lainnya seringkali menimbulkan keinginan untuk hidup dalam suatu kelompok, baik itu kelompok besar maupun kelompok kecil. Kelompok-kelompok manusia yang di dalamnya terdapat dua orang atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu, yang biasa kita kenal dengan anggota organisasi. Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan orang lain. Untuk itu keberadaan suatu organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerjasama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, organisasi merupakan *“Consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goals or a set of goals”*, Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu unit atau satuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan

bersama. Dari pendapat Robbins di atas dapat disimpulkan bahwa, dalam organisasi terdapat individu, kelompok yang mempunyai kepentingan, saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya dikemukakan oleh Kast dan James E. Rosenzweig (2002: 326-327) organisasi didefinisikan sebagai

sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula. Definisi sederhana di atas memberi petunjuk bahwa organisasi dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang ada di dalamnya. Dari pendapat tersebut menggambarkan bahwa organisasi adalah suatu wadah untuk bekerja sama antara sesama manusia untuk mencapai tujuan, dimana masing-masing individu mempunyai keterikatan dengan organisasinya. Jadi organisasi dicirikan sebagai individu yang terarah pada tujuan.

Jadi dapat dikatakan bahwa alasan utama mengapa organisasi itu dibentuk adalah untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus dibarengi dengan berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk diubah menjadi output yang berkualitas berupa produk barang dan jasa. Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor terpenting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai), semua itu tidak akan berjalan dengan baik. Karena, sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sehubungan dengan pentingnya peran manusia, Hasibuan (1990:10) menyatakan sebagai berikut:

“Bahwa manusia berperan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran

aktif pegawai, bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan”.

Hal ini menggambarkan bahwa anggota organisasi mempunyai potensi yang dapat didayagunakan secara efektif dan efisien dalam menunjang keberhasilan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pegawai atau karyawan memberikan sumbangannya kepada organisasi melalui tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu merupakan kinerja dari pegawai atau karyawan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmojo, 2009: 124). 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.

Organisasi mempunyai kepribadian, seperti halnya individu. Kepribadian tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang

berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku-perilaku anggota-anggotanya. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Krech dalam Graves (1986), Moeljono (2003: 16) budaya adalah sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya, dimana dalam budaya di dalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

Budaya berkembang menjadi suatu nilai-nilai atau norma yang tidak hanya dimiliki oleh sekelompok manusia pada suatu lingkungan saja tetapi juga dimiliki oleh sebuah organisasi. Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada berubahnya kebudayaan dalam organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis.

Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya organisasi. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya atau tidak seharusnya mereka lakukan, kesemuanya banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut. Kesuksesan sebuah organisasi didukung oleh budaya organisasinya untuk mencapai kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor

penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan pemahaman diatas, maka keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerjasama. Di samping itu potensi insani diperkaya dengan potensi yang terbentuk dari pengetahuan substansi, pengetahuan konseptual, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan kerja sama

Dalam penelitian ini penulis memilih Kantor Balai Desa Ampel, Dusun Sambiringik Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember sebagai objek penelitian. Kantor Desa merupakan tempat dimana kepala desa, serta masyarakat melakukan administrasi pedesaan. Struktur pemerintahan desa sendiri terdiri dari berbagai tingkatan, yang setiap tingkatannya memiliki porsinya masing-masing. Setiap desa dikepalai oleh seorang kepala desa yang dibantu oleh jajaran perangkat desa lainnya dalam mengurus setiap keperluan desa. Setiap jajaran memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Dengan pembagian tugas tersebut, diharapkan setiap jajaran bisa memaksimalkan kinerjanya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi disetiap perangkat tersebut, dibutuhkan kinerja yang tinggi dari para pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, karena dengan kinerja pegawai yang maksimum diharapkan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sendiri pada dasarnya

dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, konflik, budaya organisasi, struktur dan desain organisasi. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Robbins (1996: 98) yang menyatakan bahwa: “kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepemimpinan, konflik, budaya organisasi, struktur dan desain organisasi”.

Dalam penelitian ini penulis menitik beratkan penelitian pada faktor budaya organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran pimpinan sangatlah besar dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta

mempertahankan keunggulan kompetitif.

Budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap orang yang berada dalam organisasi yang diharapkan dari budaya tersebut pegawai mampu meresap nilai-nilai organisasi dan menjadi pedoman nilai-nilai pribadi pegawai. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin berkurang adanya berbagai peraturan serta prosedur rinci yang digunakan untuk menegakkan disiplin dan norma. Adapun pengertian budaya organisasi yang kuat menurut Robbins (1996: 92) adalah “budaya dimana nilai-nilai inti dipegang secara intensif dan dianut secara bersama dan secara meluas.

### **Metode Penelitian**

Dalam mengadakan kegiatan penelitian diperlukan suatu aturan yang standar mengenai keilmiah penelitian. Metode ilmiah merupakan cara ilmiah yang digunakan oleh para peneliti untuk mendapatkan data lapangan dengan tujuan tertentu. Metode ini sebagai landasan bergerak dan mendapatkan data-data yang objektif, lengkap dan dapat dipertanggung jawabkan. Metode penelitian merupakan langkah-langkah operasional yang dilakukan dalam suatu penelitian untuk mewujudkan tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh hasil yang benar, objektif dan ilmiah. Metode penelitian memegang peranan penting dalam suatu penelitian, karena berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung pada ketepatan penggunaan dalam memilih metode penelitian tersebut.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut Sugiyono, (2016: 2) menyatakan bahwa terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara

ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Data yang diperoleh melalui penelitian merupakan data yang empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Data valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mendapatkan data yang valid dalam sebuah penelitian sering sulit dilakukan, oleh karena itu data yang telah terkumpul sebelum diketahui validitasnya, dapat diuji melalui pengujian reliabilitas dan obyektivitas.

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian terbagi atas tiga macam sifat yaitu penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul baru dan sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu. Sedangkan pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang ada.

Dari pendapat di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

- Metode Penentuan Populasi
- Metode Penentuan Sampel
- Metode Pengumpulan Data
- Metode Analisa Data

### Pembahasan

Setelah disajikan variabel-variabel penelitian dan juga data dari jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember pada bab sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data berguna untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sehingga dapat diketahui terbukti atau tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab terdahulu.

Dalam penganalisaan data perlu diperhatikan langkah-langkah yang harus dilakukan. Dengan memperhatikan langkah-langkah tersebut maka untuk menganalisa data yang diperoleh akan lebih mudah dan lebih dapat dipahami oleh penulis sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan menggunakan analisis data kuantitatif dengan metode analisis Chi Kuadrat. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam tehnik tersebut adalah sebagai berikut:

- Memasukkan frekuensi-frekuensi observasi dalam suatu tabel kontingensi  $k \times r$ , dengan menggunakan  $k$  (kolom) untuk kelompok dan  $r$  (baris) disediakan untuk kondisi-kondisi yang berlainan.
- Menentukan db (derajat kebebasan) untuk menentukan taraf signifikan.
- Hitunglah  $X^2$  dengan rumus yang telah ditentukan.

Untuk lebih jelasnya dapat melihat uraian berikut:

#### 1. Masukkan frekuensi-frekuensi observasi dalam tabel kontingensi

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dijawab oleh responden pada tabel 3.14, dimana tabel tersebut mencantumkan jumlah skor dari kategori jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember akan membantu langkah pertama ini. Data observasi yang berasal dari dua tabel tersebut di atas, kemudian dimasukkan dalam tabel kontingensi  $k \times r$ .

Agar mudah memasukkan ke dalam tabel kontingensi maka akan dilakukan perincian data dari kedua tabel tersebut:

- Jawaban responden yang menyatakan variabel (X) rendah dan variabel (Y) rendah berjumlah 2 orang.
- Jawaban responden yang menyatakan variabel (X) rendah dan variabel (Y) tinggi berjumlah 3 orang.
- Jawaban responden yang menyatakan variabel (X) tinggi dan variabel (Y) rendah berjumlah 3 orang.

Jawaban responden yang menyatakan variabel (X) tinggi dan variabel (Y) tinggi berjumlah 23 orang.

**Tabel 3.15 Kontingensi Frekuensi Observasi (fo)**

Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai		Jumlah
	Tinggi	Rendah	
Rendah	3 (a)	2 (b)	5 (a+b)
Tinggi	23 (c)	3 (d)	26 (c+d)
Jumlah	26 (a+c)	5 (b+d)	31 (n)

#### 1. Menentukan db (derajat kebebasan)

Menentukan derajat kebebasan (db) sangat penting untuk mempermudah dalam mencari harga/nilai  $X^2$  Tabel. Derajat kebebasan atau bisa disebut dengan *Degree*

*of Freedom* berhubungan dengan jumlah frekuensi dalam tiap-tiap sel. Dengan melihat tabel persiapan dapat diketahui bahwa jumlah baris adalah sebanyak 2, dan demikian juga dengan jumlah kolom sebanyak 2.

Berdasarkan tabel kontingensi yang ada maka untuk menentukan db (derajat kebebasan) dari data yang diperoleh digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Db &= (b - 1)(k - 1) \\ &= (2 - 1)(2 - 1) \\ &= 1 \end{aligned}$$

Dari perhitungan rumus di atas dapat diketahui bahwa db dalam penelitian ini adalah sebesar 1 (satu).

## 2. Menghitung $X^2$ dengan rumus yang telah ditentukan.

Untuk lebih memudahkan dalam menghitung hasil penelitian dengan rumus Chi Kuadrat, maka perlu diperinci data-data yang terdapat dalam tabel persiapan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= 3 & b &= 2 & N &= 31 \\ c &= 23 & d &= 3 & db &= 1 \end{aligned}$$

Berdasarkan perincian tersebut diatas maka data-data yang dapat dimasukkan ke dalam rumus-rumus Chi Kuadrat adalah sebagai berikut:

Langkah terakhir dari analisis  $X^2$  adalah menentukan signifikansi, yaitu dengan cara membandingkan antara  $X^2$  tabel/observasi dengan nilai  $X^2$  tabel yang dalam harga kritis Chi Kuadrat. Tabel yang digunakan sebagai acuan adalah tabel C. Dengan db = 1 dan taraf signifikansi sebesar 5% atau taraf kepercayaan 95%, sedang taraf ketidakpercayaan ( $\alpha$ ) yaitu 0,05, maka diketahui  $X^2$  tabel adalah 3,841. Langkah selanjutnya dalam menganalisis data adalah menguji hasil perhitungan dari test Chi Kuadrat table adalah sebagai berikut:

$$X^2 = \frac{N \left( ad - bc - \frac{N}{2} \right)^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

$$X^2 = \frac{31 \left( 3.3 - 2.23 - \frac{31}{2} \right)^2}{(3+2)(23+3)(3+23)(2+3)}$$

$$X^2 = \frac{31 (9 - 46 - 15,5)^2}{(5)(26)(26)(5)}$$

$$X^2 = \frac{31 (-37 - 15,5)^2}{16,900}$$

$$X^2 = \frac{31 (-52,5)^2}{16,900}$$

$$X^2 = \frac{31 (2,756,25)}{16,900}$$

$$X^2 = \frac{83,443,75}{16,900}$$

$$X^2 = 5,055$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa  $X^2$  hitung adalah 5,055 dan  $X^2$  hitung lebih besar atau sama dengan harga  $X^2$  tabel. Sesuai dengan

ketentuan, jika  $X$  hitung lebih besar atau sama dengan  $X^2$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara faktual "Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember". Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemahaman dan penerapan pegawai tentang Budaya Organisasi maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kinerjanya.

## Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian merupakan jawaban dari perumusan masalah yang dianalisis secara kuantitatif terhadap budaya organisasi dan kinerja

pegawai, berdasarkan analisis Chi Kuadrat ( $X^2$ ) dan interpretasi data yang telah penulis kemukakan sebagai pemecahan dari masalah atau jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan bahwa nilai Chi Kuadrat ( $X^2$ ) tabel sebesar 3,841 sedangkan nilai Chi Kuadrat ( $X^2$ ) hitung sebesar 5,055. Hal ini menunjukkan bahwa Chi Kuadrat ( $X^2$ ) hitung/observasi lebih besar dari Chi Kuadrat ( $X^2$ ) tabel ( $5,055 > 3,84$ ) maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena harga  $X^2$  hitung  $>$   $X^2$  tabel.

### Saran

1. Budaya organisasi di Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember berada dalam kategori baik meskipun demikian, masih perlu diperhatikan indikator-indikator yang sekiranya berada dalam kategori cukup baik agar lebih ditingkatkan lagi indikator Keagresifan (*Aggressiveness*) terhadap kemampuan diri.
2. Agar kiranya fasilitas penunjang pegawai dapat dilengkapi lagi supaya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dimaksimalkan dengan baik.
3. Menyeleksi kepada pegawai yang akan diserahkan suatu beban kerja tertentu dengan memperhatikan kemampuan pegawai dengan target kerja yang dibebankan.
4. Diharapkan pegawai Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember untuk selalu meningkatkan kuantitas kerja sehingga target kerja yang dibebankan akan selalu dapat terealisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Anita. 2016. *Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember*. Skripsi UIJ 2016.
- Darsono, P. 2006. *Budaya Organisasi, Kajian tentang Organisasi, Media, Budaya, Ekonomi, Sosial, dan Politik*. Jakarta: Diadit Media.
- Edison, Sumber, M., Manusia, D. Sumber. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. Fahmi.
2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Jaya, A. W. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT INTI Persero Cabang Yogyakarta*.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. *Tujuan dan Manfaat Kinerja Pada PT. Bank Tabungan Negara Padang. Statewide Agricultural Land Use Baseline 2015, 1*  
<http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>. [on line] Diakses 10 November 2019.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Perilaku Administrasi*. Surabaya: ITS Press.
- Nawawi, Ismail. 2017. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Depok: Kencana.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Poniman, Farid. Hidayat, Yayat. 2015. *Manajemen HR STIFIn Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pratama, Y. 2012. *Pengaruh Budaya*

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.*
- Stephen P, Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi kelima.* Jakarta: Erlangga.
- Stephen P, Robbins. Judge Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Stephen P. Robbins, Timothy A Judge edisi 16.* Jakarta: Selemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung : CV Alfabeta.
- Tampubolon, Manulang. 2004. *Manajemen Operasional.* Jakarta: Cahaya Indonesia.
- Tika, MP. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Bandung: Bumi Aksara.
- Tri Saputro, Rahadi. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Klas II Jember.* Skripsi UIJ 2011.
- Wursanto, IG. 2002. *Manajemen Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius.
- Zainudin. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.* Skripsi UIJ 2014.