

Peran Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Desa Sumber Jaya Kecamatan Teluk Belengkong

Sarwanto¹, Syafrinadina², Bayu Fajar Susanto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri
sarwanto1202@gmail.com¹, syafrinadinamanajemenunisi@gmail.com², bayufajar14@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the role of organizational culture in improving the performance of apparatus in the Sumber Jaya Village Office, Teluk Belengkong District, Indragiri Hilir Regency. The success of village government organizations is greatly influenced by the quality of human resources supported by strong values, norms, and work culture. This study uses a quantitative approach with an associative design to test the relationship between organizational culture as an independent variable and apparatus performance as a dependent variable. The research population includes all village apparatus which is sampled through saturated sampling techniques. Data collection was carried out using a questionnaire based on the Likert scale, and supported by observation and documentation. Data analysis uses simple linear regression to determine the influence of organizational culture on the performance of village officials. The results of the study showed that organizational culture was in the high category with an average score of 4.01, while the performance of village officials was also in the high category with an average score of 3.85. Organizational culture has been proven to have a positive and significant effect on the performance of village officials. Team orientation indicators are the dominant factor in improving performance, while weaknesses in the discipline aspect have an impact on low service punctuality. Thus, strengthening organizational culture, especially in terms of discipline and innovation, is needed to increase the effectiveness of public services at the village level.

Keywords:

Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Desa, Pelayanan Publik

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja aparatur di Kantor Desa Sumber Jaya, Kecamatan Teluk Belengkong, Kabupaten Indragiri Hilir. Keberhasilan organisasi pemerintahan desa sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh nilai, norma, dan budaya kerja yang kuat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan antara budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja aparatur sebagai variabel dependen. Populasi penelitian meliputi seluruh aparatur desa yang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,01, sedangkan kinerja aparatur desa juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,85. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Indikator orientasi tim menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, sementara kelemahan pada aspek disiplin berdampak pada rendahnya ketepatan waktu pelayanan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi, khususnya pada aspek disiplin dan inovasi, sangat diperlukan guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat desa.

Corresponding Author:

Sarwanto
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
Email: sarwanto1202@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, baik dari aspek kompetensi, sikap, maupun perilaku kerja. Dalam konteks pemerintahan desa, aparatur desa memiliki peran yang sangat strategis sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik serta pelaksanaan pembangunan di tingkat lokal. Aparatur desa tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai representasi negara dalam memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat secara langsung. Namun demikian, upaya untuk mencapai kinerja yang optimal seringkali dihadapkan pada berbagai kendala yang bersumber dari kebiasaan kerja yang kurang adaptif, nilai-nilai organisasi yang belum sepenuhnya mendukung profesionalisme, serta pola kerja yang masih bersifat tradisional.

Kinerja itu sendiri, menurut Hasibuan (2019), merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu secara efektif. Dalam perspektif pemerintahan desa, kinerja tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas administratif semata, tetapi juga dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, tingkat responsivitas terhadap kebutuhan publik, serta kontribusi nyata dalam mendukung pembangunan desa yang berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur desa menjadi isu yang krusial dan memerlukan perhatian serius, khususnya dalam kaitannya dengan pembentukan nilai, norma, dan budaya kerja yang mendukung terciptanya profesionalisme aparatur. Salah satu faktor determinan yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan fondasi yang membentuk perilaku kerja individu. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi bagi setiap anggota organisasi. Sejalan dengan itu, Busro (2018) menekankan bahwa budaya organisasi yang positif berfungsi sebagai alat kontrol perilaku yang mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih giat dan disiplin. Hal ini diperkuat oleh Kasmir (2019) yang menjelaskan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, Siagian (2018) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi rencana strategis sangat bergantung pada kesiapan budaya kerja di lapangan.

Di Kantor Desa Sumber Jaya, Kecamatan Teluk Belengkong, tantangan yang muncul seringkali berkaitan dengan sinkronisasi antara budaya kerja tradisional dengan tuntutan tata kelola pemerintahan desa yang modern dan transparan. Fahmi (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi yang tidak adaptif dapat menghambat efektivitas kerja, menurunkan motivasi pegawai, serta menjadi penghambat utama dalam proses inovasi pelayanan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja aparatur seringkali belum konsisten, baik dari segi ketepatan waktu pelayanan maupun efisiensi birokrasi. Pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku profesional aparatur juga ditegaskan oleh Sinambela (2021), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di instansi publik sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Apabila nilai-nilai tersebut berorientasi pada prestasi, integritas, dan tanggung jawab, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol sosial yang mampu mengarahkan sikap dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Oleh karena itu, peran budaya organisasi menjadi sangat krusial sebagai stimulus dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membentuk karakter kerja yang disiplin, adaptif, serta berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Transformasi perilaku kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai integritas, kedisiplinan, dan inovasi diharapkan mampu menciptakan perubahan yang nyata dan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, khususnya di Desa Sumber Jaya. Selain itu, internalisasi nilai-nilai tersebut juga diyakini dapat meningkatkan komitmen organisasi serta memperkuat semangat kerja kolektif antar aparatur desa.

Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian yang komprehensif dan mendalam mengenai “Peran Budaya Organisasi Kantor Desa terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Desa Sumber Jaya, Kecamatan Teluk Belengkong, Kabupaten Indragiri Hilir.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya pada level pemerintahan desa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara budaya organisasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja aparatur desa sebagai variabel dependen (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik (Sugiyono 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur Desa Sumber Jaya yang terdiri atas perangkat desa dan staf teknis. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik ini digunakan untuk meminimalkan bias dan meningkatkan validitas eksternal penelitian (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator teoritis dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel budaya organisasi diukur melalui indikator inovasi, orientasi hasil, orientasi orang, dan orientasi tim yang merujuk pada Robbins dan Judge dalam Hasibuan (2019). Sementara itu, variabel kinerja aparatur diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian berdasarkan Afandi (2018) serta Sedarmayanti (2018). Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten (Ghozali 2021). Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur desa. Selanjutnya, uji t (parsial) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi budaya organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja aparatur (Ghozali 2021). Untuk memperkuat validitas dan kedalaman analisis hasil penelitian kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan teknik pengumpulan data kualitatif berupa observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung.

Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja aparatur desa guna memperoleh gambaran empiris mengenai perilaku kerja, pola interaksi, serta tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Melalui observasi ini, peneliti dapat mengidentifikasi kondisi nyata yang terjadi di lapangan sehingga mampu memberikan konteks terhadap temuan kuantitatif yang diperoleh. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk menelaah berbagai data administratif yang relevan, seperti laporan kinerja aparatur, struktur organisasi, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur desa. Data dokumentasi ini berfungsi sebagai sumber informasi sekunder yang dapat memperkuat dan memverifikasi hasil analisis, sehingga meningkatkan tingkat kredibilitas dan keabsahan temuan penelitian secara keseluruhan. Dengan demikian, penggunaan triangulasi data melalui observasi dan dokumentasi diharapkan mampu menghasilkan analisis yang lebih komprehensif dan objektif.

3. PEMBAHASAN

3.1 Analisis Budaya Organisasi (Variabel X)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 100 responden, budaya organisasi di Kantor Desa Sumber Jaya berada pada kategori tinggi (mean = 4,01). Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan pola kerja telah terinternalisasi dalam aktivitas aparatur desa. Pada indikator inovasi, aparatur mulai mengadopsi metode pelayanan yang lebih efektif, meskipun belum optimal. Kondisi ini sejalan dengan Fahmi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian Sari (2023) juga menegaskan bahwa inovasi dalam pelayanan publik desa berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan. Indikator orientasi hasil menunjukkan nilai yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa aparatur desa memiliki tingkat fokus dan komitmen yang kuat terhadap pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan adanya budaya kerja yang menekankan pada efektivitas dan produktivitas dalam setiap pelaksanaan tugas. Aparatur tidak hanya berorientasi pada proses, tetapi juga pada capaian output yang terukur dan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada hasil mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, karena setiap individu terdorong untuk mencapai target secara optimal. Lebih lanjut, temuan ini diperkuat oleh penelitian Prasetyo (2020) yang menyatakan bahwa orientasi hasil memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Orientasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendorong aparatur untuk bekerja secara lebih terarah, terukur, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, tingginya orientasi hasil dalam budaya organisasi dapat menjadi faktor strategis dalam mendukung tercapainya kinerja aparatur yang optimal serta peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Selanjutnya, pada indikator orientasi orang dan tim, ditemukan bahwa hubungan kerja antar aparatur berjalan harmonis dan kolaboratif. Kondisi ini mencerminkan adanya nilai gotong royong yang kuat, sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2021) bahwa budaya organisasi berbasis tim mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ramadhan (2019) juga menegaskan bahwa budaya kolektif dalam

pemerintahan desa menjadi modal sosial dalam meningkatkan efektivitas kerja. Namun demikian, pada indikator stabilitas (disiplin) masih ditemukan kelemahan, khususnya terkait konsistensi waktu kerja. Hal ini sesuai dengan Siagian (2018) yang menyatakan bahwa stabilitas budaya organisasi melalui disiplin merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan, budaya organisasi di Desa Sumber Jaya telah berfungsi sebagai alat kontrol perilaku (Busro 2018), namun masih memerlukan penguatan pada aspek disiplin dan inovasi.

3.2 Analisis Kinerja Aparatur (Variabel Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa berada pada kategori tinggi (mean = 3,85). Kinerja ini tercermin dari beberapa indikator utama. Indikator kualitas kerja memperoleh nilai tertinggi (4,05), yang menunjukkan bahwa aparatur mampu menghasilkan output administrasi yang baik dan sesuai standar. Hal ini sejalan dengan Kasmir (2019) yang menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh kualitas hasil kerja yang dicapai. Pada indikator kuantitas kerja, aparatur dinilai mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Namun demikian, indikator ketepatan waktu memiliki nilai terendah (3,60), yang menunjukkan adanya kendala dalam aspek kecepatan pelayanan. Sedarmayanti (2018) menegaskan bahwa ketepatan waktu merupakan elemen penting dalam produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kualitas kerja tinggi, efisiensi waktu masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, indikator kemandirian menunjukkan bahwa aparatur mampu menjalankan tugas tanpa ketergantungan penuh pada pimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2021) bahwa kinerja pegawai ditunjukkan melalui kemampuan bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kinerja aparatur Desa Sumber Jaya dapat dikategorikan sebagai baik secara kualitas, namun belum optimal dari sisi kecepatan pelayanan.

3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Hal ini memperkuat teori Robbins and Judge (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk identitas dan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Nilai orientasi tim yang tinggi (4,45) terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang solid mampu meningkatkan efektivitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa budaya kolektif meningkatkan rasa tanggung jawab bersama. Namun, rendahnya skor pada indikator stabilitas/disiplin berbanding lurus dengan rendahnya nilai ketepatan waktu dalam kinerja. Temuan ini menguatkan pendapat Siagian (2018) bahwa disiplin merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Saputra (2018) juga menegaskan bahwa tanpa budaya disiplin, kinerja pelayanan publik tidak akan optimal. Secara empiris, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja aparatur dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Hal ini memperkuat pendapat Hasibuan (2019) bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang membentuk perilaku kerja.

3.4 Kendala dalam Implementasi Budaya Organisasi

Meskipun budaya organisasi di Kantor Desa Sumber Jaya tergolong kuat, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah kendala yang memengaruhi optimalisasi kinerja aparatur desa. Pertama, adanya resistensi terhadap digitalisasi, di mana sebagian aparatur belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Kondisi ini menghambat proses transformasi menuju sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Fahmi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang tidak adaptif terhadap perubahan akan menjadi penghambat utama dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kedua, lemahnya disiplin waktu yang tercermin dari rendahnya indikator ketepatan waktu pelayanan. Permasalahan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan nilai-nilai kedisiplinan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Siagian (2018) menegaskan bahwa disiplin merupakan fondasi utama dalam menjaga stabilitas dan keberhasilan organisasi, sehingga kelemahan pada aspek ini dapat berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan publik. Ketiga, rendahnya inovasi individu meskipun kerja tim telah berjalan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi cenderung menekankan kepatuhan dibandingkan kreativitas. Padahal, menurut Busro (2018), budaya organisasi yang efektif seharusnya mampu mendorong munculnya ide-ide baru dan inovasi dalam pelaksanaan tugas. Keempat, terdapat hambatan dalam komunikasi internal yang menyebabkan perbedaan pemahaman terhadap standar pelayanan yang berlaku. Kondisi ini berpotensi menimbulkan inkonsistensi dalam perilaku kerja aparatur. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa komunikasi nilai organisasi yang tidak efektif akan berdampak pada lemahnya internalisasi budaya kerja, sehingga menghambat terciptanya keseragaman perilaku dalam organisasi. Dengan demikian, berbagai kendala tersebut perlu menjadi perhatian serius dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur desa secara optimal dan berkelanjutan.

3.5 Analisis Berdasarkan Tabel

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dari 100 responden (aparatur dan masyarakat), berikut adalah sebaran nilai rata-rata untuk setiap indikator:

Tabel 3.1 Ringkasan Skor Budaya Organisasi (Variabel X)

No	Indikator Budaya Organisasi	Nilai Rata-rata (Mean)	Kategori
1.	Inovasi dan Keberanian Risiko	3.85	Tinggi
2.	Orientasi Hasil	4.10	Sangat Tinggi
3.	Orientasi Orang	3.90	Tinggi
4.	Orientasi Tim (Kerjasama)	4.45	Sangat Tinggi
5.	Stabilitas (Disiplin/Integritas)	3.75	Tinggi
Rata-rata Total Variabel X		4.01	Tinggi

Sumber: data diolah oleh peneliti 2026

Tabel 3.2 Ringkasan Skor Kinerja Aparatur (Variabel Y)

No	Indikator Kinerja Aparatur	Nilai Rata-rata (Mean)	Kategori
1.	Kualitas Hasil Kerja	4.05	Sangat Tinggi
2.	Kuantitas Kerja	3.95	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	3.60	Tinggi
4.	Kemandirian	3.80	Tinggi
Rata-rata Total Variabel Y		3.85	Tinggi

Sumber: data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, dapat diketahui bahwa indikator orientasi tim (4,45) merupakan kekuatan utama budaya organisasi, sedangkan indikator ketepatan waktu (3,60) menjadi kelemahan utama kinerja aparatur. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang erat dan bersifat langsung antara budaya organisasi dengan kinerja aparatur desa. Budaya organisasi yang kuat terbukti mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja, namun demikian masih terdapat kelemahan pada aspek tertentu, khususnya disiplin kerja. Rendahnya tingkat disiplin, terutama dalam hal konsistensi waktu, berdampak pada kurang optimalnya ketepatan waktu pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun nilai-nilai organisasi telah terinternalisasi dengan baik, implementasinya dalam praktik kerja sehari-hari belum sepenuhnya konsisten. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2018) yang menegaskan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, keberadaan budaya organisasi yang kuat perlu diimbangi dengan penguatan aspek disiplin sebagai elemen fundamental dalam mendukung efektivitas kerja.

Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi di Kantor Desa Sumber Jaya berada pada kategori tinggi, diperlukan upaya penguatan yang lebih intensif, khususnya pada aspek disiplin dan inovasi. Penguatan ini diharapkan mampu meningkatkan konsistensi perilaku kerja aparatur, mempercepat proses pelayanan, serta mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Desa Sumber Jaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi yang Kuat: Budaya organisasi di Kantor Desa Sumber Jaya berada pada kategori Tinggi, dengan kekuatan utama pada indikator Orientasi Tim (Kerjasama). Hal ini menunjukkan adanya soliditas dan semangat gotong royong yang baik antar aparatur desa dalam menjalankan tugas kolektif.
2. Kinerja yang Baik dengan Catatan: Kinerja aparatur secara keseluruhan dinilai Tinggi, khususnya pada aspek Kualitas Hasil Kerja. Namun, terdapat kelemahan signifikan pada indikator Ketepatan Waktu, di mana masyarakat masih merasakan adanya keterlambatan dalam proses pelayanan administrasi.
3. Pengaruh Positif dan Signifikan: Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Budaya Organisasi berperan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur. Hal ini menegaskan bahwa semakin kuat internalisasi nilai-nilai organisasi (seperti disiplin, integritas, dan inovasi), maka semakin meningkat pula profesionalisme dan kualitas pelayanan yang dihasilkan.
4. Hambatan Utama: Kendala utama yang menghambat kinerja adalah resistensi terhadap transformasi digital dan rendahnya stabilitas disiplin waktu. Budaya kerja yang masih bersifat tradisional menjadi pembatas bagi aparatur untuk merespons ekspektasi masyarakat yang menginginkan pelayanan serba cepat.

4.2 SARAN

Guna mengoptimalkan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja, peneliti mengajukan saran-saran solutif sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Desa Sumber Jaya (Saran Praktis)
 - a) Penguatan Disiplin melalui sistem *Reward & Punishment*: Kepala Desa perlu memberlakukan standar waktu pelayanan (SOP) yang jelas dan memberikan sanksi bagi aparatur yang tidak disiplin waktu, serta memberikan apresiasi bagi aparatur dengan kinerja tercepat.
 - b) Akselerasi Budaya Digital: Mengingat adanya kendala adaptasi teknologi, perlu diadakan pelatihan rutin mengenai sistem administrasi desa berbasis digital agar budaya "manual" perlahan berubah menjadi budaya "digital" yang lebih efisien.
 - c) Penyusunan Kode Etik Desa: Menyusun dokumen tertulis mengenai nilai-nilai inti (*core values*) Desa Sumber Jaya yang menekankan pada pelayanan "Jemput Bola" untuk mengatasi budaya pasif.
 - d) Meningkatkan Inisiatif Mandiri: Aparatur diharapkan tidak hanya bergantung pada arahan pimpinan (budaya paternalistik), tetapi lebih berani melakukan inovasi pelayanan secara mandiri demi efisiensi kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya (Saran Akademis)
 - a) Perluasan Variabel: Mengingat koefisien determinasi menunjukkan adanya faktor lain di luar budaya organisasi, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti Kompetensi Digital atau Gaya Kepemimpinan Kepala Desa yang mungkin memiliki pengaruh lebih kuat di era modern saat ini.
 - b) Cakupan Responden: Disarankan untuk memperluas lokasi penelitian ke beberapa desa lain di Kecamatan Teluk Belengkong agar didapatkan hasil perbandingan (*comparative study*) yang lebih luas mengenai budaya organisasi desa di Kabupaten Indragiri Hilir

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M S P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Prasetyo. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kabupaten Sleman."
- Ramadhan. 2019. "Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Pemerintahan Desa." *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*.
- Robbins, S P, and T A Judge. 2020. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra. 2018. *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat*. Jurnal Manajemen Publik.
- Sari. 2023. "Strategi Penguatan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Indeks Pelayanan Publik Desa." *Jurnal Inovasi Desa*.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2020. "Kejelasan Job Description Dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Daerah* 8(2): 88–97.

Sutrisno, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.