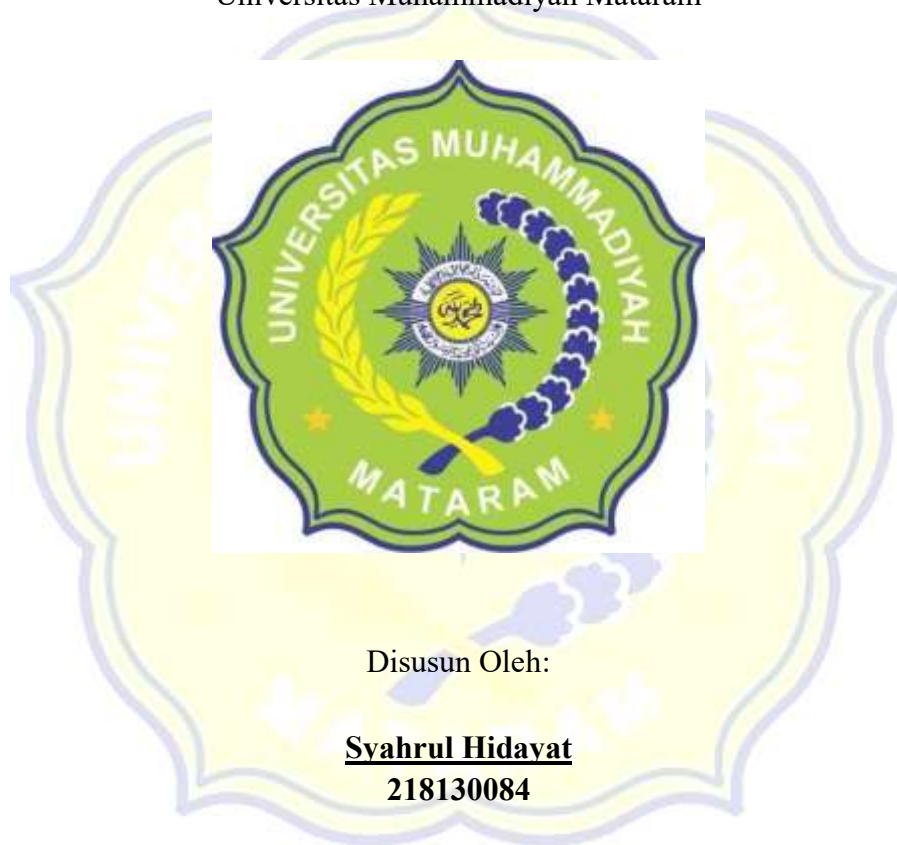


SKRIPSI

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS
KERJA PERANGKAT DESA SONDOSIA KECAMATAN BOLO
KABUPATEN BIMA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



Disusun Oleh:

Svahrul Hidayat
218130084

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS
KERJA PERANGKAT DESA SONDOSIA KECAMATAN BOLO
KABUPATEN BIMA



Disusun dan diajukan oleh:

SYAHRUL HIDAYAT
NIM. 2018130084

PROGRAM STUDI
ILMU PEMERINTAHAN

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diuji pada ujian skripsi
Mataram, 28 Juni 2023

Menyetujui:

Dosen Pembimbing I

Dr. H. Darmansyah, M.Si
NIDN. 0008075914

Dosen Pembimbing II

Yudhi Lestana, S.IP., M.IP
NIDN. 0827118801

Menyetujui



Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Yudhi Lestana, S.IP., M.IP
NIDN. 0827118801

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS
KERJA PERANGKAT DESA SONDOSIA KECAMATAN BOLO
KABUPATEN BIMA**

Disusun dan diajukan oleh:

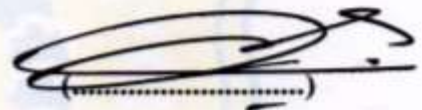
SYAHRUL HIDAYAT
NIM. 2018130084

Telah Dipertahankan Dalam Ujian Skripsi pada tanggal 30 Juni 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi syarat kelulusan

Tim Penguji

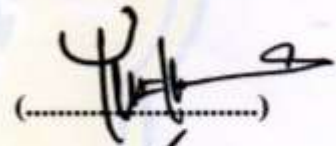
1. **Dr. H. Darmansyah, M.Si**
NIDN. 0008075914

(PU)



2. **Yudhi Lestanata, S.IP., M.IP**
NIDN. 0827118801

(PP)

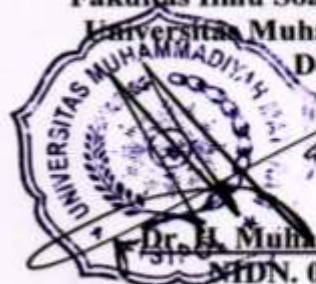


3. **Hidayatullah, S.IP., M.IP**
NIDN. 0822048901

(PN)



Mengesahkan,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Syahrul Hidayat
NIM : 218130084
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi : Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja
Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima adalah benar-benar dari karya saya sendiri dengan arahan dari dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II dan bukan merupakan pengambil tulisan atau karya orang lain. Sumber informasi yang digunakan baik dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah dicantumkan dalam daftar pustaka pada skripsi ini.

Apabila pada kemudian hari dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil dari tiruan, maka saya bersedia menerima sanksi atas tindakan tersebut.

Mataram, 15 Juli 2023



Syahrul Hidayat
218130084



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYAHRUL HIDAYAT
NIM : 218130084
Tempat/Tgl Lahir : SONDOSIA 10-05-2000
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN
Fakultas : FISIPOL
No. Hp : 085 337 712 403
Email : sahrul10052000@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
KERJA PERANGKAT DESA SONDOSIA KECAMATAN BOLO
KABUPATEN BIMA

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, Senin, 17-07.....2023
Penulis



SYAHRUL HIDAYAT
NIM. 218130084

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYAHRUL HIDAYAT
 NIM : 218130084
 Tempat/Tgl Lahir : SONDOSIA 10-05-2000
 Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN
 Fakultas : FISIPOL
 No. Hp/Email : Sahrul100520@gmail.com
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama **tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta** atas karya ilmiah saya berjudul:

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA
 PERANGKAT DESA SONDOSIA KECAMATAN BOLO KABUPATEN
 BIMA

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, Senin 17-07-2023
 Penulis



SYAHRUL HIDAYAT
 NIM. 218130084

Mengetahui,
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

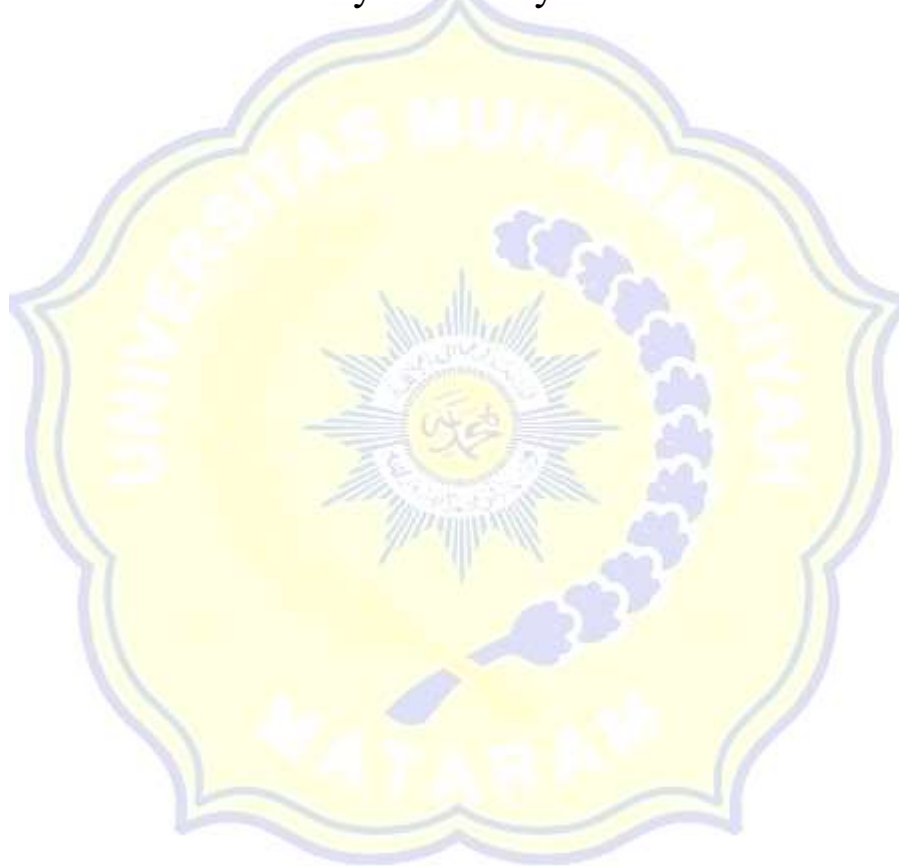


Iskandar, S.Sos., M.A.
 NIDN. 0802048904

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewati tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan”

"Syahru hidayat"



KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur saya panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan berjudul “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk melakukan seminar pada program studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu saya ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs, Abdul Wahab, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Yudhi Lestanata, S.IP.,M.IP selaku Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs . H. Darmansyah, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Pertama.
5. Bapak Yudhi Lestanata, S.IP.,M.IP selaku Dosen Pembimbing II
6. Kedua orang tua saya yang berdedikasi paling besar ayahanda saya Suryadi dan ibu saya Irni yang selalu memberikan do'a, dukungan dan menjadi penyemangat saya selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.

7. Teman-teman saya yang selalu memberi semangat, motivasi, dan arahan dalam menyusun proposal ini.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Akhir kata semoga laporan proposal ini dapat bermanfaat bagi saya khususnya dan bagi rekan-rekan umumnya.

Mataram, 26 Juni 2023

Penyusun

Syahrul Hidayat



**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS
KERJA PERANGKAT DESA SONDOSIA KECAMATAN BOLO
KABUPATEN BIMA**

Syahrul Hidayat

Universitas Muhammadiyah Mataram

Syahrulhidayat01@gmail.com

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. Dengan Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berupa kata-kata atau gambar. Adapun hasil dari penelitian ini yakni Kualitas kerja, Pemerintahan desa sondo sia dengan budaya organisasi yang mengacu kepada efektifitas kedisiplinan dan kerjasama dalam proses kegiatan desa melibatkan semua komponen struktur organisasi desa dan masyarakat terutama staff desa yang di angkat dengan cara yang semestinya. Penyelenggaraan pemerintah desa Sondo sia dari segi produktivitas dan kualitas pelayanan telah merealisasikan perbaikan saluran air atau drainase, pengadaan lapangan Sepakbola, peluasan lahan pemakaman dan *suplay* bantuan kesehatan kepada masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan dilakukan dengan kerja sama dari kepala Desa Sondo Sia, sekdes, kabid, kasi dan kadus- kadus Hal ini dapat peneliti kemukakan karena mendapatkan banyak respon baik dari masyarakat terutama narasumber yang sudah merasakan dan menyampaikan hasil kerja Pegawai Kantor Desa Sondo Sia dengan sangat baik. Serta Faktor faktor yang mempengaruhi adanya efektifitas kerja dari perangkat Desa Sondo Sia ada empat faktor seperti; Kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap syarat-syarat administrasi, Lambatnya pencairan insentif, Kurangnya saran dan masukan, Rendahnya kedisiplinan..

Keywords: Budaya Organisasi, Efektifitas, Perangkat Desa

**ORGANIZATIONAL CULTURE IN ENHANCING WORK
EFFECTIVENESS OF THE VILLAGE APPARATUS IN SONDOSIA
VILLAGE, BOLO DISTRICT, BIMA REGENCY**

Syahrul Hidayat
Muhammadiyah University of Mataram
Syahrulhidayat01@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the role of organizational culture in enhancing the work effectiveness of the Village Apparatus in Sondosia Village, Bolo District, Bima Regency. This study adopts a qualitative and descriptive research approach, where data collection primarily consists of textual information and images. The findings reveal that the quality of work and village governance in Sondosia Village are influenced by an organizational culture that emphasizes effectiveness, discipline, and collaboration in the village activities involving all components of the village's organizational structure and the community, particularly the duly appointed village staff. The village administration of Sondosia has made notable improvements in terms of productivity and service quality, including the rehabilitation of water channels or drainage systems, the establishment of a football field, the expansion of cemetery land, and the provision of healthcare assistance to the community. The successful implementation of village administration is attributed to the collaborative efforts of the Village Head, Secretary, Head of Subdivision, Section Chief, and Village Heads. This assertion is supported by positive feedback from the community, especially from key informants who have experienced and acknowledged the excellent performance of the Sondosia Village Office employees. Additionally, the research identifies four factors influencing work effectiveness in the Village Apparatus of Sondosia Village, namely: inadequate knowledge of administrative requirements among the community, delays in the disbursement of incentives, insufficient suggestions and feedback, and low levels of discipline.

Keywords: *Organizational Culture, Effectiveness, Village Apparatus.*

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM _____

**KEPALA
UPT P3B**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



Humaira, M.Pd
NIDN. 0803048601

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	v
SURAT PERNYATAAN BEBAS PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Relevan	11
2.2 Kajian Teori	15
2.3 Kerangka Berpikir.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1.Rancangan Penelitian.....	42
3.2 Lokasi Penelitian.....	42

3.3 Tehnik Penentuan Informan.....	42
3.4. Sumber Data.....	44
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.6. Teknis Analisis Data.....	48
3.7 Keabsahan Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.2 Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima.....	66
BAB V PENUTUP.....	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran-saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan juga menjadi contoh organisasi untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Selain itu, bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama-sama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi kemudian dijadikan sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada didalam organisasi tersebut (Wulf, 2015).

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Sehingga budaya organisasi dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Setiawan, 2013).

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap

tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai (Makbul dan Zakaria, 2018).

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien (David, 2014).

Menurut Supriadi (2022) organisasi mempunyai empat ciri-ciri atau karakteristik, antara lain: koordinasi upaya, tujuan umum bersama, pembagian kerja, dan hirarki otoritas. Sedangkan menurut Sarjono (2016), ciri-ciri budaya organisasi meliputi organisasi memiliki identitas yang jelas, status pegawai di dalam instansi jelas, memiliki visi dan misi yang jelas, manajemen bersikap terbuka, memiliki aktivitas organisasi yang terarah, dan memperhatikan kebutuhan pegawai. Ciri-ciri budaya organisasi tersebut dapat menciptakan budaya organisasi yang berkualitas dan sehat.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing pegawainya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana pegawai-pegawainya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri (Engkus, & Ulfah, 2019).

Adapun manfaat dari adanya budaya organisasi yaitu: membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya, menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota, dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya, mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan

kepentingan individu, menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil (Engkus, 2017).

Pelaksanaan budaya organisasi sangat penting dilakukan untuk sebuah instansi sebagai sebuah nilai yang dipercaya bersama, pelaksanaan budaya organisasi dianggap mampu mempengaruhi sikap dan perilaku pegawainya. Tidak hanya itu, pelaksanaan budaya organisasi dianggap mampu mempengaruhi hubungan dan suasana kerja kearah yang lebih baik, serta mampu mempengaruhi hasil kerja dan kepuasan yang lebih baik pula (Ishak, dkk, 2017).

Pemberdayaan perangkat desa merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki para pegawai, meningkat pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja perangkat desa diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi (Jackson, 2015).

Selain itu, setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu, melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi

tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disadari akan pentingnya pelaksanaan budaya organisasi dalam sebuah instansi untuk memberdayakan perangkat desa. Sehubungan dengan hal ini pemerintah desa diharapkan dapat memahami secara detail akan pentingnya profesionalisme kerja seorang pegawai. Dalam sebuah instansi pemerintahan diharapkan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian masyarakat salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (*diversitas*) atribut demografi seperti: ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya.

Dalam hal ini, memberikan pelayanan kepada masyarakat desa merupakan tanggung jawab perangkat desa atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan masyarakat. Dengan demikian, kegiatan tersebut mengandung adanya unsur-unsur perhatian dan kesediaan serta kesiapan dari perangkat desa. Rasa puas masyarakat akan terpenuhi ketika apa yang diberikan oleh perangkat desa sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini.

Undang-undang Republik Indonesia No.25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik dalam bab 1 pasal 3 menyatakan bahwa “Fungsi pelayanan

publik adalah terwujudnya batasan dan hubungan yang jelas, tentang hak, tanggung jawab, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait tentang penyelenggaraan pelayanan publik.

Hal ini sudah jelas bahwa perangkat desa sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemerintah dalam melakukan pelayanan yang prima. Hakekat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Sedangkan pelayanan prima adalah kemampuan diri kita atau aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian sikap/perilaku aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik bisa dibangun apabila budaya pelayanan prima dapat dilakukan kepada publik dengan standar pelayanan prima.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam pelayanan publik adalah sangat tergantung dengan sejauh mana sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada publik. Seperti diketahui bahwa organisasi dapat mengejar tujuan dan sasaran yang ingin dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Hal ini memiliki arti bahwa dalam menjaga kelangsungan organisasi diperlukan adanya sikap/perilaku yang mendukung dari para pegawai organisasi secara baik.

Namun kita ketahui dan rasakan bersama bahwa kondisi pelayanan yang di berikan oleh perangkat desa saat masih belum memberikan hasil yang memuaskan, bahkan sering sekali kita mendengarkan pemberitaan media masa ataupun kita saksikan langsung bahwa dimana-mana terdapat kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah, sering terjadi penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat, pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan, terjadi arogansi pejabat, penyalahgunaan kekuasaan, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab aparatur saat ini belum seimbang, dalam praktek di lapangan sulit dibedakan antara ikhlas dan tidak ikhlas, jujur dan tidak.

Kondisi seperti ini tentu bertentangan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.15 Tahun 2014 tentang pedoman Standart Pelayanan Bab II di sebutkan Prinsip Pelayanan Publik adalah adanya Transparansi (Standar Pelayanan harus dapat dengan mudah diakses oleh masyarakat), (Keadilan Standar Pelayanan harus menjamin bahwa pelayanan yang diberikan dapat menjangkau semua masyarakat yang berbeda status ekonomi, jarak lokasi geografis, dan perbedaan kapabilitas fisik dan mental), dan Sederhana (Standar Pelayanan yang mudah dimengerti, mudah diikuti, mudah dilaksanakan, mudah diukur, dengan prosedur yang jelas dan biaya terjangkau bagi masyarakat maupun penyelenggara).

. Berdasarkan latar belakang mengenai tuntutan masyarakat mengenai peran yang dijalankan oleh aparatur Perangkat Desa Sondasia belum di

laksanakan secara efisien, efektif, transparan, dan akuntabel ,maka diperlukan kajian yang lebih dalam tentang efektivitas pelaksanaan budaya organisasi dalam pemberdayaan perangkat desa. Sehingga penulis tertarik untuk menulis judul: **“Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat diajukan “Bagaimanakah budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumus masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui “budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima.”

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa di ambil dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan kontribusi bagi Desa Sondosia Kecamatan Bolo

Kabupaten Bima tentang budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja perangkat Desa.

1.4.2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat menambah referensi dalam bentuk informasi dan pengetahuan, terutama bagi mereka yang tertarik terhadap permasalahan budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja perangkat Desa.

1.4.3. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak institusi dan pimpinan Kantor Kepala Desa Sondosia dalam usaha pemberdayaan perangkat desa.
2. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.
3. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi organisasi.
4. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait.
5. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah penelusuran terhadap studi karya-karya terdahulu yang berdekatan atau berkaitan topiknya dengan penelitian yang sedang dilakukan untuk menghindari duplikasi, plagiasi, menjamin keaslian dan keabsahan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan pengamatan dan pengetahuan peneliti bahwa penelitian dianggap terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Relevansi
1	Wawan Risnawan dan Ahmad Juliarso/2020	Budaya Organisasi Dalam Pemerintah Desa	Dalam kajian ini pentingnya kepala desa sebagai pemegang kebijakan tertinggi pemerintah desa lebih memperhatikan penataan indikator budaya dalam pemerintahan desa guna mewujudkan kondusifitas kerja.	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sama-sama jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data. Perbedaannya terdapat pada tujuan dan rumusan masalah penelitian
2	Mochamad Zakaria, Nadia Nuraeni, Nikita Oriza, Nira Adriani Setiawan, Panji Irawan/2021	Efektivitas Budaya Organisasi Pada Kantor Desa Sandingtaman, Kecamatan Panjalu, Kabupaten Ciamis	Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki tingkat efektivitas yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Sandingtaman. Tingkat efektivitas tersebut dapat dicapai di Desa	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sama-sama jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data. Perbedaannya terdapat pada

			Sandingtaman dengan mengutamakan komunikasi yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.	tujuan dan rumusan masalah penelitian
3	Marpaung, Misna Wati/2018	Efektivitas Pelaksanaan Budaya Organisasi Dalam Rangka Pemberdayaan Perangkat Desa Di Desa Padang Mahondang Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa telah memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) tujuan dan sasaran pengabdian telah tercapai sesuai dengan visi dan misi kantor kelurahan Padang Mahondang; (2) penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan telah terpenuhi; (3) kebutuhan masyarakat telah terpenuhi; (4) keamanan sudah diterapkan dalam pelayanan, meskipun masih ada yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu budaya organisasi dalam rangka pemberdayaan perangkat desa di Desa Padang Mahondang Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan dikatakan efektif. Hal ini sesuai dengan temuan kalimat sebelumnya.	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sama-sama jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data. Perbedaannya terdapat pada tujuan dan rumusan masalah penelitian
4	M. Irwan Tahir/2017	Model Efektivitas Organisasi Pemerintah Desa	Menurut temuan kajian secara keseluruhan, penyelenggaraan pelayanan administrasi belum berhasil dari sudut pandang otoritas pengaturan dan pengelolaan. Hal ini dapat diamati dalam konteks penelitian.	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sama-sama jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data. Perbedaannya terdapat pada

			<p>Belum tercapainya tujuan tersebut disebabkan oleh gabungan faktor-faktor yang sebagian bersifat internal organisasi, seperti kepemimpinan, kewenangan, struktur organisasi, sumber daya aparatur, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana, manajemen, dan budaya organisasi; dan beberapa di antaranya berada di luar organisasi, seperti faktor yang terkait dengan kebijakan pemerintah supra desa, pembinaan dan pengawasan, serta partisipasi masyarakat.</p>	<p>tujuan dan rumusan masalah penelitian</p>
5	<p>Supriadi, Muhsin Efendi, Alzikri Fakhurraji/2022</p>	<p>Penerapan Budaya Organisasi Oleh Kecamatan Bebesen Terhadap Kinerja Pemerintahan Kampung</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi digunakan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan desa di Kecamatan Bebesen. Penerapan ini antara lain memperhitungkan kearifan lokal dan variabelnya. Ada kebijakan yang diberlakukan oleh aparat yang berdampak memperkuat budaya organisasi, dan ada kebijakan lain yang berdampak melemahkan budaya organisasi terhadap kinerja Pemerintah Desa. Berikut aspek pendefinisian budaya organisasi yang diterima</p>	<p>Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sama-sama jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data. Perbedaannya terdapat pada tujuan dan rumusan masalah penelitian</p>

			<p>oleh kecamatan: (1) lemah pada karakter inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking), (2) lemah pada karakter perhatian terhadap detail (attention to detail), (3) lemah pada karakter yang berorientasi pada hasil (outcome orientation), (4) kuat pada karakter yang berorientasi pada manusia (people orientation), (5) kuat pada karakter yang berorientasi pada tim (teamorientation). , (6) lemah pada karakter agresif (aggressiveness), dan (7) kuat pada karakter stabil (stability). Intinya adalah bahwa jenis budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Penyelenggaraan kampung merupakan percampuran antara budaya peduli dan budaya apatis, dan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Sebagian besar hadiah diberikan sebagai hasil dari manuver politik dan pengaruh orang lain. Keluaran (output) berupa berhasilnya penyelesaian tugas dan fungsi masing-masing pegawai, (3) hasil</p>	
--	--	--	--	--

			(outcome), berupa hasil, (4) manfaat (benefit), berupa pemberian pelayanan prima kepada masyarakat, dan (5) dampaknya, berupa keberhasilan organisasi mewujudkan visi dan misinya, semuanya tercapai dengan sangat baik..	
--	--	--	---	--

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Definisi Budaya

Kata “Budaya” berasal dari Bahasa Sansekerta “Buddhayah”, yakni bentuk jamak dari “Budhi” (akal). Jadi, budaya adalah segala hal yang bersangkutan dengan akal (Al Rizal, dkk, 2015). Selain itu, definisi lain dari kata budaya adalah kekuatan pikiran. Oleh karena itu, budaya mencakup keseluruhan kemampuan akal, khususnya kreativitas, rasa, dan karsa. (Jackson, 2018) Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan budaya sebagai “sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sulit diubah”. Definisi budaya lainnya termasuk pemikiran, alasan; hasil; bea cukai; dan sesuatu yang telah mendarah daging.

Kebudayaan adalah suatu cara hidup yang muncul dalam suatu kelompok masyarakat, dianut oleh semua anggota masyarakat itu, dan diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya terdiri dari berbagai komponen yang rumit, seperti sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, alat, pakaian, struktur, dan karya seni. Ini hanya beberapa komponen. Karena bahasa, seperti halnya budaya, merupakan komponen

yang sangat penting bagi manusia, kesalahpahaman umum adalah bahwa bahasa dapat diwariskan melalui silsilah keluarga seseorang. Menurut Koentjaraningrat (2014), bukti bahwa budaya dapat dipelajari terjadi ketika individu berusaha untuk berkomunikasi dengan orang lain yang berasal dari budaya yang berbeda dan beradaptasi dengan perbedaan mereka.

Kumpulan orang yang berbagi pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan kebiasaan masyarakat dikatakan berbagi budaya. Budaya adalah konsep rumit yang mencakup semua hal ini. Untuk merumuskan sebagai jumlah total dari hasil kerja seseorang, selera seseorang, dan produksi masyarakat. Hasil karya masyarakat mengembangkan teknologi dan budaya material atau budaya material yang dibutuhkan manusia untuk menguasai alam sekitar agar kekuatan dan hasilnya dapat diabdikan untuk tuntutan masyarakat. Teknologi dan budaya material juga dikenal sebagai budaya material. (Marpaung, 2014).

Kebudayaan merupakan hasil perjuangan manusia melawan dua pengaruh kuat, yaitu waktu dan alam. Ini adalah bukti kemuliaan hidup manusia, yaitu mengatasi berbagai rintangan dan kesulitan hidup dan penghidupan untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang tampak tertib dan damai (Moekijat, 2020). Budaya berarti buah kecerdikan manusia.

Menurut Supartono (2014), budaya merupakan manifestasi dari cara berpikir. Akibatnya, ia percaya bahwa pola budaya mencakup rentang perilaku dan aktivitas yang sangat luas. Ini karena perasaan juga merupakan tujuan dari pikiran, dan semua perilaku dan tindakan mengandung perasaan.

Kemudian Tampubolon (2014) mendefinisikan kebudayaan sebagai segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat. Ia juga memasukkan akumulasi benda atau perbuatan sejarah yang dilakukan sepanjang masa dalam definisi ini.

Menurut Moeljono (2013), kebudayaan adalah pola dari segala situasi, baik materil maupun segala tingkah laku yang telah dianut oleh masyarakat tradisional sebagai solusi atas permasalahan anggotanya. Budaya di dalamnya juga mencakup semua cara yang telah diatur, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang tersirat dan premis yang mendasar dan mengandung suatu pemerintahan. Lebih dari itu, kebudayaan merupakan pola dari segala situasi, baik materil maupun segala tingkah laku yang telah dianut oleh masyarakat tradisional sebagai solusi atas permasalahan anggotanya.

Manusia memiliki sejarah pembelajaran sosial yang panjang, dan pembelajaran ini menghasilkan perkembangan sistem kompleks yang kita sebut budaya. Koentjaningrat, di sisi lain, mendefinisikan budaya sebagai keseluruhan pribadi manusia, termasuk tingkah laku dan hasil dari tingkah laku yang teratur sebagaimana diatur oleh standar tingkah laku yang harus dipelajari dengan belajar dan yang semuanya tertata dalam kehidupan masyarakat (Makbul dan Zakaria, 2018).). Kebudayaan adalah keseluruhan sistem, gagasan, kegiatan, dan usaha yang dilakukan manusia untuk memenuhi kehidupannya dengan cara belajar, yang semuanya itu tertata dalam kehidupan manusia. Budaya adalah upaya yang dilakukan manusia untuk membuat hidupnya bermakna. Jadi, kebudayaan adalah kebudayaan

manusia. Sebagian besar perilaku manusia dipengaruhi oleh budaya (Sarjono, 2016).

Budaya berasal dari kata budi yang berupa cipta, karsa dan rasa, dengan —kebudayaan yang Kebudayaan =cultuur (bahasa belanda) =culture (bahasa inggris)=tsaqafah” (bahasa arab) dan berasal dari bahasa latin yaitu —colere” yang artinya mengelolah, mengerjakan, menyuburkan dan mengembangkan, terutama mengelolah tanah atau bertani dari segi arti ini berkembang sebagai daya dan aktivitas manusia untuk mengelolah dan mengubah alam (Supriadi, dkk, 2022).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebudayaan meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran, yang dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, seni, nilai-nilai, dan moralitas, yang kemudian diimplementasikan dalam kehidupan pada tingkat pribadi maupun pada tingkat masyarakat, yang merupakan sumber dari semua hasil ini. melalui interaksi manusia dengan manusia lainnya dalam kehidupan sosial maupun melalui interaksi manusia dengan alam.

Definsi Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan

dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang “statis”, karena sekedar hanya melihat dari strukturnya. Di samping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat “Dinamis”. Pengertian ini organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal (Al Rizal, 2015).

Organisasi adalah Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebudayaan meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran, yang dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, seni, nilai-nilai, dan moralitas, yang kemudian diimplementasikan dalam kehidupan pada tingkat pribadi maupun pada tingkat masyarakat, yang merupakan sumber dari semua hasil ini. melalui interaksi manusia dengan manusia lainnya dalam kehidupan sosial maupun melalui interaksi manusia dengan alam (Moekijat, 2020).

Menurut Sobirin (2012) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kesatuan atau kesatuan sosial yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, terdiri dari suatu kelompok yang terdiri dari sekurang-kurangnya dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinasi, teratur, dan terstruktur, dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, serta mempunyai tujuan sendiri. identitas yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya. definisi organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama. lainnya.

Sebuah organisasi dapat dipahami dalam bentuknya yang paling dasar sebagai sebuah unit yang berfungsi sebagai wadah untuk, atau sarana untuk mencapai, sejumlah maksud atau tujuan yang berbeda. Organisasi terdiri dari banyak komponen dasar yang berbeda, seperti sejumlah besar individu, interaksi kerja, spesialis kerja, dan kesadaran rasional anggota sesuai dengan kemampuan masing-masing dan bidang keahlian. (Zakaria, dkk, 2021). Menurut definisi Moekijat dan kawan-kawan dari tahun 2020, organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan bekerja secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau kelompok tujuan” (organisasi). Organisasi adalah kolaborasi formal, terstruktur dengan baik, dan terkoordinasi dengan baik dari sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Marpaung, 2018).

Ciri-ciri organisasi dikemukakan Ferland yang dikutip oleh Irwan (2017) sebagai berikut:

1. Ada sekelompok individu yang berbeda yang dapat diidentifikasi
2. Suatu perusahaan atau unit kegiatan terdiri dari berbagai kegiatan, yang semuanya bergantung satu sama lain namun berbeda satu sama lain.
3. Setiap anggota menyumbangkan usaha atau tenaganya sendiri
4. Adanya kombinasi pengawasan, koordinasi, dan kewenangan.
5. Ada alasan untuk ini.

Selain dianggap sebagai tempat bagi orang-orang untuk melakukan aktivitasnya, organisasi juga dilihat sebagai suatu proses, terutama yang menekankan pada interaksi yang terjadi antar individu yang tergabung dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia organisasi, serta bagaimana mereka berkolaborasi satu sama lain dan berkontribusi pada pertumbuhannya, adalah satu-satunya faktor terpenting dalam menentukan tingkat keberhasilan entitas tersebut. Ketika perusahaan bekerja untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan, mereka tidak dapat mengabaikan pentingnya mewujudkan potensi penuh tenaga kerja mereka. (Ishak, dkk, 2021).

Menurut Rosenzweig (2012) Organisasi dapat dianggap sebagai definisi generik dan model konseptual yang dapat diterapkan pada semua jenis organisasi yang berbeda, termasuk yang kecil dan besar, informal dan formal, sederhana dan rumit, dan terlibat dalam berbagai kegiatan dan kegiatan. fungsi. Sementara itu, organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Kast (2012) adalah kumpulan individu yang terhubung secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang mempunyai satu tujuan tertentu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana kelompok tersebut mempunyai suatu struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas atau pekerjaan sejenis. dari yang paling mudah sampai yang paling berat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang

harus direalisasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat disimpulkan dari pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas. Koordinasi diperlukan untuk pelaksanaan kerjasama yang didasarkan pada prosedur yang diatur secara formal untuk mencapai tujuan tersebut.

2.2.2. Definsi Budaya Organisasi

Menurut Lako (2014) Sebuah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dikenal, mendarah daging, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut menjadi makna tersendiri dan memberikan dasar aturan dalam perusahaan adalah yang kita maksud ketika kita berbicara tentang budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015), yang mengklaim bahwa budaya organisasi adalah kumpulan sistem asumsi atau kepercayaan, nilai, dan norma yang terbentuk dalam organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan internal, hal yang sama persis.

Sedangkan menurut Kirana (2012), budaya organisasi merupakan hal yang banyak dibicarakan. Beberapa dari tema ini termasuk penyesuaian diri dan cerita yang dihidupkan. Masalah lain termasuk cita-cita yang dianut, simbol, kebiasaan kebiasaan, atau ritual di perusahaan teladan atau model.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh semua anggota organisasi saat mereka melakukan pekerjaannya sebagai

cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan. tentang isu-isu yang terkait, sehingga menjadi nilai atau aturan di dalam organisasi.

Robbins (2016) merekomendasikan tujuh ciri berikut yang merupakan indikasi budaya organisasi: (a) inovasi dan pengambilan risiko (innovation and risk taking) sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko, (b) perhatian terhadap detail (perhatian terhadap detail) sejauh mana karyawan diminta untuk menampilkan posisi kehati-hatian, analisis, dan perhatian terhadap detail, dan (c) keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) sejauh mana karyawan didorong untuk menjaga kesehatan keseimbangan kehidupan kerja. (c) berorientasi pada hasil (outcome orientation), individu, dan tim, sejauh mana manajemen berfokus pada hasil bukan pada prosedur dan proses dalam proses mencapai hasil tersebut, berorientasi pada hasil (d) diarahkan pada manusia (orang orientasi); sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan dampak hasil pada individu yang bekerja untuk perusahaan, (e) orientasi tim (orientasi tim), kadang-kadang dikenal sebagai sejauh mana kegiatan kerja diatur di sekitar tim daripada individu, (g) stabilitas (stability), sejauh mana keinginan organisasi menekankan penerapan status quo sebagai kontras dengan kemajuan. (f) agresi (aggressiveness), sejauh mana individu bersifat agresif dan kompetitif, bukannya santai.

Menurut Luthans (2017), beberapa aspek terpenting dari budaya organisasi (atau tim) antara lain sebagai berikut: (a) keteraturan perilaku yang dilakukan, seperti penggunaan bahasa atau terminologi yang sama ; (b)

norma, seperti standar perilaku yang ada dalam suatu organisasi atau komunitas; (c) nilai-nilai yang mendominasi, seperti kualitas produk yang tinggi atau efisiensi yang tinggi; dan (d) filosofi, seperti kebijakan tentang bagaimana karyawan diperlakukan. (e) pedoman, seperti instruksi untuk pekerja baru tentang cara melakukan pekerjaan mereka di dalam organisasi (f) lingkungan organisasi, yang mencakup aspek-aspek seperti bagaimana orang-orang dalam organisasi berinteraksi dengan klien internal dan eksternal dan bagaimana tempat kerja ditata secara fisik.

Sedangkan menurut Manan (2019) ada tujuh karakteristik budaya dasar yang bersifat universal, yaitu sebagai berikut: (a) Kebudayaan adalah sesuatu yang dipelajari, bukan sesuatu yang naluriah; (b) Budaya adalah sesuatu yang ditanamkan; (c) Budaya adalah gagasan, kebiasaan kelompok yang dikonseptualisasikan atau dinyatakan sebagai norma atau pola tingkah laku yang ideal; (d) Budaya dapat, sampai batas tertentu, memuaskan individu, memenuhi kebutuhan biologis, dan kebutuhan lanjutan lainnya; (e) Kebudayaan adalah sesuatu yang integratif; (f) Selalu ada tekanan terhadap konsistensi dalam setiap budaya; dan (g) Budaya dapat beradaptasi.

Untuk itu dapat ditarik kesimpulan tentang ciri-ciri budaya organisasi berdasarkan wawasan yang diberikan oleh otoritas tersebut di atas: (a) Kreativitas dan Berani Mengambil Risiko: Sejauh mana Karyawan Didorong untuk Kreatif dan Berani Mengambil Risiko (b) memperhatikan detail: tingkat tuntutan ditempatkan pada pekerja dalam hal kemampuan mereka untuk menunjukkan kebenaran, analisis, dan perhatian terhadap detail, (c)

orientasi hasil, orang, dan tim: tingkat tuntutan ditempatkan pada manajemen untuk lebih fokus pada hasil daripada memperhatikan prosedur dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil ini, (orientasi individu mengacu pada tingkat di mana manajemen membuat keputusan dengan mempertimbangkan efek dari keputusan tersebut pada individu yang bekerja untuk organisasi; orientasi tim mengacu pada tingkat di mana aktivitas kerja diatur dalam tim daripada secara individual.) (e) stabilitas mengacu pada sejauh mana fokus ditempatkan pada kegiatan organisasi dalam mempertahankan status quo sebagai lawan pertumbuhan. (d) agresivitas mengacu pada tingkat tekanan yang diberikan pada individu untuk menjadi agresif dan kompetitif daripada santai.

Menurut Tika (2016), kategori dan kategori berikut dapat ditemukan dalam budaya perusahaan dalam praktik: (a) budaya rasional: proses informasi individu (klarifikasi objek, pertimbangan logis, dan perangkat panduan) diasumsikan sebagai sarana untuk tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktivitas, dan laba atau dampak); (b) budaya ideologis: proses informasi intuitif (dari pengetahuan mendalam, opini, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana untuk tujuan revitalisasi (dukungan eksternal, dukungan sumber daya, dan pertumbuhan); dan (c) budaya konsensus: proses informasi kolektif.

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pemikiran yang diungkapkan oleh para profesional yang dikutip sebelumnya: jenis dan tipe

budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuan organisasi.

Nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip dasar, serta metode dan perilaku manajemen, semuanya disarankan sebagai komponen budaya organisasi oleh banyak otoritas, seperti Denison (2016). Menurut Schein (2012), contoh spesifik termasuk pola asumsi fundamental bersama, nilai, dan cara melihat, berpikir, dan merasakan, serta artefak. Ada dua jenis utama elemen budaya organisasi: yang idealis dan yang bersifat perilaku. Jumlah unsur budaya organisasi yang diakui oleh masing-masing ahli dapat berbeda-beda, namun secara umum para ahli sepakat bahwa ada dua jenis unsur budaya organisasi.

Menurut wawasan yang diberikan oleh otoritas tersebut, konstituen budaya organisasi dapat dipecah menjadi dua kategori utama: komponen idealis dan elemen perilaku. Dikotomi ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa elemen idealis cenderung lebih tahan lama daripada elemen perilaku.

Robbins (2016), dalam bukunya *Organizational Behavior*, membagi lima fungsi budaya organisasi ke dalam kategori berikut: (a) berperan dalam menetapkan batasan; (b) menyampaikan rasa identitas bagi anggota organisasi; (c) memfasilitasi munculnya komitmen yang lebih luas dari kepentingan individu seseorang; (d) meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; dan (e) sebagai mekanisme kontrol dan menjadi dasar pemikiran yang membantu.

Menurut Ndraha (2000) fungsi budaya organisasi adalah: (a) sebagai identitas dan citra suatu masyarakat, (b) sebagai pengikat suatu masyarakat, (c) sebagai penggerak, (d) sebagai kekuatan penggerak, (e) sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah, (f) sebagai pola perilaku, (g) sebagai warisan, (h) sebagai pengganti formalisasi, (i) sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan, dan (j) sebagai proses yang menjadikan bangsa bersatu dengan negara, sehingga terbentuklah bangsa negara.

Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Siagian (2000), berikut beberapa fungsi budaya organisasi: (a) sebagai perangkat batasan perilaku, artinya untuk menentukan apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan atau menentukan apa yang benar dan salah, (b) menimbulkan prinsip dasar organisasi dan anggotanya, (c) menimbulkan kewajiban untuk kepentingan bersama, di atas kepentingan pribadi atau golongan, (d) sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi, dan (e) sebagai sarana pengendalian perilaku para anggota organisasi.

Berdasarkan pernyataan para pejabat tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai fungsi budaya organisasi sebagai berikut: (a) rasa identitas dan peningkatan komitmen organisasi; (b) alat pengorganisasian anggota; (c) memperkuat nilai-nilai yang dianut dalam organisasi; (d) arahan yang mungkin dan mungkin tidak diambil oleh organisasi; (e) pengembangan dan peningkatan kinerja ekonomi organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang; dan (f) mekanisme kontrol perilaku.

2.2.3. Efektivitas Kerja

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada pencapaian masing-masing karyawan yang bekerja menuju tujuan tersebut. Dalam bisnis apapun, efektivitas adalah salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Sesuatu dapat dikatakan efektif jika maksud atau tujuan yang semula digariskan dalam rencana dapat diselesaikan dengan sukses. Menurut Ali (2012), mengukur efektivitas seringkali dilakukan dengan maksud untuk menentukan seberapa sukses suatu kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana seorang individu atau organisasi mampu melaksanakan tanggung jawab utama mereka untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Dalam konteks organisasi atau korporasi, pertanyaan apakah tujuan yang dipilih oleh bisnis itu tepat atau tidak sering dianalisis dengan menggunakan konsep efisiensi. Efisiensi ini dapat ditentukan dengan melihat manfaat atau keunggulan objek yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau korporasi.

Efektivitas adalah istilah lain yang sering digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh suatu organisasi atau korporasi terkait dengan rencana yang telah dirancang. Apabila maksud atau tujuan yang ditetapkan bagi suatu organisasi atau usaha dapat dilaksanakan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, maka dapat dikatakan pengelolaan organisasi atau perusahaan tersebut berhasil. Tingkat efektivitas suatu kegiatan dapat diukur dengan mengevaluasi sejauh mana ia berhasil

mencapai tujuan yang ditetapkan untuk dicapai (David, 2014). Perbandingan ini tidak boleh memperhitungkan pengeluaran yang diinvestasikan untuk melaksanakan kegiatan. Pelaksanaan program atau kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan sering dikaitkan dengan efektivitas organisasi atau perusahaan dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Untuk dapat berhasil melaksanakan program atau kegiatan tersebut diperlukan akses sumber daya manusia yang memadai, yaitu kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Menurut Hidayat (2012), efikasi adalah kapasitas untuk memilih atau melakukan suatu tindakan yang paling cocok dan mampu memberikan keuntungan langsung bagi diri sendiri atau orang lain. Pertanyaan apakah organisasi atau korporasi layak atau tidak untuk melaksanakan segala sesuatu, seperti pelaksanaan proyek atau kegiatan, merupakan kriteria yang digunakan dalam proses evaluasi. Efektivitas kerja dapat digambarkan sebagai kapasitas untuk memilih target yang tepat sejalan dengan tujuan yang ditetapkan pada awal proyek.

Sedangkan Tannembaum (2014) memberikan kesan bahwa menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu yang diberikan adalah upaya yang berhasil. Untuk mempraktikkannya, pilih slot waktu yang sesuai untuk Anda dan patuhi itu. Menurut Wuff (2015), efektivitas kerja adalah kondisi yang mencerminkan besarnya keberhasilan tindakan manajemen dalam mencapai tujuan yang meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Konsep efektivitas kerja

juga dikemukakan oleh sejumlah profesional industri lainnya. Menurut pandangan Setiawan (2013), efektivitas adalah pencapaian maksud dan tujuan yang disepakati bersama untuk mewujudkan tujuan komersial bersama. Besarnya efikasi dapat ditentukan oleh banyaknya tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Besarnya pengorbanan diri yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan ini akan menjadi faktor penentu apakah tugas dan tujuan itu terwujud atau tidak.

Menurut Makbul dan Zakaria (2018), yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas adalah pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama, dan tingkat pencapaian tujuan tersebut menunjukkan tingkat efektivitas, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan efektifitas adalah tercapainya target yang telah disepakati bersama. Menurut pernyataan ini, efisiensi bergantung pada keberhasilan menyelesaikan maksud atau tujuan seseorang. Setiap tindakan kerja yang dilakukan oleh orang, kelompok, atau organisasi memiliki fungsi tertentu. Besarnya efikasi akan ditentukan oleh sejauh mana tujuan tersebut dapat dicapai.

Berdasarkan teori di atas, Ketika datang untuk berhasil melaksanakan tugas dan kewajiban seseorang di tempat kerja seseorang, penerapan efektivitas kerja adalah yang paling penting. Karyawan dapat menjamin pemahaman pelaksana kerja dengan menyesuaikan manajemen untuk upaya kerja yang efektif dan efisien dengan bantuan efektivitas kerja. Meningkatkan efisiensi dalam bekerja merupakan salah satu fokus utama dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektifitas kerja dapat tercapai jika pelaksanaan

pekerjaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh tugas tersebut. Karena parameter yang telah ditentukan ini, tugas membagi pekerjaan akan jauh lebih mudah. Kemampuan setiap pekerja tentunya akan memiliki peran dalam tugas yang mereka lakukan. Karena itu, akan lebih mudah bagi pimpinan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada masing-masing karyawan. Suatu tugas dianggap berhasil jika mampu mencapai tujuan yang dimaksudkan untuk itu sekaligus memanfaatkan sepenuhnya sumber daya yang juga disiapkan. Pekerjaan yang dilakukan oleh individu akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok. Hal ini disebabkan fakta bahwa setiap organisasi terdiri dari sejumlah bagian atau kelompok yang berbeda. Sementara itu, kebijakan tujuan kelompok akan mendukung kebijakan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran kemampuan menyelesaikan panggilan kerja yang telah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga. Untuk mencapai tujuan dan mencapai kesuksesan yang maksimal. Kesimpulan ini dapat ditarik dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas.

Aefektivitas Kemanjuran individu akan mendukung keefektifan kelompok, dan keefektifan kelompok akan mendukung keefektifan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan kelompok berbanding lurus dengan pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula, kemanjuran seorang individu menentukan keefektifan suatu kelompok. Sementara itu, dalam perspektif

organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Tampubolon (2007) bahwa pendekatan tujuan dalam organisasi dirancang untuk menilai efektivitas, dan keyakinan bahwa organisasi, serta kelompok, dan orang, harus dievaluasi dalam hal mencapai tujuan yang telah diakui secara umum, pendekatan tujuan dalam organisasi dimaksudkan untuk mengevaluasi keefektifan. Menurut sudut pandang ini, efisiensi organisasi berbanding lurus dengan tingkat keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Mencapai tujuan seseorang semaksimal mungkin membutuhkan melakukannya tidak hanya pada tingkat individu tetapi juga kolektif dan organisasi. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan akan selalu ada penilaian terhadap keberhasilan tujuan, dan tinjauan ini akan selalu dimulai dengan penilaian terhadap pencapaian tujuan individu, atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pekerjaan efektivitas setiap karyawan akan dievaluasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut David (2014), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Fitur organisasi berdampak pada efektivitas pekerjaan yang dilakukan karena mereka menetapkan kerangka kerja yang harus dinavigasi oleh karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka di tempat kerja. Melalui penggunaan struktur organisasi, manusia dapat diposisikan sedemikian rupa sehingga menjadi bagian dari mata rantai yang relatif stabil. Karena hubungan inilah maka akan terbentuk pola interaksi dan perilaku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan

Keseluruhannya ditemukan dalam lingkungan organisasi, yang mencakup hal-hal seperti keadaan kerja, hubungan antar orang, dan berbagai peralatan. karena sifat susunan dan komposisi lingkungan ini yang terus berkembang, kita dapat mengatakan bahwa ia memiliki kualitas ketidakpastian karena selalu ada proses dinamis yang terjadi.

3. Karakteristik Pekerja

Aspek ini paling besar pengaruhnya terhadap efisiensi pekerjaan yang dilakukan karena meskipun sarana dan prasarana sudah tersedia dan mekanisme kerja berfungsi, pekerjaan akan menjadi tidak efektif jika kualitas sumber daya manusia yang digunakan untuk mengisi posisi tersebut buruk.

4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi. Kebijakan dan praktik manajemen ini tidak hanya harus memperhatikan mekanisme strategi kerja, tetapi juga harus memperhatikan aspek manusia sebagai manusia yang memiliki keistimewaan. Mekanisme kerja ini terdiri dari menentukan tujuan strategis, menemukan dan menggunakan sumber daya, dan membangun suasana pencapaian. Ini juga mencakup prosedur komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang hati-hati, selain beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan berinovasi di dalam bisnis.

Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja

menurut Sinambela (2018) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Sikap yang ditunjukkan pekerja berupa hasil kerja berupa kerapian, ketepatan, dan relevansi temuan tanpa mengabaikan jumlah kerja dalam melaksanakan pekerjaan itulah yang dimaksud dengan kualitas pekerjaan yang dilakukannya.

2. Kualitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan tertentu disebut sebagai kuantitas pekerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya tenaga kerja yang harus dilakukan serta keadaan yang harus dicapai atau dijalani selama bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja dengan cara yang sesuai dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

2.2.4. Perangkat Desa

Perangkat Desa adalah pendampingan Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan Pemerintahan Desa, menyelenggarakan Pembangunan Desa, dan menyelenggarakan pembangunan kemasyarakatan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa Perangkat desa dipilih untuk jabatannya oleh Kepala Desa, yang dilakukan dalam bersama Camat atas nama Bupati/Walikota.

Perangkat Desa adalah salah satu organ pemerintah desa, selain Kepala Desa. Sesuai rumusan Pasal 1 angka 3 UU Desa, kedudukan Perangkat Desa adalah ‘pembantu’ bagi Kepala Desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, kedudukan pembantu juga dilekatkan kepada Wakil Presiden dan menteri-menteri.

Struktur organisasi Pemerintah Desa harus dimodifikasi sesuai dengan tingkat kewenangan yang terlibat dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Rewansyah (2018), lima (lima) tugas pokok suatu pemerintahan adalah sebagai berikut, tanpa urutan tertentu: 1. Fungsi regulasi dan regulasi; 2. Fungsi pengabdian masyarakat; 3. Fungsi pemberdayaan masyarakat; 4. Fungsi pengelolaan aset dan kekayaan; dan 5. Peran perlindungan dan keamanan.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 43 tahun 2014 pasal 61 disebutkan bahwa Perangkat Desa terdiri atas; Sekretariat Desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Perangkat Desa berkedudukan sebagai unsur pembantu kepala Desa. Selanjutnya pasal 62 menyebutkan bahwa Sekretariat Desa dipimpin oleh sekretaris Desa dibantu oleh unsur staf sekretariat yang bertugas membantu kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Sekretariat Desa, seperti yang sering disebut, terdiri dari tidak lebih dari tiga bidang usaha yang berbeda. (1) peran kepala desa sebagai pembuat kebijakan, dan (2) peran kepala pemerintahan atau administrator. Tanggung jawab ini berada dalam lingkup kepala desa. Perlu adanya Sekretaris Desa yang dalam pekerjaannya dibantu oleh Kepala Urusan, guna memberikan

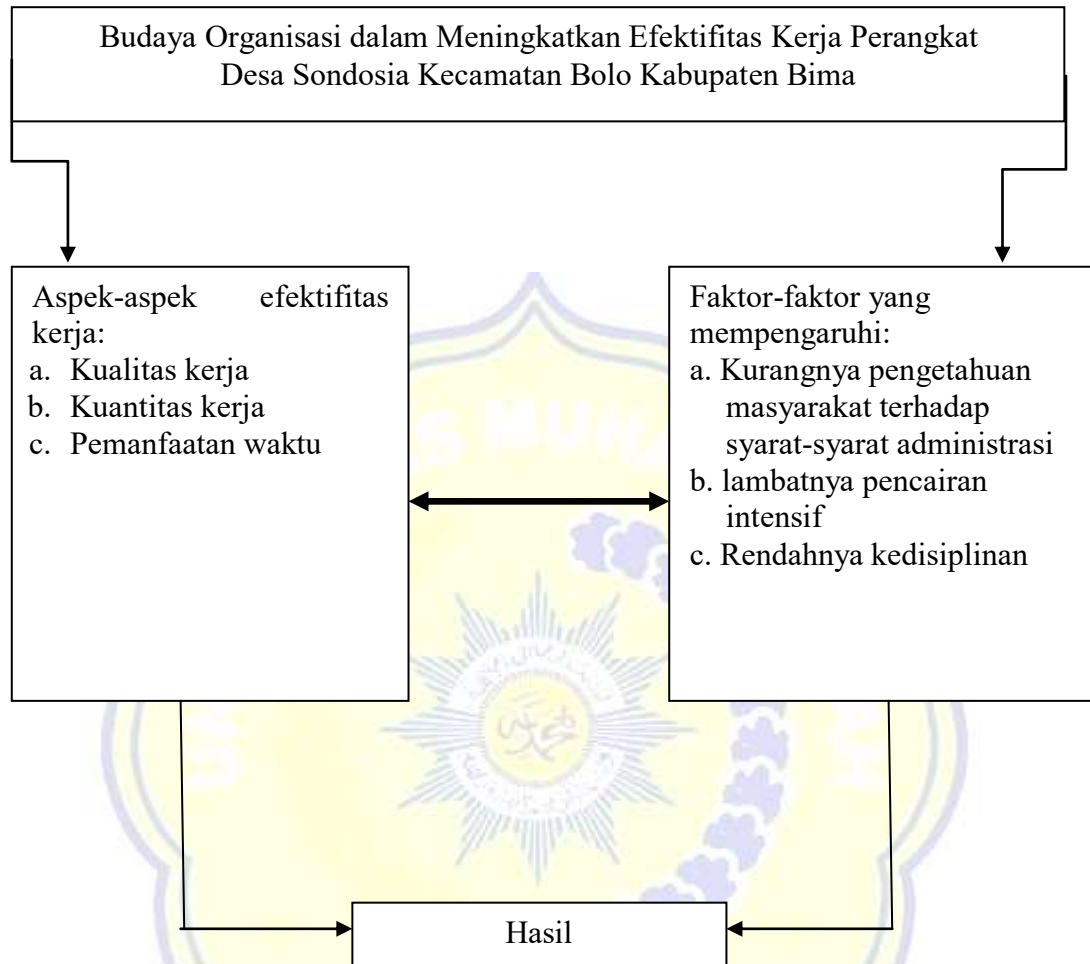
dukungan administratif kepada Kepala Desa dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kami dapat melakukan penyelidikan atas keadaan dengan mendasarkan temuan kami pada fungsi pengelolaan dan tanggung jawab Kepala Desa.

Diperlukan persiapan yang matang agar dapat memberikan bantuan yang seefektif mungkin bagi pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan desa. Dukungan ini harus mencakup kegiatan pengumpulan data, pengolahan, pemrograman, evaluasi, dan pelaporan. Karena pekerjaan ini sangat luas dan menyentuh berbagai lapisan masyarakat, desa membutuhkan jasa seorang Kepala Urusan Perencanaan. Oleh karena itu, sekretariat membutuhkan sekurang-kurangnya tiga (tiga) Kepala Urusan, yaitu Urusan Tata Usaha, Urusan Keuangan, dan Urusan Perencanaan.

Guna membantu tugas Kepala Desa dalam satuan tugas kewilayahan maka diperlukan Kepala Dusun atau Bau sesuai jumlah/luas wilayah Desa. Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2014 Pasal 64 menyebutkan bahwa Pelaksana teknis paling banyak terdiri atas 3 (tiga) seksi. Dalam melaksanakan tugas sesuai kewenangan Kepala Desa dalam; menetapkan Peraturan Desa, membina kehidupan masyarakat Desa, dan membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa diperlukan seorang Kepala Seksi Pemerintahan.

2.3. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian



2.3.1. Definisi Konseptual

Setiap pengkajian memerlukan kerangka berpikir yang berfungsi sebagai landasan atau pedoman untuk memilih arah penilaian, yang penting agar penilaian tetap fokus pada penilaian yang akan diteliti. Dasar konseptual untuk jalur penyelidikan ini berasal dari sejumlah ide yang berbeda, termasuk:

2.3.2. Definisi Operasional

Judul penelitian ini adalah “Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektifitas kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima”. Judul penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola gagasan dan nilai organisasi yang diyakini dan dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan sebagai pendekatan yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang isu-isu terkait, sehingga menjadi nilai atau aturan Desa Sondosia, Kecamatan Bolo, Kabupaten Bima.

2. Efektifitas kerja perangkat Desa

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian pekerjaan yang telah diputuskan sejalan dengan proses dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditentukan oleh suatu lembaga guna mencapai tujuan dan mencapai keberhasilan yang maksimal Aparatur Desa Sondosia, Bolo Kecamatan, Kabupaten Bima.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berupa kata-kata atau gambar. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan (Arikunto, 2015).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di lokasi Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima yang dilaksanakan pada Bulan November 2022, dengan batasan sebagai berikut:

Sebelah Utara	: Desa Darusalam
Sebelah Timur	: Desa Tambe Bima
Sebelah Selatan	: Desa Sanolo
Sebelah Barat	: Desa Bontokape

3.3. Tehnik Penentuan Informan

Informasi penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informasi merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti, adapun informaan yang menjadi objek penelitian ini dibedakan

menjadi dua jenis yaitu informan utama dan informan kunci. Informan yang ditentukan pada penelitian ini ditentukan dengan *purposive sampling* dan *snowball sampling*, agar informasi yang didapat lebih akurat dan aktual maka informan dimaksud haruslah mengetahui dan memahami sepenuhnya mengenai objek kajian yang diteliti oleh peneliti.

Dalam konteks ini, informan sebagaimana dijelaskan di atas ditentukan secara *purposive sampling* dan *snowball sampling* yaitu berdasarkan pemikiran logis informan sengaja dipilih oleh peneliti guna memperoleh informasi yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Informan utama adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Sedangkan informan kunci adalah mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang sedang diteliti. Adapun informan penelitian ini meliputi beberapa macam, yakni:

1. Informan kunci yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan kunci yaitu kepala Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima.
2. Informan utama yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi informan utama yaitu sekretaris Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima.
3. Informan tambahan yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi informan tambahan yaitu perangkat

Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. Yaitu Pegawai kantor
Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima 3 orang.

3.4. Sumber Data

Data-data dalam penelitian ini diperoleh melalui *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* merupakan penentuan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan keahlian atau ciri-ciri khusus tertentu (Seran, 2018) *purposive sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu mengenai objek penelitian atau tentang apa yang diharapkan oleh peneliti.

Sedangkan *snowball sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan teknik yang menyerupai jaringan laba-laba (Arikunto, 2015). Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwasanya teknik *snowball sampling* ini memberikan lebih banyak sampel kepada peneliti, yang mulanya hanya satu atau beberapa orang sebagai sampel, tetapi kemudian berkembang menjadi banyak orang karena rekomendasi dari orang-orang sebelumnya yang dianggap lebih mengetahui dan memahami tentang objek penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data untuk diteliti yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini dilakukan melalui:

a. Wawancara mendalam (*Interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Teknik pengumpulan data tentang budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima ini dilakukan wawancara dengan narasumber yang relevan.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk menjangkau data yang diperlukan guna untuk melengkapi data dari wawancara. Menurut Arikunto (2015), observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti berperan aktif dalam lokasi studi sehingga benar-benar terlihat dalam kegiatan yang ditelitinya. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Observasi dipakai untuk memahami persoalan-persoalan yang ada di sekitar pelaku dan narasumber (Arikunto, 2015).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan-bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan menggunakan instrument sebagai berikut:

a. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumentasi-dokumentasi yang ada dilokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan objek penelitian. Selain itu metode dokumentasi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non lisan, sumber ini terdiri dari dokumen, dan rekaman, surat kabar, foto-foto, dan lain sebagainya. Melalui teknik dokumentasi ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan yang ada ditempat atau lokasi penelitian.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, dan pendapat dari para ahli yang berkompetensi, serta memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data diantara sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini dilakukan melalui:

a. Wawancara Mendalam (*Interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Teknik pengumpulan data tentang budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima ini dilakukan wawancara dengan narasumber yang relevan.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk menjaring data yang diperlukan guna untuk melengkapi data dari wawancara. Menurut Arikunto (2015), observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti berperan aktif dalam lokasi studi sehingga benar-benar terlihat dalam kegiatan yang ditelitinya. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Observasi dipakai untuk memahami persoalan-persoalan yang ada di sekitar pelaku dan narasumber.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan-bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan menggunakan instrument sebagai berikut:

a. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumentasi-dokumentasi yang ada dilokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan objek penelitian. Selain itu metode dokumentasi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non lisan, sumber ini terdiri dari dokumen, dan rekaman, surat kabar, foto-foto, dan lain sebagainya. Melalui teknik dokumentasi ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan yang ada ditempat atau lokasi penelitian.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, dan pendapat dari para ahli yang berkompetensi, serta memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

3.6. Teknis Analisis Data

Untuk menyajikan data agar mudah difahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interactive model dari Miles dan Huberman dalam buku Arikunto (2015), yang membagi

langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan.

Data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*).

1. Pengumpulan Data

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan penejaman data melalui pencairan data selanjutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data berlangsung secara terus menerus sepanjang penelitian belum berakhir. Produk dari reduksi data adalah berupa ringkasan dari catatan lapangan, baik catatan awal, perluasan, maupun penambahan.

3. Penyajian Data

Sajian data adalah suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan

tindakan. Sajian data berupa narasi kalimat, gambar atau skema, jaringan kerja dan tabel sebagai narasinya.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang kesimpulan ditarik semenjak peneliti menyusun pencatatan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi, arahan sebab akibat, dan berbagi proposisi. Adapun panduan yang disajikan dalam proses analisis data, dapat dikemukakan sebagai berikut:

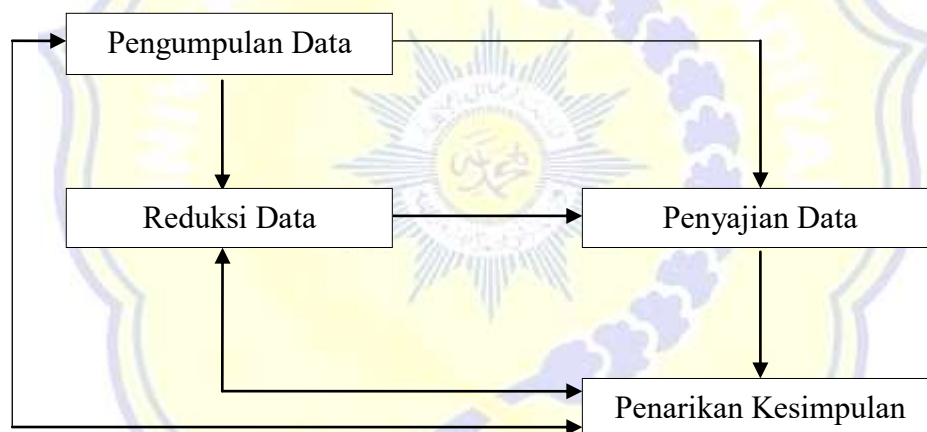
- a. Dari hasil wawancara, observasi, pencatatan dokumentasi, dibuat catatan lapangan secara lengkap. Catatan lapangan ini terdiri atas deskripsi dan refleksi.
- b. Berdasarkan catatan lapangan, selanjutnya dibuat reduksi data. Reduksi data ini berupa pokok-pokok temuan yang penting.
- c. Dari reduksi data kemudian diikuti penyusunan sajian data yang berupa cerita sistematis dengan suntingan penelitian supaya maknanya lebih jelas dipahami. Sajian data ini, dilengkapi dengan faktor pendukung antara lain metode, skema, bagan, tabel dan sebagainya.
- d. Berdasarkan sajian data tersebut, kemudian dirumuskan kesimpulan sementara.
- e. Kesimpulan sementara tersebut akan terus berkembang sejalan dengan penemuan data baru dan pemahaman baru, sehingga akan didapat suatu kesimpulan yang mantap dan benar-benar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Demikian seharusnya aktivitas penelitian ini berlangsung,

yaitu terjadi intraksi yang terus-menerus antara ketiga komponen analisisnya bersamaan dengan pengumpulan data baru yang dirasakan bisa menghasilkan data yang lengkap sehingga dapat dirumuskan kesimpulan akhir.

f. Dalam merumuskan kesimpulan akhir, agar dapat terhindar dari unsur subjektif, dilakukan upaya:

- 1) Melengkapi data-data kualitatif
- 2) Mengembangkan prinsip intersubjektivitas, melalui diskusi dengan orang lain.

Alur Kegiatan Analisis Data Kualitatif:



Bagan 3.1. Komponem-komponem analisis data model interaktif (Miles dan Huberman, 2012 dalam Arikunto, 2015)

3.7. Keabsahan Data

Pengertian keabsahan data adalah pemeriksaan kuantitatif dan kualitatif data untuk menentukan kebenaran dan validitas penelitian. Hasil dari tes ini akan menunjukkan apakah seseorang dapat memiliki kepercayaan terhadap data penelitian dengan menerapkan teknik analisis kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengeksplorasi banyak metode yang dapat

digunakan untuk menilai kredibilitas data atau kepercayaan kesimpulan yang diperoleh dari data kualitatif.

Karena peneliti berkeyakinan bahwa uji kredibilitas data dengan menggunakan teknik kualitatif ini akan sesuai dengan judul yang peneliti ajukan untuk penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan metode kualitatif untuk melakukan uji kredibilitas terhadap data kualitatif tersebut. Menurut Arikunto (2015), uji kredibilitas atau kepercayaan data pada data penelitian kualitatif menunjukkan legitimasinya. Ini juga dikonfirmasi oleh fakta bahwa tes. Berikut ini adalah salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji kredibilitas data kualitatif yang direncanakan:

1. Perpanjangan Pengamatan

Dalam perpanjangan pengamatan yaitu untuk menguji kredibilitas data yang telah diperoleh. Memperluas studi mengharuskan peneliti kembali ke lapangan untuk mendapatkan lebih banyak data melalui wawancara dan observasi lebih lanjut serta sumber data baru. Dengan perluasan observasi ini, menandakan bahwa hubungan antara peneliti dan informan lambat laun akan terjalin hubungan yang lebih dekat (tidak akan ada lagi ruang di antara mereka), lebih terbuka, dan lebih dapat dipercaya sehingga tidak ada informasi yang hilang. disembunyikan lagi. Jika ada hubungan antara peneliti dan partisipan, maka penelitian telah dilakukan secara wajar, artinya kehadiran peneliti tidak mengganggu perilaku yang sedang diselidiki.

2. Teknik Triangulasi (*triangulation technique*)

Teknik triangulasi (*triangulation technique*) adalah proses penyempurnaan buku berdasarkan penelitian yang diperoleh dari masing-masing penelitian dengan menggunakan beberapa sumber informasi. Penguatan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara dengan informan, observasi, dan pendokumentasian; meskipun demikian, metode yang digunakan sama dengan metode yang digunakan pada teknik observasi awal (prapenelitian).

3. Mengadakan *Member Check*

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk menentukan sejauh mana data yang diperoleh konsisten dengan informasi yang diberikan oleh donor data. Jika penyedia data menemukan bahwa itu valid, maka itu lebih kredibel atau tepercaya; Namun, jika data yang ditemukan oleh peneliti dengan berbagai interpretasi tidak disetujui oleh penyedia data, dan jika perbedaannya signifikan, maka peneliti harus mengubah segalanya, dan harus mencari tahu apa yang diberikan oleh penyedia data. Jika penyedia data menemukan bahwa itu valid, maka itu valid; oleh karena itu, lebih kredibel atau tepercaya.