

PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA BUMDES SEKARWANGI KECAMATAN PELANGIRAN

Mohammad Soleh¹, Muhammad Fauzan², SM Guntur³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: muhammadsoleh20052020@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 07 10, 2026

Revised 07 10, 2026

Accepted 07 10, 2026

Keywords:

Organizational Culture
BUMDes Performance
Human Resource
Management
Village Economy

Info Artikel

Article history:

Diterima 07 10, 2026

Direvisi 07 10, 2026

Disetujui 07 10, 2026

Kata Kunci:

Budaya Organisasi
Kinerja BUMDes
Manajemen Sumber
Daya Manusia
Ekonomi Desa

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational culture on the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes). The study employed a quantitative approach with an associative research design. The research population consisted of 34 respondents, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, the t-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on BUMDes performance. This is evidenced by a calculated t-value of 2.916, which is greater than the t-table value of 2.037, and a significance value of 0.006, which is lower than 0.05. Furthermore, the R Square value of 0.210 indicates that organizational culture explains 21.0% of the variation in BUMDes performance, while the remaining 79.0% is influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, organizational culture is an important factor in improving BUMDes performance. The stronger the implementation of organizational culture values, such as cooperation, commitment, discipline, and responsibility, the better the performance of BUMDes in achieving its organizational objectives.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 34 responden yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BUMDes. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,916 > t tabel 2,037 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,210 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 21,0% variasi kinerja BUMDes, sedangkan 79,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja BUMDes. Semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi, seperti kerja sama, komitmen, disiplin, dan tanggung jawab, maka semakin baik pula kinerja BUMDes dalam mencapai tujuan organisasi.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan sosial dan ekonomi menuntut organisasi publik dan lembaga ekonomi untuk mampu meningkatkan efektivitas serta daya saingnya dalam mencapai tujuan strategis. Dalam pembangunan nasional, penguatan ekonomi desa menjadi prioritas penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah Indonesia melalui kebijakan otonomi desa dan pembangunan desa telah mendorong peran aktif desa dalam mengelola potensi ekonomi lokal sebagai bagian dari upaya pemerataan pembangunan. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang memberikan landasan hukum kuat bagi desa untuk membentuk badan usaha guna mengelola usaha desa yang dapat meningkatkan pendapatan asli desa serta kapasitas ekonomi masyarakat desa [1].

Salah satu badan usaha yang berkembang di tingkat desa adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). BUMDes merupakan lembaga usaha yang dibentuk oleh desa bersama masyarakat untuk mengelola potensi lokal serta memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat desa [2]. BUMDes diharapkan dapat menjadi penggerak pembangunan desa melalui peningkatan pendapatan desa, penciptaan lapangan kerja, serta pemanfaatan sumber daya lokal secara optimal sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa. Hingga pertengahan tahun 2024, jumlah BUMDes di Indonesia mencapai sekitar 65.94 unit yang tersebar di berbagai daerah, dengan sekitar 18.850 BUMDes telah memiliki status badan hukum (www.kupang.antaranews.com, 2024).

BUMDes tidak hanya berfungsi sebagai lembaga ekonomi desa, tetapi juga sebagai instrumen pemberdayaan masyarakat yang dapat mendorong kemandirian ekonomi desa [2]. Melalui unit-unit usaha yang dikelola secara profesional dan berkelanjutan, BUMDes diharapkan dapat menciptakan nilai tambah ekonomi serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi desa. Meskipun jumlahnya terus meningkat, efektivitas kontribusi BUMDes terhadap perekonomian desa masih beragam. Terdapat beberapa BUMDes telah menunjukkan peran positif dalam meningkatkan pendapatan masyarakat, namun tidak sedikit yang belum mencapai optimalisasi perannya karena berbagai kendala internal dan eksternal dalam pengelolaan organisasi [3].

Keberhasilan BUMDes dalam menjalankan fungsi dan perannya sangat ditentukan oleh kinerja pengelola dan pegawainya. Kinerja BUMDes tercermin dari kemampuan organisasi dalam mengelola usaha, mencapai target pendapatan, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, serta menjaga keberlanjutan usaha. Kinerja BUMDes yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan desa. Sebaliknya, kinerja BUMDes yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan pendirian BUMDes [4].

Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja BUMDes adalah sumber daya manusia dan pola kerja yang diterapkan di dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja [5]. Selain itu, diperlukan adanya nilai-nilai bersama yang mampu mengarahkan perilaku pengelola dan pegawai agar bekerja secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

Nilai-nilai tersebut tercermin dalam budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya [6]. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berperilaku di lingkungan kerja. Budaya organisasi membentuk pola kerja, sikap, dan etos kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [7]. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan positif, organisasi akan memiliki arah dan karakter kerja yang jelas.

Budaya organisasi menjadi sangat penting karena BUMDes berada pada posisi strategis sebagai lembaga ekonomi desa yang sekaligus melayani kepentingan publik. Budaya organisasi yang baik mampu menumbuhkan sikap profesionalisme, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen pengelola BUMDes terhadap tujuan organisasi [8]. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerja BUMDes secara berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya berbagai permasalahan terkait kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang belum berjalan secara optimal meskipun jumlah BUMDes terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berdasarkan data Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bersumber dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) per Juni 2024, tercatat sebanyak 65.941 BUMDes telah terbentuk, namun

hanya sekitar 75,8% yang aktif beroperasi, sedangkan 24,2% lainnya tidak aktif dan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perekonomian desa (www.antaranews.com, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan BUMDes secara kelembagaan belum sepenuhnya diikuti dengan kinerja organisasi yang efektif dan berkelanjutan.

Permasalahan serupa juga terjadi pada tingkat desa sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian empiris. Penelitian yang dilakukan pada BUMDes Bangun Jaya di Desa Sukajadi, Kabupaten Indragiri Hulu, mengungkapkan bahwa kinerja BUMDes belum optimal akibat keterbatasan modal usaha, rendahnya partisipasi masyarakat, serta lemahnya koordinasi dan pengelolaan internal organisasi [9]. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan pada BUMDes di Desa Jumpat, Kabupaten Bojonegoro, menunjukkan bahwa rendahnya kemampuan manajerial pengurus, kurangnya komitmen kerja, serta minimnya keterlibatan masyarakat menjadi faktor utama yang menghambat pengembangan usaha BUMDes [10]. Berbagai temuan tersebut mengindikasikan bahwa aspek internal organisasi, khususnya budaya organisasi yang mencerminkan nilai kerja, kedisiplinan, komunikasi, dan tanggung jawab pengurus, memiliki peran penting dalam menentukan pencapaian kinerja BUMDes.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja BUMDes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BUMDes Puspa Harum Sejahtera di Desa Tegal Harum, Denpasar [1]. Penelitian lain juga menemukan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja BUMDes [4]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja BUMDes secara optimal.

Penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja BUMDes sebagai faktor penentu keberhasilan pengelolaan dan keberlanjutan usaha desa. Kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran sangat dipengaruhi oleh bagaimana budaya organisasi diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya organisasi yang belum berjalan secara optimal berpotensi menghambat kerja sama, disiplin, serta komitmen pengelola BUMDes dalam mencapai tujuan usaha. Selain itu, masih terbatasnya penelitian yang mengkaji secara spesifik peran budaya organisasi terhadap kinerja BUMDes, khususnya pada BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran, menjadi dasar akademik dilakukannya penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelola dan pemerintah desa sebagai bahan evaluasi serta dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja BUMDes dan keberlanjutan usaha desa.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan variabel yang diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja BUMDes

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap ekonomi. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan seberapa baik suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar, target, dan waktu yang telah ditentukan [11]. BUMDes adalah sebuah badan usaha yang dikelola oleh sekelompok manusia yang ditunjuk dan dipercayakan oleh pemerintah desa untuk menggali potensi desa dan memajukan perekonomian desa secara terstruktur dan termanajemen dengan baik. Dengan demikian, kinerja BUMDes dapat dipahami sebagai hasil kerja badan usaha milik desa dalam mengelola potensi ekonomi desa secara efektif dan profesional berdasarkan kearifan lokal dan ketentuan peraturan perundang-undangan, guna meningkatkan pendapatan asli desa serta kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Kinerja BUMDes dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1) kualitas kerja, yang mencerminkan mutu hasil pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (3) ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan;

dan (4) efisiensi, yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal [12]. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai tingkat kinerja BUMDes dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, asumsi dasar, norma, serta cara berpikir dan bertindak yang berkembang dalam organisasi [13]. Sistem makna bersama tersebut menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku, mengambil keputusan, serta berinteraksi satu sama lain di lingkungan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan makna bersama yang dianut serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan dipahami bersama, organisasi mampu menciptakan keselarasan antara kepentingan individu dan organisasi, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1) berinovasi, yang menunjukkan dorongan terhadap kreativitas dan pembaruan; (2) perhatian terhadap detail, yang mencerminkan ketelitian dalam bekerja; (3) orientasi hasil, yang berfokus pada pencapaian target; (4) orientasi tim, yang menekankan pentingnya kerja sama; dan (5) stabilitas kerja, yang mencerminkan konsistensi organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menilai budaya organisasi yang mendukung efektivitas kerja dan pencapaian tujuan BUMDes.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Menurut penelitian Sulistyarningsih et al. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes, bersama dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja [1]. Selanjutnya, penelitian Widiyaniti et al. membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota BUMDes, meskipun masih ditemukan kendala berupa kurangnya sosialisasi dan komunikasi kepada masyarakat serta anggota [2]. Penelitian Dewi et al. juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, bersama gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BUMDes [4]. Di sisi lain, Turmudhi et al. menemukan bahwa budaya organisasi berperan dalam memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes [7]. Sementara itu, penelitian Nurman et al. membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Rokan Hulu [14]. Berdasarkan sintesis penelitian-penelitian tersebut, dapat diidentifikasi bahwa budaya organisasi secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap kinerja BUMDes. Namun, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh budaya organisasi sebagai variabel utama terhadap kinerja BUMDes pada wilayah Kabupaten Indragiri Hilir masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

2.4 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Di BUMDes Sekarwangi, Kecamatan Pelangiran, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk cara kerja karyawan, struktur pengambilan keputusan, dan interaksi antaranggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif dan kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dapat memengaruhi kinerja BUMDes secara langsung. Karyawan yang memahami nilai dan norma organisasi cenderung bekerja lebih efisien, akurat, dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Misalnya, budaya yang menekankan orientasi hasil, inovasi, dan kerja sama tim mendorong karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam pengelolaan usaha desa, meningkatkan produktivitas, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan operasional.

Dengan demikian, kerangka pemikiran penelitian menegaskan bahwa kinerja BUMDes Sekarwangi, Kecamatan Pelangiran, dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena penerapan nilai, norma, dan pola perilaku

yang konsisten dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam seluruh aktivitas operasional BUMDes, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi desa.

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah Budaya Organisasi Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini dipilih karena data yang dikumpulkan berupa data numerik yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pengelola BUMDes, yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi dan kinerja BUMDes. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [15].

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sekarwangi yang berlokasi di Desa Intan Mulya Jaya, Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pengelola BUMDes Sekarwangi sebagai responden penelitian. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan, yaitu dimulai pada bulan Januari sampai dengan April 2026. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis peran budaya organisasi terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Pintasan, Kecamatan Gaung, Kabupaten Indragiri Hilir.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [15]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sekarwangi Kecamatan Pelangiran. Dipilih karena mereka merupakan individu yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan unit-unit usaha desa, serta memiliki pengalaman dalam penerapan budaya organisasi yang memengaruhi kinerja BUMDes.

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *saturated sampling* atau sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Pemilihan teknik ini dilakukan karena jumlah pengurus dan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sekarwangi relatif kecil, yaitu sebanyak 34 orang, sehingga seluruh populasi dapat dijangkau dan dilibatkan sebagai responden penelitian. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara menyeluruh terkait budaya organisasi dan kinerja BUMDes Sekarwangi.

3.4 Variabel Penelitian

Untuk memudahkan pengukuran secara empiris, kedua variabel tersebut dijabarkan lebih lanjut ke dalam definisi konseptual dan indikator operasional. Variabel Budaya Organisasi (X), variabel Kinerja BUMDes (Y). Masing-masing indikator dari kedua variabel tersebut kemudian diturunkan menjadi butir-butir pernyataan kuesioner yang dievaluasi oleh responden menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Rincian selengkapnya mengenai operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2: Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Skala
Budaya Organisasi (X)	Menurut Robbins dan Judge (2015) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi. tercermin melalui indikator berinovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim dan stabilitas kerja.	Berinovasi	1. Selalu menghargai dan mengembangkan ide-ide, tindakan, serta solusi yang inovatif dalam bekerja. 2. Mendorong pengambilan risiko dan memanfaatkan peluang yang ada.	Likert (1–5)
		Perhatian terhadap detail	1. Selalu menganalisis pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan. 2. Selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas.	Likert (1–5)
		Orientasi hasil	1. Organisasi berorientasi pada pencapaian produktivitas yang tinggi. 2. Organisasi memiliki tujuan kerja yang jelas.	Likert (1–5)
		Orientasi tim	1. Seluruh anggota mematuhi pembagian tugas dalam tim. 2. Anggota mampu bekerja sama secara efektif, mengakui kesalahan, dan belajar dari kesalahan.	Likert (1–5)
		Stabilitas kerja	1. Individu dan tim memiliki sasaran kerja yang jelas serta penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian hasil. 2. Setiap kebijakan ditetapkan berdasarkan saran dan masukan dari tim.	Likert (1–5)
Kinerja BUMDes (Y)	Menurut Franceschini et al. (2025), kinerja BUMDes merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien, yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi.	Kualitas Kerja	1. Berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengorganisasian pekerjaan. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, bertanggung jawab, dan rapi.	Likert (1–5)
		Kuantitas Kerja	1. Memenuhi target jam kerja yang telah ditetapkan. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan.	Likert (1–5)
		Ketepatan Waktu	1. Datang ke tempat kerja sesuai ketentuan yang berlaku. 2. Pulang dari tempat kerja sesuai ketentuan yang berlaku.	Likert (1–5)
		Efisiensi	1. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan kesungguhan. 2. Bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang optimal.	Likert (1–5)

Sumber: Data Olahan, 2026

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer dari pengurus dan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sekarwangi. Data dikumpulkan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja BUMDes dalam menjalankan kegiatan operasional usaha desa. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya organisasi dan kinerja BUMDes, dengan menggunakan skala pengukuran Likert 1–5.

3.5.2 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan cara menelaah buku, literatur, catatan dan laporan yang relevan dengan masalah penelitian. Selain itu, studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literature-literatur ilmiah yang dilakukan dengan mempelajari buku dan jurnal.

3.6 Alat dan Teknik Analisis Data

Para peneliti dalam studi ini menggunakan SPSS 27 untuk menganalisis data. Metode seperti pengujian hipotesis, pengujian kualitas data, analisis deskriptif kuantitatif, dan pengujian asumsi klasik digunakan untuk analisis data. Fitur data responden dijelaskan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan persentase. Selain itu, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrumen penelitian sesuai untuk digunakan dan untuk menilai kualitas data. Analisis regresi didasarkan pada pengujian asumsi klasik, yang meliputi pengecekan normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui seberapa besar faktor independen memengaruhi variabel dependen, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	22	64,71
		Perempuan	12	35,29
		Jumlah	34	100
2	Usia	20–30 Tahun	10	29,41
		31–40 Tahun	15	44,12
		> 40 Tahun	9	26,47
		Jumlah	34	100
3	Masa Kerja	1–3 Tahun	7	20,59
		4–6 Tahun	12	35,29
		> 6 Tahun	15	44,12
		Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang, sebagaimana disajikan pada tabel karakteristik responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 22 orang (64,71%), sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (35,29%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 15 orang (44,12%), diikuti responden berusia 20–30 tahun sebanyak 10 orang (29,41%) dan di atas 40 tahun sebanyak 9 orang (26,47%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 15 orang (44,12%), diikuti masa kerja 4–6 tahun sebanyak 12 orang (35,29%), dan 1–3 tahun sebanyak 7 orang (20,59%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan laki-laki, berada pada usia produktif, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di BUMDes Sekarwangi ke atas.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Budaya Organisasi (X)

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Selalu menghargai dan mengembangkan ide-ide, tindakan, serta solusi yang inovatif dalam bekerja	22	12	0	0	0	34	4,65	2
2	Mendorong pengambilan risiko dan memanfaatkan peluang yang ada	24	10	0	0	0	34	4,71	1
3	Selalu menganalisis pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan	21	13	0	0	0	34	4,62	4
4	Selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas	22	12	0	0	0	34	4,65	2
5	Organisasi berorientasi pada pencapaian produktivitas yang tinggi	20	13	1	0	0	34	4,56	6
6	Organisasi memiliki tujuan kerja yang jelas	20	13	1	0	0	34	4,56	6
7	Seluruh anggota mematuhi pembagian tugas dalam tim	21	13	0	0	0	34	4,62	4
8	Anggota mampu bekerja sama secara efektif, mengakui kesalahan, dan belajar dari kesalahan	20	13	1	0	0	34	4,56	6
9	Individu dan tim memiliki sasaran kerja yang jelas serta penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian hasil	14	16	4	0	0	34	4,29	10
10	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, bertanggung jawab, dan rapi	17	16	1	0	0	34	4,47	9
	Rata-rata							4,57	

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi sebesar 4,57, sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran telah diterapkan dengan baik. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi mampu mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan BUMDes. Butir 2, yang berkaitan dengan dorongan untuk mengambil risiko dan memanfaatkan peluang yang ada, memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,71 yang menunjukkan bahwa pengurus BUMDes mampu memanfaatkan peluang dan berani mengambil keputusan dalam menjalankan organisasi. Sementara itu, butir 9, yang berkaitan dengan individu dan tim memiliki sasaran kerja yang jelas serta penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian hasil, memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,29. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik berperan dalam mendukung peningkatan kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran.

2.2.2 Kinerja BUMDes (Y)

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja BUMDes (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengorganisasian pekerjaan	20	14	0	0	0	34	4,59	1
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, bertanggung jawab, dan rapi	20	14	0	0	0	34	4,62	2
3	Memenuhi target jam kerja yang telah ditetapkan	28	6	0	0	0	34	4,79	3
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan	27	7	1	0	0	34	4,76	4
5	Datang ke tempat kerja sesuai ketentuan yang berlaku	21	13	0	0	0	34	4,62	5
6	Pulang dari tempat kerja sesuai ketentuan yang berlaku	24	10	1	0	0	34	4,68	5
7	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan kesungguhan	21	13	0	0	0	34	4,53	6
8	Bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang optimal	22	12	0	0	0	34	4,65	7
	Rata-rata							4,65	

Sumber: Data Olahan, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja BUMDes sebesar 4,65, sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pengurus BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran dinilai telah berjalan dengan sangat baik. Butir 3, yaitu memenuhi target jam kerja yang telah ditetapkan, memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,79. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus BUMDes dinilai mampu memenuhi target kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, butir 7, yaitu melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan kesungguhan, memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,53. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pengurus BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran telah berada pada kategori sangat baik, yang tercermin dari kemampuan melaksanakan tugas, memenuhi target kerja, serta bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Statistif Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan informasi tentang data yang telah dikumpulkan tanpa membuat generalisasi. Hasil analisis berupa visualisasi data atau ukuran-ukuran statistik seperti *mean* (nilai rata-rata), median (nilai tengah) dan distribusi frekuensi [15].

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	34	38.00	50.00	45.6765	4.31151
Kinerja BUMDES	34	30.00	40.00	36.6765	3.28191
Valid N (listwise)	34				

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 6, dari 34 kuesioner yang telah dikembalikan dan diolah, diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian sebagai berikut. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai minimum sebesar 38, nilai maksimum sebesar 50, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 45,6765 dan standar deviasi sebesar 4,31151. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran berada pada kategori yang baik dengan adanya variasi penilaian antarresponden, yang mengindikasikan masih terdapat perbedaan persepsi terhadap penerapan budaya organisasi. Selanjutnya, variabel Kinerja BUMDes memiliki nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,6765 serta standar deviasi sebesar 3,28191. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran berada pada kategori yang baik, meskipun masih terdapat sedikit perbedaan penilaian antarresponden terhadap tingkat kinerja yang telah dicapai.

4.3.2 Uji Kualitas Data

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur validnya suatu data. Valid berarti instrumen yang tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur [15]. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara satu faktor dengan skor total.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi	Item 1	0,857	0,339	Valid
		Item 2	0,832	0,339	Valid
		Item 3	0,724	0,339	Valid
		Item 4	0,871	0,339	Valid
		Item 5	0,879	0,339	Valid
		Item 6	0,791	0,339	Valid
		Item 7	0,781	0,339	Valid
		Item 8	0,779	0,339	Valid
		Item 9	0,835	0,339	Valid
		Item 10	0,726	0,339	Valid

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
2	Kinerja BUMDes	Item 1	0,824	0,339	Valid
		Item 2	0,820	0,339	Valid
		Item 3	0,489	0,339	Valid
		Item 4	0,466	0,339	Valid
		Item 5	0,754	0,339	Valid
		Item 6	0,749	0,339	Valid
		Item 7	0,677	0,339	Valid
		Item 8	0,734	0,339	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 7, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dan Kinerja BUMDes memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,339). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel Budaya Organisasi dan Kinerja BUMDes.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah jika hasil penelitian terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil penelitian (kuesioner) dapat dipercaya [15]. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistik, variabel yang reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X)	0,938	0,60	Reliabel
Kinerja BUMDes (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas pada tabel 8, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,938 dan variabel Kinerja BUMDes sebesar 0,845. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting untuk memastikan model regresi menghasilkan estimasi yang akurat dan dapat diandalkan dalam penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas [16].

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28522000
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.100
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.098

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.098
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.090
		Upper Bound	.105
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 9, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,098, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear sederhana selanjutnya.

4.3.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen [15]. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi linearitas apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka hubungan antara variabel independen dan dependen tidak bersifat linear.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja BUMDES * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	127.977	12	10.665	2.485	.033
		Linearity	45.784	1	45.784	10.666	.004
		Deviation from Linearity	82.193	11	7.472	1.741	.132
	Within Groups		90.141	21	4.292		
	Total		218.118	33			

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 10, diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,132, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja BUMDes. Selain itu, nilai signifikansi pada Linearitas sebesar 0,004, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja BUMDes bersifat linear, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis regresi linear sederhana.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas [16]. Jika nilai signifikansi dari regresi ini > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 11: Hasil Uji Heteroskedasitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.351	2.096		3.029	.005
	Budaya Organisasi	-.088	.046	-.320	-1.915	.064
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 11, diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,064, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.4 Uji Hipotesa

4.3.4.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan uji yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta arah hubungan yang terjadi, apakah bersifat positif atau negatif [16].

Tabel 12: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.757	4.298		5.760	.000
	Budaya Organisasi	.273	.094	.458	2.916	.006

a. Dependent Variable: Kinerja BUMDES

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 12 di atas menunjukkan hasil uji regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24,757 + 0,273X + e$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 24,757 menunjukkan bahwa apabila nilai Budaya Organisasi (X) bernilai 0, maka nilai Kinerja BUMDes (Y) sebesar 24,757 satuan.
2. Variabel Budaya Organisasi (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,273 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kinerja BUMDes (Y) sebesar 0,273 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan.

4.3.4.2 Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen [16]. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan dan penolakan hipotesa dilakukan dengan kriteria. Jika nilai t hitung > t tabel, maka hipotesa diterima. ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung < t tabel, maka hipotesa ditolak. Hal ini berarti secara parsial independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 13: Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.757	4.298		5.760	.000
	Budaya Organisasi	.273	.094	.458	2.916	.006

a. Dependent Variable: Kinerja BUMDES

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa dengan jumlah responden n = 34 diperoleh t tabel sebesar 2,037. Variabel Budaya Organisasi (X) memiliki t hitung sebesar 2,916, sedangkan t tabel sebesar 2,037. Sehingga, t hitung > t tabel (2,916 > 2,037) dengan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,006, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan

H₁ diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja BUMDes.

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan uji yang menggambarkan presentase variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi, yang mengindikasikan seberapa baik model tersebut menjelaskan data [16]. Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variasi data.

Tabel 14: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.185	2.321

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,210, yang menunjukkan bahwa 21,0% variasi Kinerja BUMDes dapat dijelaskan oleh pengaruh Budaya Organisasi. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan Kinerja BUMDes.

Sementara itu, 79,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi, serta faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi Kinerja BUMDes. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

4.4 Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja BUMDes (Y)

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,916, yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,037, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dengan baik mampu meningkatkan kinerja BUMDes. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman bagi seluruh pengelola BUMDes dalam berperilaku, bekerja sama, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan nilai, norma, dan tujuan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik, setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang lebih tinggi, mampu bekerja secara lebih disiplin, bertanggung jawab, serta menjalin kerja sama yang baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja BUMDes.

Berdasarkan indikator Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, dan stabilitas, responden memberikan penilaian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di BUMDes telah diterapkan dengan cukup baik. Nilai-nilai tersebut mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan koordinasi antaranggota organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, pengelola BUMDes memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih et al., yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi [1]. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas anggota organisasi sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja BUMDes. Semakin baik penerapan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja BUMDes Sekarwangi Kecamatan Pelangiran. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,916 > t$ tabel $2,037$ serta nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam BUMDes, maka semakin meningkat pula kinerja BUMDes. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
2. Nilai R Square sebesar $0,210$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu menjelaskan $21,0\%$ variasi Kinerja BUMDes, sedangkan sisanya sebesar $79,0\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja BUMDes, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga turut memengaruhi kinerja tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Desa dan Pengelola BUMDes
Pemerintah desa dan pengelola BUMDes diharapkan terus memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan kerja sama, komunikasi, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen serta melakukan evaluasi secara berkala untuk meningkatkan kinerja BUMDes.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja BUMDes, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja, atau sistem pengendalian internal.

REFERENSI

- [1] N. K. D. Sulistyaningsih, N. N. A. Novarini, Sapta, and Widyawati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Puspa Harum Sejahtera Di Desa Tegal Harum Denpasar," *J. Econ. Manag. Sci.*, vol. 6, no. 8, pp. 1928–1943, 2025, doi: <https://doi.org/10.30388/emas.v3i6.4168>.
- [2] G. A. M. R. Widiyaniti, I. G. A. Wimba, and I. G. A. Mahayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota BUMDes Di Desa Kukuh Winangun," *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 03, no. 01, pp. 1–8, 2021, doi: <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>.
- [3] I. Muniarti, T. K. , Pamungkas, and N. A. Mayasiana, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa," vol. 8, no. 1, pp. 5–13, 2021, doi: <https://doi.org/10.56013/jpm.v8i1.1029>.
- [4] Dewi, S. R. Widyawati, and i P. A. S. Saraswati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Di Desa Sidakarya Denpasar," vol. 4, pp. 584–594, 2023.
- [5] Aryntika Cahyantini, P., Pristiyanto, P., Lestari, R., Charli, C. O., Putri, D. A., Sari, Y. P., Dewi, D. D., Litualy, J. W., Rande, S., Patimah, T., Sumual, L. P., & Syafrinadina, *Ekonomi dan manajemen sumber daya manusia*. CV. Gita Lentera., 2024.
- [6] Dina and H. Khairuddin, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir," *J. Anal. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 57–68, 2017, doi: <https://doi.org/10.32520/jam.v3i1.902>.
- [7] Turmudhi, A. Y. Prasetya, and M. D. Praptitorini, "Peran Budaya Organisasi Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bumdes Moro Berkah," *J. Ilmu Manaj. dan Akunt. Terap.*, vol. 12, no. November, pp. 269–278, 2021, doi: <https://doi.org/10.36694/jimat.v12i3.356>.
- [8] Arisudana and K. R. Suwena, "Driving Rural Economic Growth : Enhancing BUMDesa Employee Performance through Organizational Culture , Work Environment , and Motivation," *Int. J. Econ. Dev. Res.*, vol. 6, no. 3, pp. 1797–1812, 2025.
- [9] Yusnedi, Khairudin, and R. Maralis, "Analysis Of Potential And Problems Village-Owned Enterprise (BUMDes) In Sukajadi Village Kuala Cenaku District Indragiri Hulu Regency," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, pp. 145–157, 2024.

- [10] Mu'minin, L. V. R. D. Sukantalawati, and M. Wijaya, "Strategi Mengatasi Hambatan Perkembangan Bumdes : Kajian di Desa," *Interdiscip. Multidiscip. Stud. Conf. Ser.*, vol. 2, no. 1, pp. 215–221, 2024.
- [11] Safdi, R., Dina, S., "Pengaruh Motvasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Budaya Organisasi Pegawai Lapas Tembilahan.," *J. Mbs. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–11, 2024, doi: <https://doi.org/10.32520/jam.v10i2.3721>.
- [12] Franceschini, F., Galetto, M., & Maisano, *Designing performance measurement systems: Theory and practice of key performance indicators*. Springer International Publishing, 2018.
- [13] Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior*, (Edisi ke-. Jakarta: Pearson Education., 2015.
- [14] Nurman, Marnis, and S. Nas, "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada badan usaha milik desa (bum-des) di kabupaten rokanhulu," *J. Tepak Manaj. Bisnis*, vol. XI, no. 1, pp. 65–86, 2019.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Re&D*. Bandung: CV Alfabeta., 2018.
- [16] Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*, (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.