

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARAT DI KANTOR DESA
KELATEN KECAMATAN PENENGAHAN
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Suyadi¹, Umar Sanusi², Fajar³

STIE Muhammadiyah Kalianda^{1,2,3}

E-mail : suyadi.stiemuhkalianda@gmail.com

Abstract : *This study aims to analyze the Work Culture and Division of Labor both partially and simultaneously on the Performance of Officials in the Kelaten Village Office, Penengahan District, South Lampung Regency. The type of research used in this study is a case study. The population in this study was all officials at the Kelaten Village Office, Penengahan District, South Lampung Regency. The sample in this study was 30 people. The data collection is carried out using questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis of this study is a multiple regression test. The results of the study prove that all independent variables (Work Culture and Division of Labor) have a positive and significant influence on the dependent variables, namely the Performance of Officials in the Kelaten Village Office, Mediating District, South Lampung Regency. This means that according to employees, the two independent variables (Work Culture and Division of Labor) are considered important when they want to improve the Performance of Officials in the Kelaten Village Office, Penengahan District, South Lampung Regency.*

Keywords: *Market Reaction Work Culture, Division of Labor And Performance*

Abstrak : Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja baik secara parsial maupun secara simultan Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah uji regresi berganda. Hasil Penelitian membuktikan bahwa semua variabel independen (Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Artinya menurut pegawai kedua variabel independen (Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja) dianggap penting ketika ingin meningkatkan Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Pembagian Kerja Dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Desa merupakan suatu daerah atau wilayah otonom, dalam Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki organisasi pemerintah terendah langsung dibawah camat dan mempunyai hak otonom serta batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa dipimpin oleh seorang kepala desa, dan memiliki perangkat desa atau aparatur desa yang terdiri dari kepala desa, kepala dusun, sekretaris desa, RT dan RW. Kepala desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah, antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan peraturan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan BUMD dan kerja sama antar desa. Urusan pembangunan antara lain pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana dan prasarana fasilitas umum desa seperti jalan desa, jembatan desa, irigasi desa, pasar desa dan urusan kemasyarakatan. Urusan kemasyarakatan meliputi pemberdayaan masyarakat, melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat seperti, bidang kesehatan, pendidikan serta adat istiadat.

Aparatur desa di Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, RW dan RT. Pelayanan yang dapat diberikan aparatur desa kepada masyarakatnya antara lain memberikan rasa aman dan nyaman kepada masyarakat dengan membentuk kelompok ronda malam dan siskamling, pembangunan

desa dan membangun persatuan antar masyarakat desa dengan menggerakkan gotong royong, menangani urusan surat menyurat seperti pembuatan akta kelahiran, kartu keluarga, pelayanan pembuatan KTP.

Pembagian kerja merupakan salah satu faktor penting karena dengan melaksanakan pembagian kerja akan memberikan kejelasan bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling lempar tanggung jawab.

Pembagian kerja mutlak dilaksanakan dan diperlukan, karena tanpa pembagian kerja pekerja akan melakukan tugasnya atas kemauan sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi serta menghambat pencapaiannya. (Lukman Nuzul Hakim et al., 2022). Oleh karena itu dalam perusahaan sangat diperlukan pembagian kerja yang baik agar dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tugas kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan semestinya.

Pada dasarnya kinerja aparat desa tidak cukup hanya dengan peningkatan Pendidikan dan pelatihan saja, tetapi bisa juga dilakukan dengan melalui peningkatan motivasi kepada mereka. Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu oleh adanya suatu kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga disiplin dapat meningkat kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau human resources dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Manajemen SDM dari manajemen berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manager mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (Herwanto & Radiansyah, 2022).

Karena adanya kompetisi global, kemajuan teknologi, dan berubahnya sifat pekerjaan maka manajemen sumber daya manusia dapat membantu manager lini/penyelia (manager SDM) untuk meningkatkan laba dan kinerja perusahaan.

Memperbaharui terus-menerus MSDM adalah penting mengingat perkembangan paradigma manajemen SDM cepat sekali berubah sehingga departemen SDM dalam praktek harus pro aktif dan adaptif menanggapi perubahan (Baba, 2018). Membangun kemampuan mengelola proses perubahan harus selalu dilakukan karena implementasi fungsi-fungsi MSDM sangat dipengaruhi oleh perubahan-perubahan lingkungan organisasi, sebagai konsekuensi dari MSDM sebagai sistem yang terbuka.

b. Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan qoidah yang menjadi keyakinan nya menjadi kebiasaan dalam berperilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya, oleh karena budaya

dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja (Chandra et al., 2022).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak pemerintah agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk pemerintah. Salah satu cara yang ditempuh adalah memberi budaya kerja kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktifitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka asumsi yang biasa dikemukakan adalah bahwa faktor-faktor diatas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan semakin tinggi tingkat faktor-faktor diatas maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

c. Pembagian Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan selalu membutuhkan sekali adanya Manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif, untuk itu semua tugas yang ada organisasi harus di bagi-bagi pada karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, atau dengan kata lain untuk melaksanakan semua tugas karyawan maka perlu ada nya pembagian kerja. Pembagian kerja adalah perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungan nya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu (Chasanah & Sulistyowati, 2018).

Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepada nya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja

terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

d. Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. SDM merupakan salah satu faktor potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara pikir. Optimalisasi SDM menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan SDM adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja Pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut (Marbun & Jufrizen, 2022) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, serta teknis keprilaku lainnya (Hamdani et al., 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan karena biaya penelitian relatif rendah dan dapat dilakukan dengan waktu yang relatif singkat. Menurut Sugiyono (2009), pengumpulan data pada penelitian survei dilakukan dengan menggunakan instrumen atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas(X) terhadap variabel terikat(Y). Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel bebas Budaya kerja (X1), dan Pembagian kerja (X2), terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono: 2005).

Populasi dalam penelitian ini adalah aparat Desa Di Kantor Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan dengan jumlah 30 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono 2005:56). Sampel dalam penelitian ini adalah Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam ghozali:2012).

Table 1 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel dan Indikatornya	r_{hitung}	r_{tabel} (0,05) 30	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)			
		0,976	0,361	Valid
		0,878	0,361	Valid
		0,976	0,361	Valid
2	Pembagian Kerja (X2)			
		0,932	0,361	Valid
		0,731	0,361	Valid
		0,938	0,361	Valid
3	Kinerja(Y)			
		0,937	0,361	Valid
		0,788	0,361	Valid
		0,935	0,361	Valid
		0,954	0,361	Valid
		0,856	0,361	Valid

Received : September, 20, 2022

Revised : September, 21, 2022

Available online : September, 22, 2022

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2012).

Table 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kriteria Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0,940	0,600	Reliabel
Pembagian Kerja	0,835	0,600	Reliabel
Kinerja	0,938	0,600	Reliabel

Sumber data: Data primer yang diolah 2020

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,600 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian. Analisis ini memberikan penjelasan tentang subyek yang dibahas tanpa menggunakan perhitungan angka. Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, sum, dan kemencengan distribusi (Ghozali, 2011 : 19).

Table 3 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	30	6	15	12,10	2,695
Pembagian Kerja	30	6	15	12,27	2,318
Kinerja	30	10	25	20,87	3,902
Valid N (listwise)	30				

Sumber Data diolah 2020

Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Budaya Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 12,10; dan standar deviasi sebesar 2,695. Selanjutnya data Budaya Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk Budaya Kerja disajikan pada tabel 12 berikut ini :

Table 4 Tabel 12. Kategori Variabel Budaya Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	$X \geq 14,795$	5	16,6%
2	Sedang	$9,405 \leq X <$	19	63,3%
3	Rendah	$X < 9,405$	6	20%
T			30	100 %

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Budaya Kerja dalam kategori tinggi sebanyak 5 responden (16,6%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 5 responden merasa sangat puas terhadap Budaya Kerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Budaya Kerja dalam kategori sedang sebanyak 19 responden (63,3%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 19 responden merasa cukup puas terhadap Budaya Kerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, Dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Budaya Kerja dalam kategori rendah sebanyak 6 responden (20%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 6 responden merasa tidak puas terhadap Budaya Kerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Deskripsi Varibel Pembagian Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Pembagian Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 15; mean sebesar 12,27 dan standar deviasi sebesar 2,318. Selanjutnya data Pembagian Kerja dikategorikan dengan

menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk Pembagian Kerja disajikan pada tabel 13 berikut ini.

Table 5 Kategori Variabel Pembagian Kerja

N	Kategori	Interval	Frekue	Persentas
	Tinggi	$X \geq X 14,588$	3	10%
	Sedang	$9,952 \leq X$	23	76,6%
	Rendah	$X < 9,952$	4	13,3%
T			30	100 %

Sumber data: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Pembagian Kerja dalam kategori tinggi sebanyak 3 responden (10%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 3 responden merasa sangat puas terhadap Pembagian Kerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Pembagian Kerja dalam kategori sedang sebanyak 23 responden (76,6%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 23 responden merasa cukup puas terhadap Pembagian Kerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Dan responden yang memberikan penilaian terhadap Pembagian Kerja dalam kategori rendah sebanyak 4 responden (13,3%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 4 responden merasa tidak puas terhadap Pembagian Kerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Received : September, 20, 2022

Revised : September, 21, 2022

Available online : September, 22, 2022

Deskripsi Varibel Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 21,50, dan standar deviasi sebesar 3,222. Selanjutnya data Kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk Kinerja disajikan pada tabel berikut :

Table 6 Kategori Variabel Kinerja(Y)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	$X \geq 24,722$	4	13,3%
2	Sedang	$18,278 \leq X <$	22	73,3%
3	Rendah	$X < 18,278$	4	13,3%
T			30	100 %

Sumber data: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 14 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 4 responden (13,3%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 4 responden merasa puas Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Kinerja dalam kategori sedang sebanyak 22 responden (73,3%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 22 responden merasa puas Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Kinerja dalam kategori rendah sebanyak 4 responden (13,3%). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 4 responden merasa tidak puas Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja dan Pembagian Kerja secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,259	1,395		,186
	Budaya Kerja	,326	,106	,225	3,065
	Pembagian Kerja	1,358	,124	,807	10,972

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 0,259 + 0,326X_1 + 1,358X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas (Budaya Kerja dan Pembagian Kerja), berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Kinerja). Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa jika Budaya Kerja bertambah 1 point maka Kinerja bertambah 0,326 sedangkan jika variabel Pembagian Kerja bertambah 1 point maka Kinerja bertambah

Received : September, 20, 2022

Revised : September, 21, 2022

Available online : September, 22, 2022

1,358.

Hasil Korelasi Masing-Masing Variabel

Secara parsial dapat diketahui arah dan tingkat keeratan pengaruh serta signifikan korelasi dari masing-masing variabel yang diteliti sebagaimana tabel perhitungan SPSS 23, sebagai berikut:

Correlations

		Budaya Kerja	Pembagian Kerja	Kinerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	,531**	,654**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000
	N	30	30	30
Pembagian Kerja	Pearson Correlation	,531**	1	,927**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000
	N	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,654**	,927**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data: Data primer yang diolah 2020

Dari tabel korelasi parsial diatas, besarnya koefisien korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (**r**) antara *Budaya Kerja* terhadap *Kinerja* = **0,654** bertanda positif (+), Setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai *r* dengan tingkat interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat pengaruh, **Kuat**.
2. Koefisien korelasi (**r**) antara *Pembagian Kerja* terhadap *Kinerja* = **0,927** bertanda positif (+) , Setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai *r* dengan tingkat interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat pengaruh, **Sangat Kuat**.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R*²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *R*² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,895	,887	1,310

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Budaya Kerja

Sumber data : Diolah 2020

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 23, dapat diketahui bahwa koefisien

Received : September, 20, 2022

Revised : September, 21, 2022

Available online : September, 22, 2022

determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,895 hal ini berarti 89,5% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja dan Pembagian Kerja sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,259	1,395		,186	,854
Budaya Kerja	,326	,106	,225	3,065	,005
Pembagian Kerja	1,358	,124	,807	10,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: data primer yang diolah 2020

Variabel Budaya Kerja (X1)

Hasil uji t tabel variabel X_1 (Budaya Kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,065$ tingkat signifikansi **0,005**. Dengan menggunakan batas signifikansi **0,05** didapat t_{tabel} sebesar **1,691**. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti hipotesis 1 (H_1) **Diterima**. Arah koefisien regresi positif yang signifikan berarti Budaya Kerja berpengaruh positif pada Kinerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja yang semakin baik akan meningkatkan Kinerja, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H_1) **Diterima**.

Variabel Pembagian Kerja (X2)

Hasil uji ttabel variabel X_2 (Pembagian Kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,972$ tingkat signifikansi **0,000**. Dengan menggunakan batas signifikansi **0,05** didapat ttabel sebesar **1,691**. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti hipotesis 2 (H_2) **Diterima**. Arah koefisien regresi positif yang signifikan berarti bahwa Pembagian Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Pembagian Kerja yang efektif akan menghasilkan Kinerja yang baik.

Uji Simultan F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil uji hipotesis dalam pengujian secara simultan adalah sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	395,165	2	197,582	115,216	,000 ^b
Residual	46,302	27	1,715		
Total	441,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Budaya Kerja

Berdasarkan tabel 18 analisis varian (anova) ditampilkan uji f_{hitung} yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek Pembagian Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja.

Dari perhitungan didapat f_{hitung} sebesar **115,216** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 28$ didapat nilai f_{tabel} 3,29 karena

nila fhitung 115,216 > nilai ftabel 3,15 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu Budaya Kerja dan Pembagian Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) Diterima.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Pengujian membuktikan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan

Hasil pengujian kedua telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Pengujian membuktikan bahwa Pembagian Kerja memiliki pengaruh yang positif

Hasil pengujian hipotesis ketiga telah membuktikan terdapat pengaruh antara Budaya Kerja dan Pembagian Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan

DAFTAR REFERENSI

- Baba, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN BOSOWA MAROS. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540.
- Chandra, S., Vanessa, M., Ng, M., Chandra, T., & Indrastuti, S. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA EMAS KEMASINDO TBK PEKANBARU. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 160–172. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i2.2456>
- Chasanah, U., & Sulistyowati, S. (2018). PENERAPAN MANAJEMEN KONSTRUKSI DALAM PELAKSANAAN KONSTRUKSI. *Neo Teknika*, 3(1). <https://doi.org/10.37760/neoteknika.v3i1.1050>
- Hamdani, H., Wahyuni, N., Amin, A., & Sulfitra, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Periode 2014-2016). *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 62. <https://doi.org/10.35870/emt.v2i2.55>
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN. *E-Qien*, 11, 1408–1418. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Lukman Nuzul Hakim, Muh Abd Rosid, & Indah Kusumawati. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION AT PT. ACS AEROFOOD. *International Journal*

Received : September, 20, 2022

Revised : September, 21, 2022

Available online : September, 22, 2022

of Social Science, 2(2), 1431–1440.
<https://doi.org/10.53625/ijss.v2i2.3070>

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>