

Analysis Of Human Resources And Organizational Culture On Employee Quality At The Village Office In Malangke Sub-District

Analisis Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pegawai Pada Kantor Desa Se-Kecamatan Malangke

Aprilia Ananda¹, Suparni Sampetan², Riyanti³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

apriiliaanandaa@gmail.com¹, suparni@umpalopo.ac.id², riyanti@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resource management (HRM) and organizational culture on the quality of employees at the village office in Malangke sub-district. This study uses a quantitative approach method with data collection through questionnaires distributed to all employees at the Village Office in Malangke Sub-district with a total population of 151 respondents. The data that has been collected is tested using multiple regression analysis with the SPSS statistical application program version 25 to test two or more independent variables on the dependent variable. Based on multiple regression analysis, it shows that the two independent variables have different contributions in influencing employee quality. Based on the t-test results, the human resource management (HRM) variable has a t-value of 1.886 with a p-value of 0.061. Because the $p > 0.05$, the effect of HRM on employee quality is not significant at the 5% significance level. The Organizational Culture t test results show a t value of 5.914 with a significance value of 0.000. Thus, Organizational Culture has a persially significant effect on Employee Quality. The determination value (R^2) of 0.709 indicates that 70.9% of the variation in employee quality can be explained by the HRM and Organizational Culture variables in this regression model. The remaining 29.1% is explained by other factors outside of this study.

Keywords: Human resource management, Organizational culture, Employee quality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan budaya organisasi terhadap kualitas pegawai pada kantor desa se-Kecamatan Malangke. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai pada Kantor Desa se-Kecamatan Malangke dengan jumlah populasi sebanyak 151 responden. Data yang telah terkumpul diuji menggunakan analisis regresi berganda dengan program aplikasi SPSS statistic versi 25 untuk menguji dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Berdasarkan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa kedua variable independen memiliki kontribusi yang berbeda dalam memengaruhi kualitas pegawai. Berdasarkan hasil uji t, variable manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki nilai t sebesar 1.886 dengan p-value 0.061. Karena nilai $p > 0.05$ maka pengaruh MSDM terhadap kualitas pegawai tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji t Budaya Organisasi menunjukkan nilai t sebesar 5.914 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap Kualitas Pegawai. Nilai determinasi (R^2) sebesar 0.709 menunjukkan bahwa 70.9% variasi dalam kualitas pegawai dapat dijelaskan oleh variable MSDM dan Budaya Organisasi dalam model regresi ini. Sisanya yaitu, 29.1%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, Budaya organisasi, Kualitas pegawai.

1. Pendahuluan

Pemerintah Di era organisasi modern ini, kualitas pelayanan dalam sebuah lembaga merupakan tolak ukur keberhasilan manajemen organisasi disebuah instansi kelembagaan baik swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks pemerintahan, pegawai yang berkualitas tidak hanya berdampak pada peningkatan pelayanan publik tetapi juga pada kepercayaan

masyarakat terhadap pemerintahan (Prastiwi, 2022). Kualitas kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai suatu instansi dapat bekerja secara maksimal sehingga memperoleh hasil sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Disamping itu, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi karena tanpa pengelolaan yang baik, potensi pegawai tidak akan berjalan dengan maksimal dan akan mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan (Marliani, 2021). Untuk itu perlu dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme pekerja/karyawan (SDM) agar kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat/publik. Mengembangkan peran sumber daya manusia harus didukung dengan pembangunan perangkat pemerintah agar pelayanan desa terhadap masyarakat dapat berjalan dengan maksimal (Sofyandi, 2018). Seorang karyawan/pegawai juga harus memahami budaya organisasi serta bagaimana budaya tersebut dapat terimplementasikan dengan baik dalam sebuah organisasi. Dengan tujuan agar terbentuknya kualitas pegawai yang berkualitas (Meutia, 2019). Budaya organisasi merupakan nilai dasar dalam organisasi berupa keyakinan, norma-norma, dan cara belajar seseorang dalam sebuah organisasi yang menjadi perekat dan identitas atau ciri khas dari organisasi tersebut yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya (Herawati, 2022).

Adapun budaya organisasi pada Kantor Desa yang ada di seluruh Kecamatan Malangke, dalam hal komitmen kerja masih kurang seperti, datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan terbengkalainya pekerjaan. Kantor desa yang ada di seluruh Kecamatan Malangke dalam hal pelayanan juga masih kurang optimal karena pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Dimana masih terdapat beberapa keluhan seperti pelayanan tidak tepat waktu, pegawai terkadang tidak berada di tempat kerja, kemampuan dan keterampilan pegawai yang kurang dalam pengaplikasian komputer, dan menunda-nunda keperluan masyarakat.

Bertitik tolak pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, drngan memilih judul sebagai berikut: "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kualitas Pegawai Pada Kantor Desa Se-Kecamatan Malangke".

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang baik dalam sebuah organisasi (Mulyadi, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya dalam sebuah organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sehingga berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atas tugas dan tanggung jawabnya. Manusia juga selalu berperan aktif dan paling dominan dalam sebuah aktifitas organisasi, karena manusia berperan sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi (Anggraini, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berperan sebagai penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai aset utama saja, melainkan sebagai aset yang ternilai, dapat dikembangkan, dapat dilipat gandakan serta sebagai liability (Rismawati, 2023).

Menurut (Sofyandi, 2018) indikator manajemen sumber manusia diantaranya yaitu: 1) Perencanaan, yaitu menyusun kebutuhan guna membantu terwujudnya tujuan, 2) Pengorganisasian, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan cara menetapkan pembagian kerja dan hubungan kerja untuk mencapai tujuan, 3) Pengarahan, yaitu kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dalam tim dan bekerja secara efektif dan efisien guna membantu tujuan organisasi, pegawai, dan

masyarakat, 4) Pengendalian, yaitu kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar karyawan dapat menaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, 5) Pengadaan, yaitu sebuah proses dalam sebuah perusahaan, diantaranya proses penarikan, proses seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi guna memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, 6) Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma atau nilai-nilai yang menuntun perilaku seseorang dalam sebuah organisasi. Setiap individu akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima dengan baik di lingkungan kerja mereka (Rasal, 2023). Budaya organisasi juga merupakan kebiasaan yang telah melekat dan sudah berlangsung lama pada sebuah organisasi. Dimana budaya organisasi ini dipakai serta di implementasikan dalam proses kehidupan kinerja yang menjadi pendorong agar meningkatnya kualitas kerja para karyawan (Herawati, 2022).

(Meutia & Husada, 2019) menegemukakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa indikator diantaranya: 1) *Attention to detail* (perhatian dan kerincian), yaitu kecermatan seseorang dalam menyelesaikan masalah dan kecermatan yang dimiliki serta ketelitian dalam melakukan pekerjaan, 2) *Outcome orientation* (orientasi pada hasil), yaitu kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja dan penerapan sumber daya manusia yang optimal, 3) *Team Orientation* (orientasi tim), yaitu kekompakan yang dimiliki suatu tim dalam bekerja serta terjalinnya intensitas komunikasi dalam satu tim anggota kerja, 4) *Aggressivites* (agresivitas), yaitu kecakapan seorang karyawan dalam menerima pekerjaan dan memiliki sifat kompetitif dalam bekerja, 5) *Stability* (kemampuan), yaitu adanya komitmen dan tanggung jawab serta kesetiaan pada nilai-nilai dan norma berlaku, 6) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan inovasi baru dan keberaniannya dalam mengambil sebuah risiko, 7) *People orientation* (orientasi pada orang), yaitu peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mengikuti pelatihan.

Kualitas Pegawai

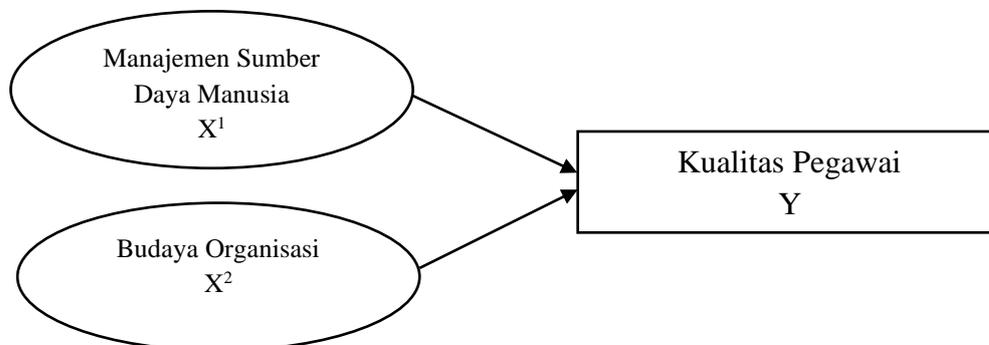
Kualitas pegawai adalah kemampuan pegawai atas apa yang telah dihasilkan di tempat kerja, dapat dilihat dari kepuasan pelanggan atau masyarakat atas pelayanan yang telah diberikan. Dengan kualitas kerja pegawai yang baik itu, dapat mendatangkan suasana lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai makin semangat dalam bekerja dan pelayanan dalam organisasi tersebut meningkat (Anggraini, 2023). Kualitas pegawai merupakan output atau hasil kerja yang dicapai yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya dalam organisasi atau instansi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas pegawai merupakan karakteristik umum yang dapat memuaskan kebutuhan pelanggan atau masyarakat sesuai dengan harapan pelanggan. Dapat dikatakan bahwa, jika suatu organisasi mampu menawarkan atau menyediakan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka organisasi tersebut mampu menciptakan kepuasan konsumen (Suwinda, 2021).

Adapun indikator kualitas pegawai menurut (Sambuardi, 2021) yaitu: 1) Kompetensi, merupakan kemampuan dan karakteristik yang menjadi dasar perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tujuan dan hasil yang diharapkan, 2) Kepuasan kerja, merupakan hal yang paling utama dalam bekerja, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai, 3) Kinerja, merupakan gambaran mengenai hasil yang telah dicapai

dalam melaksanakan suatu kegiatan dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang telah diberikan dan yang diharapkan.

HIPOTESIS

Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:



- H1. Diduga Manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi kualitas pegawai pada kantor desa se-Kecamatan Malangke.
- H2. Diduga Budaya organisasi dapat memengaruhi kualitas pegawai pada kantor desa se-Kecamatan Malangke.
- H3. Diduga Manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi secara simultan dapat memengaruhi kualitas pegawai pada kantor desa se-Kecamatan Malangke.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai di kantor desa se-Kecamatan Malangke. Menurut, data kuantitatif merupakan metoda yang digunakan dalam penelitian berupa angka-angka, yang akan diolah dan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk menghasilkan sebuah kesimpulan (Sihotang, 2023).

Tabel 1. Tingkat Pengambilan Kuesioner

No	Kegiatan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	151
2	Kuesioner yang kembali	151
3	Kuesioner yang diisi tidak lengkap	-
4	Kuesioner yang dapat diolah	151

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh kantor desa yang ada di Kecamatan Malangke. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Oktober sampai dengan bulan November tahun 2024. Penelitian ini berlangsung selama 1 bulan (Oktober-November).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari penelitian (Balaka, 2022). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf pada kantor desa di seluruh

Kecamatan Malangke. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Firmansyah & Dede, 2022).

Sumber Data

Peneliti mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian (Sugiyono 2013) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung, misalnya dari jurnal, majalah, buku, data statistik, atau internet yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk di jawab oleh responden (Sugiyono 2013). Angket dilakukan peneliti untuk mengetahui informasi dari beberapa pertanyaan tersebut bersifat tertutup agar responden menuangkan jawabannya sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket ini untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pegawai Pada Kantor Desa Se-Kecamatan Malangke.

Teknik Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data menggunakan teknik yang dimulai dengan menguji instrumen secara eksklusif, merangkum reliabilitas dan validitas, menguji asumsi klasik termasuk *normalitas*. Setelah menerapkan pendekatan analisis regresi linier berganda, uji-t dan uji-f digunakan untuk menguji hipotesis. Dengan memanfaatkan persamaan regresi $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ Keterangan: Y = Kualitas Pegawai, a = Konstanta, β = Koefisien regresi, X_1 = Manajemen Sumber Daya Manusia, X_2 = Budaya Organisasi, e = Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

Untuk menentukan apakah informasi dalam kuesioner valid atau tidak, dilakukan uji validitas. Nilai korelasi Pearson diperoleh dengan menghitung korelasi antara skor item pernyataan setiap responden dan total variabel untuk melakukan uji validitas. Jika, pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, nilai R-hitung lebih besar dari nilai r tabel, item tersebut dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r Tabel	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0.225	0.159	Valid
	X1.2	0.312		Valid
	X1.3	0.262		Valid
	X1.4	0.229		Valid
	X1.5	0.388		Valid
	X1.6	0.327		Valid
	X1.7	0.475		Valid
	X1.8	0.197		Valid
	X1.9	0.263		Valid
	X1.10	0.293		Valid

	X1.11	0.513		Valid
	X1.12	0.390		Valid
	X1.13	0.402		Valid
	X1.14	0.419		Valid
	X1.15	0.305		Valid
	X1.16	0.380		Valid
	X1.17	0.418		Valid
	X1.18	0.544		Valid
	X1.19	0.229		Valid
	X1.20	0.392		Valid
	X1.21	0.504		Valid
	X1.22	0.392		Valid
	X1.23	0.444		Valid
	X1.24	0.248		Valid
	X1.25	0.323		Valid
	X1.26	0.285		Valid
	X1.27	0.449		Valid
	X2.1	0.330		Valid
	X2.2	0.336		Valid
	X2.3	0.317		Valid
	X2.4	0.277		Valid
	X2.5	0.469		Valid
	X2.6	0.394		Valid
	X2.7	0.494		Valid
	X2.8	0.278		Valid
	X2.9	0.291		Valid
	X2.10	0.362		Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.11	0.587	0.159	Valid
	X2.12	0.449		Valid
	X2.13	0.461		Valid
	X2.14	0.501		Valid
	X2.15	0.307		Valid
	X2.16	0.375		Valid
	X2.17	0.419		Valid
	X2.18	0.560		Valid
	X2.19	0.273		Valid
	X2.20	0.374		Valid
	X2.21	0.351		Valid
	Y.1	0.561		Valid
	Y.2	0.599		Valid
	Y.3	0.474		Valid
Kualitas Pegawai (Y)	Y.4	0.546	0,159	Valid
	Y.5	0.576		Valid
	Y.6	0.598		Valid
	Y.7	0.325		Valid

Y.8	0.471	Valid
Y.9	0.322	Valid
Y.10	0.225	Valid
Y.11	0.683	Valid
Y.12	0.573	Valid

Sumber: Data Primer, 2024.

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai r hitung pada kolom Corrected Item-Total Correlation untuk masing-masing item memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,159) dan bernilai positif dengan demikian masing-masing item dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam situasi yang berbeda. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coeffisiens	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen SDM	27 Item	0,73	Reliabel
Budaya Organisasi	21 Item	0,72	Reliabel
Kualitas Pegawai	12 Item	0,72	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan tabel 3. diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Dengan demikian, semua variabel dapat dikatakan *reliabel*, Sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukui model regresi, variabel bebas dan terikat dimana kedua variabel tersebut memiliki distribusi yang normal atau tidak (Usmadi, 2020). Dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82111667
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.039
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, 2024.

Hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusikan secara normal.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 25.0 yang dapat menjelaskan pengaruh antara beberapa variabel bebas atau independen yaitu Manajemen SDM dan budaya organisasi terhadap kualitas pegawai di kantor desa se-kecamatan malangke. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada SPSS, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = -5.901 + 0.135 X_1 + 0.495 X_2$$

Keterangan:

Y: Kualitas Pegawai (variabel dependen).

X1: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

X2: Budaya Organisasi

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t pada penelitian ini di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.901	2.758		-2.140	.034
	MSDM	.135	.072	.207	1.886	.061
	Budaya Organisasi	.495	.084	.649	5.914	.000

Sumber: Data Primer, 2024.

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$: $2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ atau $151-2-1=148$ dengan pengujian dua sisi diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1.976 Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diketahui sebagai berikut: 1) Variabel Manajemen sumber daya manusia menunjukkan t hitung sebesar $1.886 < t$ tabel sebesar 1.976 dan sig. sebesar $0.061 > 0,05$ menunjukkan bahwa MSDM tidak berpengaruh terhadap Kualitas Pegawai secara parsial pada tingkat signifikansi 5%. Namun, nilai ini mendekati signifikan dan dapat dipertimbangkan pada tingkat signifikansi 10%, 2) Variabel Budaya organisasi menunjukkan t hitung sebesar $5.914 > t$ tabel 1.976 dan sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kualitas Pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F pada penelitian ini di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2905.294	2	1452.647	180.090	.000 ^b
	Residual	1193.805	148	8.066		
	Total	4099.099	150			

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel hasil SPSS diatas dapat dilihat bahwa besarnya F hitung adalah sebesar 180.090 dengan nilai signifikansi 0.000 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha=5\%$. Sebelum menyimpulkan hipotesis diterima atau ditolak, terlebih dahulu yaitu menentukan Ftabel ($F(k; n-k) = F(2; 149)$) dengan tarif signifikansi 0,05, maka di peroleh hasil untuk Ftabel sebesar 3.06. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk

pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $180.090 > F$ tabel 3.06, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Manajemen sumber daya manusia dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Kualitas pegawai.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen (manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi) secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen (kualitas pegawai) yang dapat diindikasikan oleh nilai R Squared. Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil uji Koefisien Determinan (R^2) sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.705	2.840

Sumber: Data Primer, 2024.

Dari output diatas di dapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.705 yang artinya pengaruh manajemen sumber daya manusia (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kualitas pegawai pada kantor desa Se-Kecamatan malangke sebesar 70% dan berada pada kategori Kuat serta sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pegawai pada kantor desa se-Kecamatan Malangke. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, didapatkan persamaan regresi $Y = -5.901 + 0.135 X1 + 0.495 X2$ Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang berbeda dalam memengaruhi kualitas pegawai.

H1 MSDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kualitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki nilai t sebesar 1.886 dengan p-value 0.061. Karena nilai p lebih besar dari 0.05, pengaruh MSDM terhadap kualitas pegawai tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Namun, nilai ini mendekati signifikan, sehingga pada tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0.10$), pengaruh MSDM dapat dianggap signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa MSDM berpengaruh terhadap kualitas pegawai tidak diterima pada tingkat kepercayaan 95%, tetapi diterima pada tingkat kepercayaan 90%. Hal ini mengindikasikan bahwa MSDM memiliki pengaruh parsial yang lemah terhadap kualitas pegawai, meskipun kontribusinya belum cukup kuat untuk dianggap signifikan secara umum. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Rahayu & Yuliamir, 2021) Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas SDM dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai serta penelitian oleh (Wibowo, 2023) Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas SDM dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t sebesar 5.914 dengan nilai signifikansi (β) sebesar 0.000. Karena nilai β jauh lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kualitas pegawai diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pegawai. Budaya organisasi yang kuat mencakup nilai-nilai bersama, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang mendukung kinerja tim maupun individu. Sebagai contoh, budaya yang menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap pencapaian dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta menginspirasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kending, 2022) "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan" yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kualitas pegawai dan penelitian oleh (Hendra Djatmiko, 2023) Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 MSDM Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Berpengaruh Signifikan Terhadap Kualitas Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 180.090 dengan nilai signifikansi (β) sebesar 0.000. Karena nilai β jauh lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel ini secara simultan berpengaruh terhadap kualitas pegawai diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.709 menunjukkan bahwa 70.9% variasi dalam kualitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel MSDM dan Budaya Organisasi dalam model regresi ini. Sisanya, yaitu 29.1%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model, seperti lingkungan kerja, keterampilan individu, atau kebijakan organisasi yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kualitas pegawai pada kantor desa se-Kecamatan Malangke. Berdasarkan hasil uji t, variabel MSDM menunjukkan nilai t sebesar 1.886 dengan p-value 0.061, yang berarti bahwa pengaruhnya terhadap kualitas pegawai tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Namun, pengaruh ini mendekati signifikan pada tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0.10$). Hal ini mengindikasikan bahwa MSDM memiliki pengaruh parsial yang lemah terhadap kualitas pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan MSDM, seperti pelatihan, pemberian insentif, dan pengembangan karier, perlu ditingkatkan untuk memperkuat dampaknya. Sebaliknya, variabel Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai t sebesar 5.914 dan p-value 0.000. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani, 2019) yaitu "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka" penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kualitas pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka dan penelitian oleh (Fitri Suyuthi & Rukaiyah, 2023) Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi yang baik mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Secara simultan atau bersama-sama, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baiknya Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi yang diberikan maka Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara akan meningkat.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pegawai pada tingkat signifikansi 5%, tetapi signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh MSDM terhadap kualitas pegawai masih lemah. Sebaliknya, Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan yang lebih kuat terhadap Kualitas Pegawai, dengan kontribusi besar dari elemen seperti inovasi, kerja tim, dan orientasi hasil. Secara simultan, MSDM dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pegawai, di mana 70.9% variasi kualitas pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil ini, disarankan kepada pemerintah desa untuk meningkatkan pengelolaan MSDM, khususnya pada aspek disiplin, inisiatif, dan kerja sama, melalui pelatihan rutin dan pembinaan. Selain itu, diperlukan penguatan budaya organisasi yang positif dengan mendorong inovasi, kolaborasi, dan orientasi hasil kerja. Pegawai juga diharapkan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja, serta membangun kerja sama yang solid untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti motivasi kerja atau kepemimpinan, serta menggunakan metode mixed-method untuk menggali lebih dalam temuan penelitian.

Daftar Pustaka

- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 24(2), 170–198.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Fitri Suyuthi, N., & Rukaiyah, S. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *Publish of Management*, 1(1).
- Hendra Djatmiko, A., Harsono, H., & Natsir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(2), 114–120. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640>
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 12(2), 105–117.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- Marliani, D., Lukman, M., & Hidayati, N. O. (2021). Gambaran Kualitas Pegawai Delami Brands Manufacturing Bandung. *Students E-Journal*, 1(1), 31.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8.
- Mulyadi. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

- UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- Rasal, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 337–345. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5641>
- Rismawati, S., Pradiani, T. P., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>
- Sambuardi, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(8), 1358–1364. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i8.396>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Suwinda, I. G., & Wati Ni Nyoman Kurnia. (2021). Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai. In *Cv Widina Media Utama*.
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Wibowo, M. P., Kartika, F., Nasution, S. W., Azim, F., & M. S, A. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 135–139. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i2.7725>