

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT SETDA PROVINSI SULAWESI UTARA

Setiana Esterlita Taduminggir¹, Rudie Y. Lumantow²

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Correspondence		
Email: 1setianataduminggir062@student.ac.id	No. Telp:	
2lumantowr@yahoo.co.id		
Submitted 11 Januari 2025	Accepted 12 Januari 2025	Published 18 Januari 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan di analisis menggunakan alat analisis SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, dengan nilai F hitung 30,651 dan signifikansi < 0,001. Namun, secara parsial, kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (t hitung -1,895, signifikansi 0,068). Sebaliknya, budaya kerja (t hitung 2,081, signifikansi 0,046) dan iklim organisasi (t hitung 5,448, signifikansi 0,001) terbukti memiliki pengaruh positif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kualitas individu penting, lingkungan kerja yang mendukung dan budaya kerja yang baik lebih berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : Kualitas sumber daya manusia, Budaya kerja, Iklim organisasi, Prestasi kerja, Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara

Abstract

This research aims to determine the influence of the quality of human resources, work culture and organizational climate on work performance at the People's Welfare Bureau of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province. The research uses quantitative methods. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the SPSS analysis tool version 29. The research results showed that simultaneously, these three variables had a positive influence on work performance, with a calculated F value of 30.651 and a significance of <0.001. However, partially, the quality of human resources does not have a significant effect on work performance (t count -1.895, significance 0.068). On the other hand, work culture (t count 2.081, significance 0.046) and organizational climate (t count 5.448, significance 0.001) were proven to have a positive influence. These findings indicate that although individual quality is important, a supportive work environment and a good work culture play a greater role in improving employee performance.

Keywords: *Quality of human resources, work culture, organizational climate, work performance, Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, pada dasarnya manajemen sumber daya manusia menggunakan konsepsi yang sama dengan manajemen umum, namun memiliki pendekatan khusus yang ditujukan spesifik pada pengelolaan sumber daya manusia. Sadikin dkk (2020:161)

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai

tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Badriyah, (2018:136).

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang dapat membantu meningkatkan prestasi kerja. Kualitas sumber daya manusia menurut Ananda (2019:48) merupakan perpaduan antara fisik (kesehatan) dan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, kognitif, dan bakat lainnya) yang dimiliki seseorang dalam rangka dapat bekerja, kreatif, potensial di perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh Pendidikan, tingkat pengetahuan, kedewasaan, dan sikapnya.

Budaya kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, budaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud. (Triguno 2018)

Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi didalam atau luar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kemudian menentukan prsetasi kerja Hanum, (2018:132).

Fenomena pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap prestasi kerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara terlihat jelas melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas-tugas birokrasi. Selanjutnya fenomena pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara tampak jelas melalui penguatan kolaborasi dan semangat kerja tim yang tercermin dalam budaya yang positif. Adapun fenomena pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara terlihat melalui hubungan antara suasana kerja yang kondusif dan produktivitas karyawan.

Hubungan antar variabel kualitas sumber daya manusia (SDM), budaya kerja, dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan interdependensi yang signifikan dalam mempengaruhi hasil kerja. Kualitas SDM, yang meliputi keterampilan dan kompetensi, secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan efektif, sedangkan budaya kerja yang positif, seperti nilai-nilai kolaborasi dan penghargaan, mendorong keterlibatan dan motivasi tinggi di antara karyawan. Di samping itu, iklim organisasi yang mendukung, yang meliputi lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan manajerial yang baik, menciptakan suasana yang memfasilitasi prestasi kerja yang optimal. Ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja: kualitas SDM menyediakan kemampuan dasar, budaya kerja membentuk sikap dan perilaku, dan iklim organisasi memastikan kondisi yang mendukung untuk mencapai hasil yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Eni Yuliawati(2020) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap prestasi kerja ada juga dari penelitian terdahulu Fajri Gunawan (2021) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian terdahulu Lasmaria Tampubolon dan

Mas intan purba (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia, budaya kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja di Biro Kesra Setda Provinsi Sulut?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia mempengaruhi secara parsial terhadap prestasi kerja di Biro Kesra Setda Provinsi Sulut?
3. Apakah budaya kerja mempengaruhi secara parsial terhadap prestasi kerja di Biro Kesra Setda Provinsi Sulut?
4. Apakah iklim organisasi mempengaruhi secara parsial terhadap prestasi kerja di Biro Kesra Setda Provinsi Sulut?

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan, prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun non formal. Hakim, L., & Mardianto, T. (2019)

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi didalam organisasi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi di tentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Rahmadaniati, (2021).

Budaya Kerja

Budaya kerja yaitu berpegang teguh pada berbagai nilai yang dimiliki masyarakat sedemikian rupa di adaptasikan hingga terbentuk berbagai nilai baru yang berkembang sebagai perilaku dan sifat manajemen. Budaya kerja sebagai pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan (Simbolon, 2021).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi dipandang sebagai suasana kerja organisasi, sikap dan interaksi pimpinan, karyawan, staf dan masyarakat pada umumnya. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi meliputi banyak hal. Iklim organisasi dalam lingkungan kerja berarti tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam pembagian kerja, pengembangan karir dan lainnya. Demikian pula

dalam proses organisasi, tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap karyawan maupun karyawan dalam melaksanakan tugas- tugas organisasi. Anandita (2021).

Penelitian Sebelumnya

Oddang, Ahmad Gani, Ramlawati (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bakesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi - Selatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan faktor gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

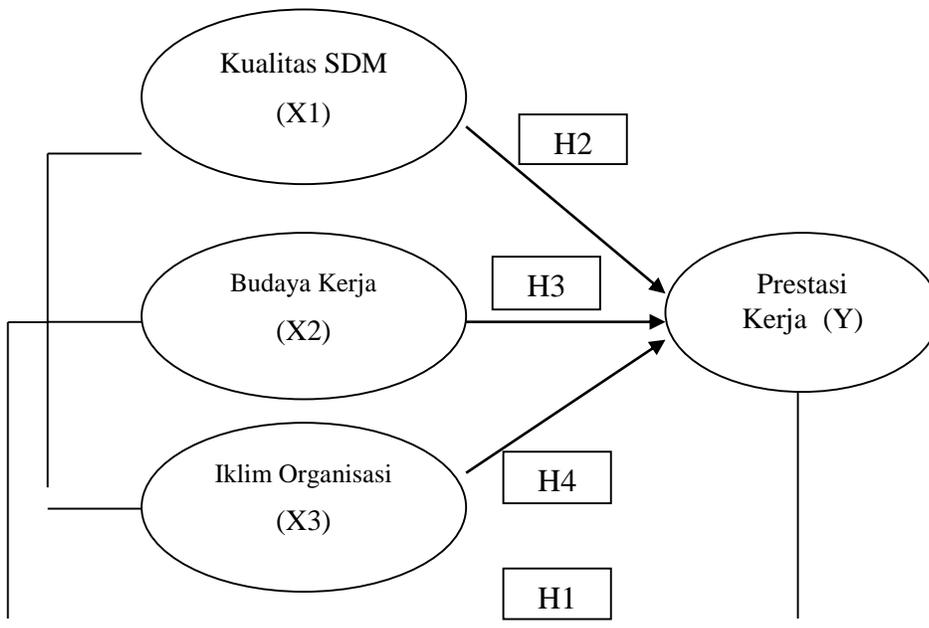
Ni Luh Ayu Evik Oktoviari, I Gede Gama dan Bayu Surya Parwita (2020) dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Organizational Climate, Organizational Commitment and Self-Efficacy into Employee Performance in PT BPR Khrisna Darma Adipala Bandung, B*

ali. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ditempatkan pada PT.BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi dan efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali.

Lasma Ria Tampubolon, Mas Intan Purba (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nia Saniansih, Mohamad A. Rahawarin, Jeanly Waisapy (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. Sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, kuesioner menggunakan model analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial memberikan sumbangan efektif sebesar 53,1%. Adapun pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja secara parsial memberikan sumbangan efektif sebesar 43,3%. Secara simultan motivasi kerja dan iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 28,7% terhadap prestasi kerja pegawai dan 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis Penelitian

H₁ : Kualitas sumber daya manusia, budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

H₂ : Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

H₃ : Budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

H₄ : Iklim organisasi berpengaruh prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan variabel bebas adalah kualitas sumber daya manusia (X1), budaya kerja (X2), dan iklim organisasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja (Y). Untuk mengolah data yang didapatkan dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan program SPSS25, sebagai alat bantu analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik Sugiyono (2020:16).

Populasi, dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani,2020:26). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN 26 orang & THL 7 orang di Biro Kesejahteraan Rakyat SetdaProvinsi Sulawesi Utara dengan jumlah 33 pegawai. Sugiyono (2019:127).Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tarjo (2019:24) juga memberikan definisi tentang sampel yaitu bagian kecil dari anggota populasi yang di ambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dikarenakan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 responden, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel berjumlah 33 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari seluruh Pegawai yang sudah lama bekerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda provinsi Sulawesi Utara. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang relevan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Pendekatan pengumpulan data, yang dikenal sebagai kuesioner atau survei, mengharuskan peneliti untuk tidak mengajukan pertanyaan langsung kepada peserta dan sebaliknya menerima tanggapan mereka sebagai balasannya. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Peneliti menggunakan indikator untuk setiap variabel dalam membuat kuesioner (Sugiyono, 2020).

Teknik Analisis Data

Pengolahan Data dan Penyajian Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program computer *SPSS(Statistical package for the social sciences)* untuk analisis data, sedangkan penyajian data menggunakan table. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstrukturSinambela (2020:762).

Pengujian Hipotesis

Uji-T (Parsial)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai-t yang dihitung dengan nilai yang sesuai dalam tabel-t untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial pada variabel dependen.

Uji-F (Simultan)

Tujuan dari uji statistik F adalah untuk menilai apakah variabel independen dan dependen dalam model bersama-sama memiliki pengaruh satu sama lain (Ghozali, 2018). Untuk membuat penentuan berdasarkan uji F, hipotesis alternatif (H_a) dianggap memiliki efek simultan jika tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Di sisi lain, hipotesis (H_0) dianggap tidak berpengaruh jika tingkat signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 berfungsi sebagai ukuran proporsi variasi total dalam retensi pelanggan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen tersebut. Nilai R^2 yang lebih tinggi menandakan persentase yang lebih besar dari variasi total dalam retensi pelanggan yang dapat dikaitkan dengan variabel independen. Mulai dari 0 hingga 1, nilai R^2 menawarkan wawasan yang berharga.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rtabel	Rhitung	N	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia (X1)	X1.1	0,344	0,667	33	Valid
	X1.2	0,344	0,624	33	Valid
	X1.3	0,344	0,754	33	Valid
	X1.4	0,344	0,765	33	Valid
	X1.5	0,344	0,687	33	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,344	0,894	33	Valid
	X2.2	0,344	0,892	33	Valid
	X2.3	0,344	0,908	33	Valid
	X2.4	0,344	0,833	33	Valid
Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0,344	0,590	33	Valid
	X3.2	0,344	0,869	33	Valid
	X3.3	0,344	0,845	33	Valid
	X3.4	0,344	0,907	33	Valid
	X3.5	0,344	0,723	33	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,344	0,837	33	Valid
	Y.2	0,344	0,871	33	Valid
	Y.3	0,344	0,773	33	Valid
	Y.4	0,344	0,902	33	Valid
	Y.5	0,344	0,776	33	Valid
	Y.6	0,344	0,859	33	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X1), budaya kerja (X2), iklim organisasi (X3), dan prestasi kerja (Y). dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 29 terhadap 33 responden dapat diambil kesimpulan bahwa

semua item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, yang berarti semua item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia (X1)	0,700	Reliabel
Budaya kerja (X2)	0,912	Reliabel
Iklim Organisasi (X3)	0.849	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,913	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti semua item yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

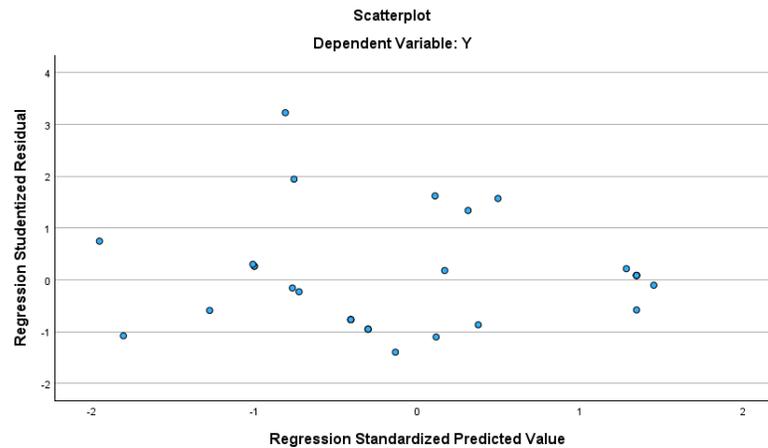
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.50061205
	Absolute	.207
	Positive	.207
	Negative	-.115
Test Statistic		.207
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov test*, didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas adalah sebesar $<.001$ dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05%.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber : data olahan tahun 2024

Gambar 2 uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas di lihat dari scatterplot yang titik-titiknya menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia	0,400	2,499	Non-Multikolinieritas
Budaya Kerja	0,375	2,666	Non-Multikolinieritas
Iklim organisasi	0,372	2,685	Non-Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.12 uji multikolinieritas untuk nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel bebas atau independen diatas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.847	2.430		3.230	.003
	X1	-.283	.149	-.272	-1.895	.068
	X2	.466	.224	.309	2.081	.046
	X3	.791	.145	.812	5.448	<.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, nilai konstanta (α) adalah 7.847. Selain itu, nilai koefisien regresi untuk variabel Kualitas sumber daya manusia (X1) adalah sebesar -0,283, untuk variabel Budaya kerja (X2) adalah 0,466, untuk variabel Iklim organisasi (X3) adalah 0.791. Oleh karena itu, persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,847 + -0,283 (X_1) + 0,466 (X_2) + 0,791 (X_3) + \text{error}$$

Dari persamaan regresi linear berganda di table, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Keterangan

1. Nilai konstanta (a) = 7,847 dengan standar error sebesar 2,430. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen kualitas sumber daya manusia (X₁), budaya kerja (X₂), iklim organisasi (X₃) sama dengan nol (0), maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 7,847
2. Koefisien variabel Kualitas sumber daya manusia (X₁) adalah -0,283 dengan standar error 0,149. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X₁ tidak mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel X₁ akan menurunkan nilai variabel independen sebesar 0,283 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien variabel Budaya kerja (X₂) adalah 0,466 dengan standar error 0,224. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X₂ mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, maka setiap peningkatan 1 unit variabel X₂ akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,466, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
4. Koefisien variabel Iklim organisasi (X₃) adalah 0,791 dengan standar error 0,145. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X₃ mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, maka setiap peningkatan 1 unit pada X₃ akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0,791 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji F (Simultan)

Nilai F hitung sebesar 30.651 sementara F tabel sebesar 2.89 yang berarti nilai F hitung > dari F tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia (X₁) budaya kerja (X₂) dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Table 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.735	1.576

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂
b. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas nilai R Square sebesar 0,760 atau 76,0% yang berarti bahwa variabel kualitas sumber daya manusia budaya kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 76,0%.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi utara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor eksternal, seperti budaya organisasi dan kebijakan manajemen, dapat mendominasi pengaruh individu. Selain itu, keterampilan yang dimiliki mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dan kurangnya motivasi atau insentif dapat menghambat kinerja meskipun kualitas individu baik. Menurut teori kualitas sumber daya manusia, diartikan sebagai seseorang yang bekemampuan baik dalam bidang fisik intelektual dan psikologisnya yang dapat mempengaruhi maju mundur suatu perusahaan. Kulla Rumapea (2018). Sehingga berdasarkan hasil analisis ini menyatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini oleh Fajri Gunawan tahun (2021), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak selalu berdampak positif pada prestasi kerja.

Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel yang diteliti budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara budaya kerja yang memiliki peran penting dalam prestasi kerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi utara. Menurut teori budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam atauran ataupun ketentuan didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku. (kaesang (2021:48) Sejalan dengan temuan ini yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lasma ria Tampubolon dan Mas intan purba tahun (2021), dimana mereka menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang serupa yaitu positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa temuan ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Biro kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara. Menurut teori iklim organisasi dipandang sebagai suasana kerja organisasi, sikap dan interaksi pimpinan, karyawan, staf dan masyarakat pada umumnya. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi meliputi banyak hal. Iklim organisasi dalam lingkungan kerja berarti tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam pembagian kerja dan pengembangan karir. Anandita (2021:14). Sehingga berdasarkan hasil analisis pengujian ini yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian sebelumnya mendukung Temuan ini oleh Oddang dan Ahmad Gani tahun (2020) yang juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara”, penulis mengambil beberapa kesimpulan:

1. Terdapat Pengaruh simultan kualitas sumber daya manusia, budaya kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara secara simultan. Uji F mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan variasi dalam prestasi kerja dengan baik, sehingga penting untuk memperhatikan interaksi antara ketiganya dalam konteks organisasi.
2. Kualitas sumber daya manusia pada pengujian hipotesis kedua secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki keterampilan yang baik, tetapi ada juga faktor eksternal seperti budaya kerja dan iklim organisasi dapat lebih mendominasi pengaruh terhadap prestasi kerja. Ketidakcocokan antara keterampilan dan tuntutan pekerjaan juga menjadi salah satu penghambat yang perlu di atasi.
3. Budaya kerja pada pengujian hipotesis ketiga secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya pengembangan budaya kerja yang sehat untuk mendorong kinerja individu dan tim keseluruhan.
4. Iklim organisasi pada pengujian hipotesis keempat secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara. Iklim organisasi juga memainkan peran penting dalam mendukung prestasi kerja. Iklim yang positif, ditandai dengan komunikasi terbuka dan penghargaan atas kontribusi pegawai, dan mampu meningkatkan motivasi dan inovasi.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang penulis telah uraikan maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan, yakni sebagai berikut:

1. Penting bagi Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini akan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang relevan dan dapat berkontribusi secara maksimal.
2. Kualitas sumber daya manusia di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sulawesi Utara, penting untuk mengimplementasikan program pelatihan yang terarah sesuai dengan tuntutan pekerjaan agar pegawai dapat berkontribusi secara optimal.
3. Budaya kerja yang positif harus menjadi prioritas. Organisasi perlu menerapkan nilai-nilai yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan rasa saling menghargai di antar pegawai. Program- program seperti kegiatan tim building dan penghargaan untuk prestasi individu dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.
4. Untuk meningkatkan iklim organisasi, manajemen perlu fokus pada penciptaan lingkungan yang mendukung dan aman bagi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan unpan balik yang konstruktif, mendengarkan aspirasi pegawai, dan menerapkan kebijakan yang adil. Dengan menciptakan iklim organisasi yang positif, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaulita, D. S., Abdussamad, J., & Tui, F. P. (2023). Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bap pada Litbang Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 2 (No.8), 3348–3361. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3572186> di akses tanggal 2 Februari 2024.
- Amalia, Nubahriati, A., & Kessi, A. M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja. *YUME: Journal of Management*, Vol. 5 (No.1), 634–642. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1635> di akses tanggal 5 September 2023.
- Baharuddin, B., Firman, A., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu terhadap Prestasi kerja pegawai. *Nobel Management Review*, Vol. 2 (2), 181–193. <http://repository.nobel.ac.id> di akses tanggal 4 Januari 2022.
- Biongan, A. (2023). Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Governance And Politics*, Vol. 3, 140–157. <https://www.e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/326> di akses tanggal 20 Februari 2024.
- Diyah Ayu Hastutiningsih, Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Dimoderasi Oleh Integritas Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 11 (No.3), 820–830. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/50311> di akses tanggal 7 April 2024
- Dwi, A., & Nugraheni, V. (2020). Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, Vol. 25 (No.1), 314–335. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3010> di akses tanggal 7 September 2021.
- Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, Vol.1 (No.4), 10–20. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/346> di akses tanggal 28 November 2023.
- Farida, H. E., Jariah, A., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PengadilanNegeri Lumajang. *Jobman : Journal of Organization and Business Management*, Vol. 3 (E-ISSN : 2715-5579), 199–206. <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1255/> di akses 13 Januari 2022.
- Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 3 (No.1), 49–57. <https://ejournal.stimibjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/50> di akses 5 Maret 2020.
- Hadi Mousavi, M. D. N. (2020). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, Vol 6 (December), 101–105. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/3869> di akses tanggal 9 Juli 2021
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja

- terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8 (No.3), 684. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/7767> di akses tanggal 3 Juni 2022.
- Oktaviari, N. L. A. E., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2020). The Influence of Organizational Climate, Organizational Commitment and Self-Efficacy into Employee Performance in PT BPR Khrisna Darma Adipala Badung Bali. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 15 (No.1), 571–580. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/ICISTSD/article/view/2261> di akses tanggal 30 November 2021
- Putri, G. H. E., & Frinaldi, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, Vol. 4 161–167. <http://jmiap.ppj.unp.ac.id/index.php/jmiap/article/view/213> di akses tanggal 4 April 2023.
- Rohmah, S. N., & Listyawati, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia. *Sab*, Vol. 1 (No.2), 141–156. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/view/7131> di akses tanggal 31 Januari 2024.
- Saniansih, N., Rahawarin, M. A., & Waisapy, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, Vol. 10(No.1), 111–120. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/3738> di akses tanggal 2 Maret 2024.
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, Vol. 4(No.2), 43–51. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/544> di akses tanggal 21 Desember 2023.
- S, S. I., Rachmawati, E. N., Agustin, H., Yusnita, R. R., & Riau, U. I. (2022). The Influence of the Quality of Human Resources and Organizational Commitment on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People’s Representative Council of Riau Province. *Central European Management Journal*, Vol 30 (No.99), 735–741. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.69>
- Tukan, A. P. A. . S. N. N. . & M. I. N., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canning Indonesian Products. *Emas*, Vol. 3 (No.2), 88–98. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4056> di akses tanggal 27 Juni 2023
- Taroreh, A. R. T. R. N., Uhing, Y., Organisasi, P. I., Dan, P., Jabatan, R., Taroreh, R. N., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). *Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut The Effect Of Organizational Climate Supervision And Position Rotation On Employee Work Achievement At The Investment Office And Ptsp (One Door In. Vol.10(No.2), 878–888. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39920* di akses tanggal 28 April 2022.