

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Lutfi Ayu Nurlaila

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hasil Uji F diketahui nilai f hitung 4,833 dengan taraf signifikansi 0,050 yang berarti terdapat pengaruh sumber daya manusia dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji T adalah nilai t hitung = 2,224 dan 1,661 dengan taraf signifikansi 0,050 yang berarti terdapat pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia saja. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai adj r square 0,287 yang berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 28,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lainnya sebesar 72,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Sedangkan secara parsial, terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peran manusia dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintah atau swasta, memiliki signifikansi yang sangat penting. Sumber daya manusia profesional membawa berbagai kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman ke dalam organisasi. Selain itu, kinerja yang baik dari sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam kelancaran operasi sehari-hari organisasi. Hal ini juga berlaku untuk Kantor Desa Siraman di Kabupaten Blitar, salah satu instansi di Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar.

Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar memiliki berbagai instansi di dalamnya, salah satunya adalah Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Keberadaan instansi pemerintah

seperti Kantor Desa Siraman diatur oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Menegaskan pentingnya pelayanan bagi publik yang berkualitas dan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Fokus utama dari undang-undang ini adalah untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik dan memastikan perlindungan terhadap hak-hak warga negara dari potensi penyalahgunaan kekuasaan. Penting untuk diingat bahwa Ketika pegawai mampu menjaga keseimbangan yang baik antara kualitas dan kuantitas pekerjaan, cenderung menjadi aset yang berharga bagi organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, terkadang kinerja pegawai tidak mencapai standar yang diharapkan. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu atau banyak waktu yang terbuang sia-sia, sehingga pegawai tidak sepenuhnya mendedikasikan diri mereka kepada organisasi.

Untuk mengatasi stigma negatif yang mungkin ada di masyarakat tentang kurangnya profesionalisme dan kinerja buruk pegawai Kantor Desa Siraman, diperlukan upaya nyata yang memberikan dampak positif pada masyarakat. Salah satu caranya adalah melaksanakan program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan masyarakat, sejalan dengan peningkatan kualitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi, budaya organisasi memainkan peran penting (Bahmansari & Siregar, 2009). Robbins (2001) Budaya organisasi bisa didefinisikan sebagai sistem nilai bersama yang diadopsi oleh anggota-anggota sebuah organisasi, dan ini merupakan ciri khas yang memisahkan organisasi tersebut dari yang lain. Sistem nilai bersama ini mencakup aspek kunci dari nilai-nilai organisasi.

Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam kesuksesan dan daya saing suatu organisasi. Budaya tersebut dapat menjadi instrumen utama untuk mencapai keunggulan bersaing, terutama jika budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi, memiliki tanggung jawab, dan mampu menghadapi tantangan persaingan dan perubahan dengan cepat dan efektif (Soedjono, 2005). Ketika budaya organisasi dalam suatu entitas berfungsi dengan baik, itu dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada pegawai.

Dalam konteks pemerintahan dan organisasi publik, penilaian prestasi kerja pegawai adalah hal yang penting. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyebutkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan melalui penilaian terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Dengan mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai, organisasi dapat mengidentifikasi kompetensi pegawai, mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.

TELAAH LITERATUR

Pengertian Sumber Daya Manusia

Tidak peduli seberapa canggih teknologi yang dimiliki, seberapa banyak informasi yang tersedia, atau seberapa besar modal dan material yang ada, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor paling penting dalam menentukan kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah . yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam konteks perusahaan atau organisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya

manusia dalam organisasi. Banyak investasi yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia demi mencapai tujuan tersebut. Pelatihan yang tepat diperlukan baik untuk pegawai yang telah lama bekerja maupun pegawai baru yang baru bergabung dengan organisasi. Ketika ada perekrutan pegawai baru, pelatihan awal harus diberikan sehingga . dapat melaksanakan tugas . dengan baik. Sementara itu, pegawai yang sudah lama bekerja perlu tetap diberi pelatihan agar tetap relevan dengan pekerjaan . atau jika . dipromosikan ke posisi yang berbeda.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2003:50), Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi. Pegawai manajerial belajar pengetahuan konseptual dan teoritis dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara umum.

Jenis Pengembangan

Pengembangan pegawai (pendidikan dan pelatihan) merupakan aspek penting yang perlu dilakukan oleh setiap perusahaan. Hal ini karena pengembangan pegawai dapat memberikan dampak yang positif tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga bagi pegawai yang bersangkutan dan masyarakat secara keseluruhan. Rencana pengembangan perusahaan harus dijalankan dengan transparansi yang tinggi, dan harus dikomunikasikan kepada semua pegawai atau anggota perusahaan agar . dapat mempersiapkan diri dengan baik.

Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia, seperti yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam perkembangan baik dalam konteks informalitas maupun formalitas. Berikut adalah faktor-faktor tersebut:

Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Informal:

1. Keahlian dasar, Kemampuan dasar yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan.
2. Keahlian teknik, Keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan efisien.
3. Kemampuan menyelesaikan masalah, Kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang mungkin muncul dalam pekerjaan sehari-hari.
4. Melakukan Kegiatan yang Berhubungan dengan Pekerjaan, Aktivitas yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sedang dijalankan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Formal:

1. Materi program pelatihan sesuai dengan pekerjaan, Program pelatihan harus dirancang dan disesuaikan dengan tugas dan kebutuhan pekerjaan agar efektif.
2. Prinsip-prinsip pembelajaran yang membantu pekerjaan, Pembelajaran harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang mendukung penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam lingkungan kerja.
3. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pelatihan, Kemampuan dan kesiapan pegawai untuk menyelesaikan program pelatihan dengan baik agar dapat mengembangkan diri secara profesional.

4. Kemampuan instruktur pelatihan, Instruktur pelatihan harus memiliki keahlian dan pengalaman yang memadai dalam menyampaikan materi pelatihan dengan efektif kepada para peserta.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, baik formal maupun informal, penting untuk memperhatikan faktor-faktor ini agar pengembangan dapat berjalan dengan efektif dan berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Budaya Organisasi, pengertian dan implikasinya

Budaya organisasi adalah unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Budaya ini mencakup pola kepercayaan, nilai-nilai, ritual, dan mitos yang berpengaruh pada perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi. Budaya organisasi juga memiliki dampak besar terhadap cara individu-individu di dalamnya berperilaku dan bekerja. Dalam artikel ini, kami akan mengulas pengertian budaya organisasi berdasarkan berbagai pandangan para ahli. Menurut Harrison dan Stokes (1992), budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, dan mitos yang ada di dalam suatu organisasi. Budaya ini memengaruhi semua anggota organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap bagaimana individu bertindak di dalam organisasi tersebut.

Kinerja

Kinerja adalah kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas atau mencapai tujuan tertentu. Istilah ini memiliki berbagai definisi yang diberikan oleh berbagai ahli. Berikut adalah beberapa definisi kinerja menurut para ahli:

Hendry mendefinisikan kinerja pegawai (Employee performance) sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dalam konteks ini, kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana mereka berhasil memenuhi tugas-tugas yang diharapkan dalam pekerjaan mereka. Menurut Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Ini berarti bahwa kinerja organisasi dapat diukur dari sejauh mana organisasi tersebut berhasil mencapai tujuan dan visinya.

Hipotesis

- Ha1: Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.
- Ho1: Tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.
- Ha2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.
- Ho2: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.
- Ha3: Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.

METODE PENELITIAN

Studi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan guna melakukan analisis, mengukur, menghubungkan, dan menghasilkan data dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dalam bentuk angka, dan analisis statistik digunakan untuk menjelajahi korelasi, hubungan sebab-akibat, atau pola-pola tertentu yang mungkin ada di antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuan utama penelitian ini yakni guna mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tertentu. Dalam metode sampling yang diterapkan, yang dikenal sebagai "sampling jenuh," semua anggota populasi dipilih untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. Jadi, sampel penelitian ini terdiri dari seluruh 20 pegawai yang bekerja di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar. Data yang terkumpul dianalisis sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan SPSS.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,874	0,444	Valid
2	X1.2	0,840	0,444	Valid
3	X1.3	0,612	0,444	Valid
4	X1.4	0,863	0,444	Valid
5	X1.5	0,899	0,444	Valid
6	X1.6	0,909	0,444	Valid
7	X1.7	0,891	0,444	Valid

Sumber: Kantor Desa Siraman

Pada Tabel 1, kesimpulan seluruh pernyataan pada kuesioner guna mengukur variabel X₁ mempunyai nilai r_{hitung} yang melebihi nilai r_{tabel} 0,444. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut dapat dianggap valid dalam mengukur variabel X₁.

Tabel 2

Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,884	0,444	Valid
2	X1.2	0,873	0,444	Valid
3	X1.3	0,834	0,444	Valid
4	X1.4	0,911	0,444	Valid
5	X1.5	0,731	0,444	Valid
6	X1.6	0,912	0,444	Valid
7	X1.7	0,844	0,444	Valid

Sumber: Kantor Desa Siraman

Dari Tabel 2 yang disajikan, kesimpulannya seluruh indikator yang dipakai mengukur variabel Budaya Organisasi (X2) pada riset ini mempunyai nilai r_{hitung} yang melebihi nilai r_{tabel} . Ini mengindikasikan bahwa keseluruhan indikator yang dipakai untuk mengukur variabel Budaya Organisasi (X2) dapat dianggap valid. Dengan kata lain, instrumen yang dipakai untuk mengukur aspek-aspek Budaya Organisasi dalam penelitian ini ditemukan valid dalam konteks pengukuran tersebut.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,815	0,444	Valid
2	Y2	0,710	0,444	Valid
3	Y3	0,741	0,444	Valid
4	Y4	0,840	0,444	Valid
5	Y5	0,776	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3, jika nilai r hitung untuk kuesioner mengenai Kinerja Pegawai (Y) lebih besar daripada nilai r tabel yang telah ditentukan, maka telah memenuhi kriteria validitas. Dengan kata lain, kuesioner tersebut dianggap valid dalam mengukur variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0,906	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,934	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,823	Reliabel

Hasil reliabilitas item pernyataan dalam kuesioner mempunyai nilai reliabilitas $> 0,6$ adalah suatu indikasi positif. Maka data dari tiap-tiap angket dikatakan reliabel

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.901	3.077		3.543	.003
SDM	.201	.090	.440	2.224	.040
BO	.139	.084	.329	1.661	.115

Hasil uji t untuk variabel Pengembangan SDM (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,224, melebihi nilai t tabel sebesar 2,110. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) dapat diterima, sedangkan hipotesis nol (H_{o1}) harus ditolak. Dengan kata lain, terdapat bukti statistik yang menunjukkan variabel Pengembangan SDM memiliki dampak yang penting dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat

yang diteliti. Sementara itu, untuk variabel Budaya Organisasi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,661, yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,110. Dalam konteks ini, hipotesis alternatif (Ha2) ditolak, sementara hipotesis nol (Ho2) dapat diterima. Artinya, tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk menyatakan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.287	2.10538

a. Predictors: (Constant), BO, SDM

Dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,287. Mengindikasikan bahwa sekitar 28,7% dari variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat diatribusikan pada variabel pengembangan SDM (X1) dan budaya organisasi (X2) pada riset ini. Sisanya, yaitu sekitar 71,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dan belum termasuk dalam analisis penelitian ini.

Uji Serentak (Uji F)

Tabel 7
Hasil Analisis Uji Serentak (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.845	2	21.423	4.833	.022 ^a
Residual	75.355	17	4.433		
Total	118.200	19			

a. Predictors: (Constant), BO, SDM

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel kesimpulannya bahwa Pengembangan SDM (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa Hasil analisis menunjukkan nilai (p-value) $0,022 < 0,05$, berarti bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Lebih lanjut, nilai F hitung $4,833 > F$ tabel sebesar 3,55. Diinterpretasikan bahwa variasi dalam Kinerja Pegawai dengan Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi secara bersama-sama adalah signifikan.

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar. Temuan ini diperkuat oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,224, yang melewati nilai t_{tabel} sebesar 2,110 pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_{a1}) dinyatakan benar, sementara hipotesis nol (H_{o1}) ditolak.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis kedua mengindikasikan tidak terdapat cukup bukti statistik untuk mendukung pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar. Nilai t_{hitung} sebesar $1,661 < t_{tabel}$ 2,110. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_{a2}) ditolak, dan hipotesis nol (H_{o2}) diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis ketiga menggambarkan adanya pengaruh bersama-sama yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar. Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,022, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) yang sebelumnya ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 4,833 juga melebihi nilai F tabel sebesar 3,55 pada tingkat signifikansi yang sama. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima, dan hipotesis nol (H_{o3}) ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar

Hasil analisis uji t untuk variabel Pengembangan SDM (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,224, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,110. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel Pengembangan SDM (X_1) adalah sebesar 0,201, dengan tanda positif. Dari sini, dapat disimpulkan dengan keyakinan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan akan memberikan dampak yang positif pada kinerja para pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X_2), didapatkan nilai t hitung sebesar 1,661, yang lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 2,110. Dalam konteks ini, hipotesis alternatif (H_{a2}) harus ditolak, sementara hipotesis nol (H_{o2}) dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada cukup bukti yang mendukung pernyataan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Penerapan budaya organisasi di Kantor Desa Siraman tampaknya masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu diperbaiki. Perbaikan budaya organisasi memerlukan waktu dan upaya yang berkelanjutan. Hal ini juga harus didukung oleh komitmen dari pimpinan organisasi untuk mengubah dan memperbaiki praktik-praktik yang ada. Dengan langkah-langkah yang tepat, Kantor Desa Siraman dapat memperkuat

budaya organisasinya dan meningkatkan kinerja serta efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar

Meskipun telah dilakukan upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Desa Siraman, masalah kinerja pegawai yang kurang optimal masih menjadi perhatian utama. Pengembangan SDM telah berhasil meningkatkan keterampilan pegawai, tetapi hasilnya belum mencapai peningkatan kinerja yang signifikan. Masalah kinerja pegawai yang kurang optimal di Kantor Desa Siraman meskipun telah dilakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan upaya membangun budaya organisasi menunjukkan bahwa ada beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan dan diselesaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang telah berhasil membuat skill para pegawai meningkat masih belum cukup signifikan untuk membuat kinerja pegawai meningkat pula. Hal tersebut dikarenakan penerapan budaya organisasi yang cukup lemah. Meskipun pekerjaan telah dilakukan, namun masih ditemukan adanya kesalahan-kesalahan, kerjasama tim yang tidak tercipta dengan baik, kurang cermat dan detail dalam pekerjaan, membuat kinerja pegawai tidak optimal sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya kualitas hasil kerja, serta pekerjaan yang dikerjakan seringkali tidak terpenuhi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sulastini dan Artiningsih (2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan SDM memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman. Ini menunjukkan bahwa upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan telah memberikan hasil yang positif meskipun harus tetap ditingkatkan.
2. Aspek budaya organisasi dalam konteks tidak memainkan peran yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Terlihat pada perilaku keseharian pegawai yang kurang menerapkan budaya organisasi ketika bekerja, seperti kurangnya kekompakan tim, sikap kurang memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, kurang cermat dan detail dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
3. Pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi, ketika digabungkan secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman. Hal ini menunjukkan bahwa mengkombinasikan upaya pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung, serta memberikan motivasi dan penghargaan dari atasan, menjadi langkah yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman.

SARAN

1. Bagi Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, namun perangkat desa harus tetap meningkatkan dan mengembangkan materi yang diperoleh dari pelatihan agar tujuan dari pelatihan tersebut diadakan

dapat tercapai. Begitu pula dengan budaya organisasi, untuk terus meningkatkan inovasi, cermat dan detail dalam melakukan pekerjaan, berorientasi pada hasil, meningkatkan kerjasama dalam tim, memprioritaskan kepentingan organisasi diatas kepentingan individu, meningkatkan intensitas dalam bekerja. Selain itu, diharapkan untuk kepala desa dapat memotivasi para perangkat desa bahwa bekerja di kantor desa adalah untuk memberikan pelayanan, mengayomi masyarakat, sehingga harus terdapat rasa saling memiliki, agar visi dan misi dari Desa Siraman dapat tercapai.

2. Untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada permasalahan serupa adalah Pertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai atau budaya organisasi, memasukkan masyarakat sebagai responden dalam penelitian adalah langkah yang sangat berharga. Pendekatan ini akan memberikan pandangan yang lebih lengkap tentang bagaimana pelayanan publik diorganisasi dinilai oleh masyarakat yang dilayani.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang*. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area, Medan.
- Dunggio, S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Fauzi dkk. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kendal. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 6(2), 34-42.
- Girsang, W.S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159-170.
- Irawan, B.A. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal)*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Padangsidempuan.
- Jufrizen dkk. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Lathifah dkk. 2021. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *BHIRAWA*, 6(1), 30-39.
- Monalis dkk. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279-284.
- Oktaviani dkk. 2020. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101-113.
- Rahmadhani, K.N. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

- Ratu dkk. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 450-458.
- Rijanto dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 4(2), 35-47.
- Selviana, N. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Suaiba dkk. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 1545-1568.
- Wibowo, A. 2020. *Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi (Studi pada Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk)*. Skripsi. Program Studi Administrasi Publik Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Wibowo, A.S. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Jurnal Of Management Review*, 5(3), 655-663.
- Wulandari dkk. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, 3(2), 223-234.