

---

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

**Tamrin<sup>1</sup>, Nurmadhani Fitri Suyuthi<sup>2</sup>, St Rukaiyah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar

<sup>2</sup>Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar

Email: [tamrinzea@gmail.com](mailto:tamrinzea@gmail.com)

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of Human Resource Management and Organizational Culture on the Performance of North Penajam Paser Regency Regional Government Employees. The research method used is descriptive quantitative research. The research location is in Penajam Paser Regency, East Kalimantan, which was conducted in September – November 2023. The sample used in this research used the Slovin formula, namely 76 respondents. Based on the results of research conducted on the influence of Human Resources Management and Organizational Culture on the Performance of North Penajam Paser Regency Regional Government Employees, it can be concluded that Human Resources Management has a significant effect on the Performance of North Penajam Paser Regency Regional Government Employees. From the results of this research it proves that Good Human Resources Management can improve employee performance. Organizational culture has a significant effect on the performance of North Penajam Paser Regency Regional Government Employees. The results of this research prove that good organizational culture can improve employee performance. Simultaneously or together, the variables Human Resource Management and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance. The better the Human Resource Management and Organizational Culture provided, the Performance of North Penajam Paser Regency Regional Government Employees will increase.*

**Keywords:** Human Resource Management, Organizational Culture, Employee Performance.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Penajam Paser Kalimantan Timur, yang dilakukan penelitian pada bulan september – november 2023. Sampel yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin yaitu 76 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, 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.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

---

**Sekretariat**

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –  
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: [pomajurnal@gmail.com](mailto:pomajurnal@gmail.com)

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara berupaya terus ditingkatkan seiring dengan proses pemindahan IKN Nusanatara. Hal tersebut menjadi tantangan untuk melakukan perbaikan Kinerja melalui Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi

Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi. Akan tetapi bagaimana organisasi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Didalam Mangkunegara (2000), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut: 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja. 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang. 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal- hak yang perlu diubah.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain: 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya. 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai.

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan

dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk : a) Kuantitas Kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. b) Kualitas Kerja Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. c) Pemanfaatan Waktu Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. d) Tingkat Kehadiran Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan e) Kerjasama Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah Mampu meningkatkan target pekerjaan. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Indikator kinerja bersumber dari penurunan Visi Misi organisasi dan diturunkan pada program kerja. Sistem penilaian telah dipaparka di atas berdasarkan pendapat para ahli. Proses tersebut diatur dalam Manajemen SDM dalam implementasinya. Manajemen SDM bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang memiliki budaya yang baik dan biasa dikenal dengan *Corporate Culture* dan *Good Governance*.

Pada penelitian ini penulis mengkaji Kinerja Organisasi pada Pemerintah Daerah Penajam Paser Utara dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Pemerintah Daerah Penajam Paser Utara adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tahun 2020 Kabupaten Penajam Paser Utara

Jabatan	Unit Kerja	Jumlah
<b>Jumlah Pegawai Negeri Sipil</b>		<b>124</b>
Sekretaris Daerah	Sekretariat Daerah	1
Para Asisten	Sekretariat Daerah	3
Staf Ahli	Sekretariat Daerah	3
Staf	Bagian Umum dan Keuangan	29
Staf	Bagian Pemerintahan	11
Staf	Bagian Ekonomi	10
Staf	Bagian Kesra	9
Staf	Bagian Barang dan Jasa	13
Staf	Bagian Pembangunan	7
Staf	Bagian Hukum	10
Staf	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	11
Staf	Bagian Humas dan Protokol	17
<b>JUMLAH TENAGA HARIA LEPAS</b>		<b>190</b>
Staf	Bagian Umum dan Keuangan	133
Staf	Bagian Hukum	3
Staf	Bagian Pembangunan	5
Staf	Bagian Barang dan Jasa	6
Staf	Bagian Kesra	6
Staf	Bagian Humas	18
Staf	Bagian Ekonomi	8
Staf	Bagian Pemerintahan	11

Sumber : Kab. PPU dalam angka 2022

Data di atas merupakan data keseluruhan Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas (THL), dan berdasarkan kriteria SDM dapat dibagi menjadi berdasarkan golongan, tingkat pendidikan, satuan kerja, dan umur. Klasifikasi tersebut memberikan pengaruh pada budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam instansi yang menjadi tugas pokok dalam pengelolaan Manajemen SDM. Berbagai masalah SDM yang berpotensi muncul seperti tidak jelasnya informasi mengenai data pegawai, menganggap remeh pelatihan sumber daya manusia, perekrutan yang tidak sesuai kebutuhan, pemberian *job description* yang tidak lengkap, hak pegawai yang terkadang tidak sesuai, kebijakan SDM yang kurang memadai, penilaian SDM yang subjektif.

Berbagai permasalahan tersebut perlu penanganan dalam mengatasi masalah SDM seperti melakukan pelatihan/ diklat, pendidikan, pembinaan, *recruitment*, mengadakan perubahan sistem, kesempatan, serta penghargaan. Prosesnya tentu memiliki beberapa tantangan dan hambatan sehingga belum optimal. Kendala terbesar dalam membuat *manpower planning* adalah fakta bahwa sering ditemuinya penyalahgunaan jam kerja pegawai sehingga cara kerja yang efektif tidak tercapai. Upaya mencapai cara kerja yang efektif membutuhkan berbagai pembiasaan dan aktualisasi secara konsisten sehingga dapat membentuk budaya kerja yang baik dan kondusif.

Tanpa budaya organisasi yang kokoh, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal. itu sebabnya, budaya organisasi menjadi hal yang krusial untuk dimiliki setiap organisasi. faktor- faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses-proses administrasi, struktur organisasi, gaya manajemen. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. sehingga kedua variabel harus sama- sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Membangun budaya organisasi yang kuat dengan menetapkan visi dan misi secara bersama, mengembangkan standard perilaku sebagai nilai-nilai, komunikasikan secara efektif, implementasikan melalui pelatihan & pengembangan, memberikan dukungan dan apresiasi serta konsekuensi, evaluasi ke dalam penilaian kinerja secara berkala.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya.

Indikator kinerja menurut Gomes (2010) yaitu 1. *Quantity of work* (kuantitas bekerja) terdiri atas jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu, 2. *Quality of work* (kualitas kerja) terdiri atas keterampilan dalam melaksanakan tugas dan kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya, 3. *Job Knowledge* (pengetahuan kerja) yakni luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan luasnya pengetahuan mengenai keterampilan, 4. *Creativeness* (kreativitas) terdiri atas keahlian gagasan kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, 5. *Cooperation* (kerja sama) terdiri atas kesediaan kerja sama dengan atasan dan kesediaan kerja sama dengan rekan kerja, 6. *Depentability* (dapat dipercaya) terdiri atas kesadaran dalam hal kehadiran dan dapat

dipercaya dalam hal kehadiran, 7. *Initiative* (inisiatif) yakni semangat dalam melaksanakan tugas dan semangat mengerjakan tanggung jawabnya, 8. *Personal qualities* (kualitas pribadi) terdiri atas Kepemimpinan dan Integritas pribadi.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2010), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.

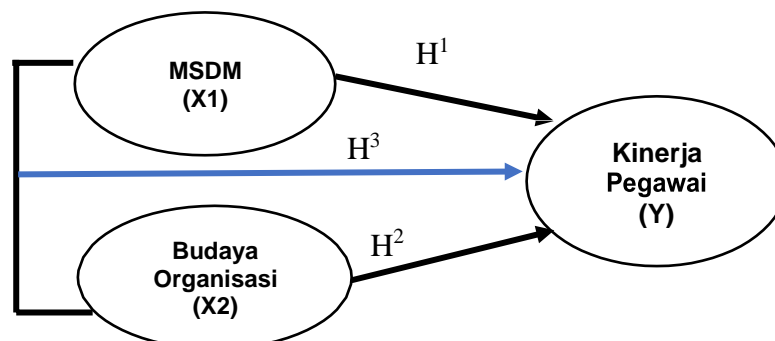
### Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya (Rivai, 2003). Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Peningkatan kerja sama kelompok merumuskan indikator-indikator budaya organisasi yaitu Misi, Konsistensi, Adaptabilitas, dan Pelibatan.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

### Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti, 2023

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1= Ada Terdapat pengaruh positif antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

H2= Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

H3= Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

## METODE PENELITIAN

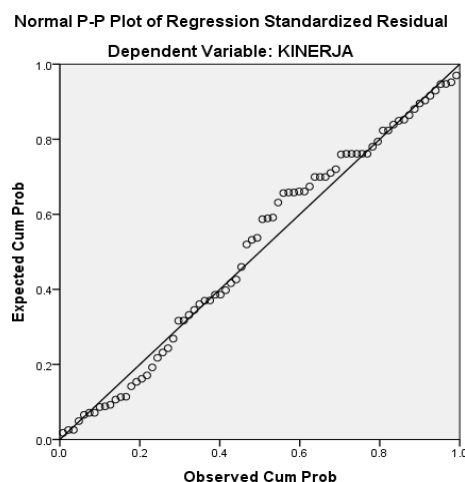
Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik dan dideskripsikan untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian dan pengaruh variabel independen ke variabel dependen. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Penelitian akan diadakan pada Bulan September - November 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pemerintah Penajam Paser Utara bidang Kesekretariatan daerah sebanyak 314 ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas (THL). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah 76.

Metode angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menggunakan software SPSS versi 23. Dalam prosesnya analisis regresi berganda juga dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji t.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji model regresi linear berganda apakah memiliki nilai distribusi normal pada variabel dependen dan independen. Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas  
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa syarat normalitas telah terpenuhi karena titik-titik (*P-Plot*) berada pada sekitar garis diagonal.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

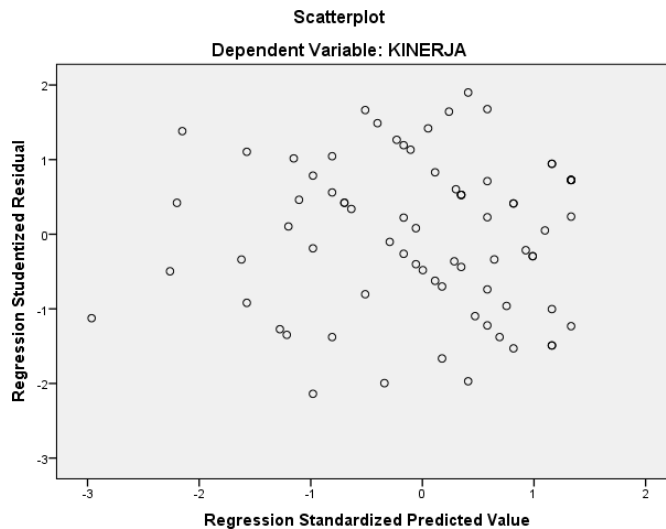
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.708	1.860		2.530	.014		
MSDM	.456	.112	.402	4.080	.000	.532	1.880
BUDAYA ORGANISASI	.621	.133	.458	4.655	.000	.532	1.880

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel bebas menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,532 dimana nilai tersebut > 0,100 dan nilai VIF = 1,880 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sesuai dengan syarat nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF <10,00 (Ghozali, 2011).

**Uji Heteroskedastisitas**

Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. berikut hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, karena gambar titik-titiknya tersebar dan tidak membentuk suatu pola.

## Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi berdasarkan Ghazali, 2011 jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du) maka tidak ada gejala autokorelasi. Hasil Uji Autokorelasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790a	.623	.613	2.08784	2.244

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MSDM

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan Tidak ada gejala autokorelasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai Durbin Waston sebesar 2,244 dimana nilai ini terletak pada angka antara du sampai dengan (4-du). Diperoleh dari nilai du pada distribusi nilai tabel Durbin Watson (terlampir) berdasarkan jumlah variabel bebas (independent) sebanyak 2 sehingga k (2) dan N (76) jumlah responden penelitian. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan angka du (1.5467) < Durbin Watson (2,2440) < 4-du (2,4533).

## Uji Hipotesis

### Uji t

Uji t merupakan Uji Parsial pengaruh Variabel Independen (X) yang dilakukan secara sendiri-sendiri berdasarkan nilai signifikansi. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai sig SPSS < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali,2011). Hasilnya dapat kita lihat pada table di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.708	1.860		2.530	.014		
MSDM	.456	.112	.402	4.080	.000	.532	1.880
BUDAYA ORGANISASI	.621	.133	.458	4.655	.000	.532	1.880

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Nilai signifikansi Variabel X1 (MSDM) sebesar 0,000 < 0,05 dan untuk Variabel X2 (Budaya Organisasi) nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian berdasarkan nilai signifikansi tersebut Variabel Independent X1 (MSDM) dan X2 (Budaya Organisasi) berpengaruh pada Variabel dependent Y (Kinerja Pegawai).

Nilai juga dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai Hitung dan nilai tabel. Jika nilai tHitung > tTabel maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) (V. Wiratna Sujaweni, 2014). Rumus untuk mencari nilai ttabel = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 76-2-1) = (0,025; 73) sehingga diperoleh nilai ttabel = 1,993. Karena ttabel telah diketahui maka dapat dilihat bahwa tHitung X1 = 4,080 > ttabel = 1,993 dan tHitung X2



= 4,655 > ttabel = 1,993 menunjukkan bahwa variable X1 (MSDM) dan X2 (Budaya Organisasi) berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai).

### Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji gabungan yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel independent dalam hal ini variabel X1 (MSDM) dan X2 (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Dependent Y (Kinerja Pegawai). Uji F menunjukkan pengaruh positif jika nilai Sig < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) (Ghozali,2011). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.774	2	263.387	60.423	.000b
	Residual	318.213	73	4.359		
	Total	844.987	75			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MSDM

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (MSDM) dan X2 (Budaya Organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790a	.623	.613	2.08784	2.244

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MSDM

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,613. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas (X1, X2) dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 61,3% sisanya 38,7% dipengaruhi faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa Posisi Manajemen, Seleksi dan Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Penilaian Prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara terus dilakukan pembenahan dan peningkatan apalagi seiring pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) baru yang berada di sebagian wilayah Penajam Paser Utara (PPU). Hal tersebut menjadi peluang dan tantangan masyarakat daerah. Sehingga Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara terus berbenah dengan peningkatan Kualitas SDM menjadi salah satu prioritasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dihasilkan, ditemukan bahwa ketika Manajemen Sumber Daya Manusia dikelola dengan baik akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini membuat pegawai bekerja dengan baik karena standar kinerja jelas dari segi posisi manajemen, seleksi dan rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi dan penilaian prestasi kerja.

Hasil di dapatkan nilai signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,005$ ) dan nilai  $t_{tabel} = 1,993$ . Berarti nilai  $t_{Hitung}$  X1 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,080 > 1,993$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara secara parsial diterima. Hal ini pun didukung dengan temuan-temuan dan hasil wawancara yang peneliti peroleh saat melakukan penelitian. Pada umumnya pegawai dapat berkinerja baik ketika didukung dengan manajemen yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri, dkk 2022 dengan judul Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan Unilever Indonesia dalam menerapkan fungsi MSDM sudah menerapkan dengan baik. Baik itu fungsi manajerial maupun fungsi operasional.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa misi, Konsistensi, kemampuan mengadaptasi (*Adaptability*) dan pelibatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan Budaya Organisasi adalah sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{tabel} = 1,993$ . Berarti nilai  $t_{Hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,655 > t_{tabel} = 1,993$ ) menunjukkan bahwa variable X2 (Budaya Organisasi) berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai). Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara secara parsial diterima. Budaya Organisasi merupakan kumpulan suatu pola kebiasaan yang dilakukan pada sekelompok orang yang dilakukan pada waktu tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, 2020 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian lain yang sejalan adalah Muis, 2018 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitian keduanya menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

### **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara..

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,30 dengan nilai  $F_{tabel}$  3,972 dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $25,30 > 3,972$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini sejalan dengan Maharani, 2019 dengan judul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, 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.

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, peneliti memberi saran pada Pimpinan Instansi untuk terus berupaya dalam meningkatkan perbaikan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Melakukan Transformasi Budaya Organisasi yang lebih adaptabele.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 1.
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media. Yogyakarta.
- BPS. (2022). Penajam Paser Utara dalam Angka. Badan Pusat Statistik Penajam Paser Utara. CV. Rajawali Digital Printing and Ofset.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu*. PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Farchan. (2019). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*. Vol. 4, No. 1.
- Firdian, C. (2017). Pegaaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 7 No. 1.
- Gomes, C,F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Maharani. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 9 No. 2.
- Sugiyono. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.