

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BIMA

Ruslin¹, Teuku Fajar Shadiq², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: teuku.fajarshadiq@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap tingkat kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei sebagai metode utama. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bima sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh pegawai sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Sebelum masuk ke tahap analisis utama, instrumen diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, uji signifikasi berupa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Hasil penelitian 1) kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ($\text{sig. } 0.001 < 0.05$) dengan nilai t hitung $3.472 > t$ tabel 1.985 . Peningkatan kualitas SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja yang pada gilirannya memperkuat efektivitas dalam merencanakan dan melaksanakan program pembangunan daerah. 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\text{sig. } 0.012 < 0.05$) dengan nilai t hitung $2.583 > t$ tabel 1.985 . Pentingnya pembangunan budaya organisasi yang sehat dan visioner di lingkungan Bappeda Kabupaten Bima sebagai strategi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Bappeda, Kabupaten Bima.

Abstrak

This study aims to identify and analyze the influence of human resource quality and organizational culture on employee performance levels within the Regional Development Planning Agency of Bima Regency. The research method used is a quantitative approach with a survey technique as the main method. Meanwhile, the population in this study was all staff working at the Regional Development Planning Agency of Bima Regency, totaling 60 people. Sampling was carried out using a saturated sampling technique involving all 60 employees. Data collection techniques were by distributing questionnaires, interviews, and observations. Before entering the main analysis stage, the instrument was tested using validity and reliability tests. Furthermore, a significance test in the form of a t-test was used to determine the effect of independent variables separately on the dependent variable. The results of the study 1) the quality of human resources has a significant influence on performance ($\text{sig. } 0.001 < 0.05$) with a calculated t value $3.472 > t$ table 1.985 . Improvement in SDM quality gives an influence on performance which in turn strengthens effectiveness in planning and implementing regional development programs. 2) organizational culture has a significant influence on performance ($\text{sig. } 0.012 < 0.05$) with a calculated t value $2.583 > t$ table 1.985 . The importance of building a healthy and visionary organizational culture in the Bappeda of Bima Regency as a key strategy in improving employee performance sustainably.

0.001 < 0.05) with a calculated t value of 3.472 > t table 1.985. Improving the quality of human resources has an influence on performance which in turn strengthens the effectiveness in planning and implementing regional development programs. 2) Organizational culture has a significant effect on performance (sig. 0.012 < 0.05) with a calculated t -value of 2.583 > t -table 1.985. The importance of developing a healthy and visionary organizational culture within the Bima Regency Bappeda (Regional Development Planning Agency) is a key strategy for sustainably improving employee performance.

Keywords: Human Resource Quality, Organizational Culture, Employee Performance, Bappeda, Bima Regency.

A. Pendahuluan

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) memiliki peran sentral sebagai "otak" dari pembangunan di tingkat daerah. Sebagai instansi yang bertanggung jawab merumuskan kebijakan, koordinasi, hingga evaluasi rencana pembangunan, Bappeda Kabupaten Bima dituntut untuk memiliki performa organisasi yang unggul. Keberhasilan pembangunan di Kabupaten Bima sangat bergantung pada sejauh mana pegawai Bappeda mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Kinerja pegawai yang tinggi menjadi prasyarat mutlak untuk menghasilkan dokumen perencanaan yang berkualitas, realistis, dan akuntabel.

Salah satu faktor internal yang paling menentukan kinerja adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Di era disrupsi dan tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), pegawai tidak hanya dituntut memiliki pendidikan formal yang memadai, tetapi juga kompetensi teknis, kemampuan analisis, serta integritas yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017), kualitas SDM adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, di mana aspek pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara kolektif akan meningkatkan kapasitas kerja individu. Rendahnya kualitas SDM di lembaga perencanaan dapat berakibat pada lemahnya sinkronisasi program pembangunan dengan kebutuhan masyarakat.

Selain aspek kapasitas individu, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tercermin dalam budaya organisasi. Budaya organisasi di Bappeda Kabupaten Bima mencakup nilai-nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut bersama, seperti kedisiplinan, pola komunikasi, dan semangat kerja sama. Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial dan sistem kontrol yang mengarahkan perilaku pegawai agar selaras dengan misi organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga memicu motivasi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi daerah.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa tantangan geografis dan tuntutan percepatan pembangunan di Kabupaten Bima memerlukan aparatur perencanaan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang profesional. Masih ditemukannya kendala dalam ketepatan waktu penyelesaian laporan serta perlunya peningkatan inovasi dalam perencanaan menjadi indikasi bahwa faktor kualitas SDM dan budaya organisasi perlu dikaji lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Bappeda dalam meningkatkan kualitas layanan perencanaan di masa depan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan teknik survei sebagai metode utama, karena memungkinkan pengumpulan data yang sistematis, objektif, dan dapat diukur terkait pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bima. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bima sebanyak 60 orang yang mencakup pejabat struktural, fungsional, dan pegawai pelaksana atau staf aktif terlibat dalam pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari. Selanjutnya, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh pegawai yang ada yaitu sebanyak 60 orang. Metode ini digunakan karena jumlah pegawai relatif kecil sehingga memungkinkan pengumpulan data dari keseluruhan populasi tanpa harus melakukan pemilihan secara acak.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel kualitas sumber daya manusia (X1) dan budaya organisasi (X2) merupakan variabel independen, sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Penyebaran kuesioner kepada 60 orang responden. 2) Observasi. 3) Wawancara

Selanjutnya, sebelum masuk ke tahap analisis utama, instrumen diuji untuk memastikan keabsahan dan keandalannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen.

C. Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan kualitas data primer yang diperoleh dari 60 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat valid atau tidak. Adapun hasil uji validitas tersebut untuk masing-masing variabel penelitian diuji kepada 60 orang responden. Jumlah pertanyaan pada variabel kualitas sumber daya manusia berjumlah 10 item pertanyaan, variabel budaya organisasi berjumlah 15 pertanyaan, dan variabel kinerja berjumlah 10 item pertanyaan.

Berdasarkan nilai r tabel, diperoleh nilai r tabel nya 0.361. Pada tabel 1, menunjukkan bahwa hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian dinyatakan valid. Oleh karena semua butir instrumen telah terbukti valid, maka dapat disimpulkan juga bahwa alat ukur atau

kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara akurat dan cermat. Berikut ini adalah tabel 1 yang menyajikan hasil data pengolahan data rata-rata nilai hasil uji validitas pada masing-masing variabel penelitian tersebut:

Tabel 1. Hasil Rata-Rata Uji Validitas

Variabel	No	r-hitung	r-tabel	Tingkat Sig.	Ket
Kualitas SDM (X1)	X1.1-X1.10	0.570	0.361	Sig. (0.01)	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1 -X2.15	0.543	0.361	Sig. (0.01)	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1 -Y.10	0.582	0.361	Sig. (0.01)	Valid

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Seluruh item pertanyaan pada variabel kualitas SDM memiliki nilai korelasi (r hitung) yang melebihi nilai kritis (r tabel) sebesar 0.361 dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa semua item tersebut valid secara statistik. Sebagian besar item menunjukkan signifikansi pada level 0.01 yang mengindikasikan validitas yang sangat kuat, sementara beberapa item lain valid pada tingkat signifikansi 0.05.

Selanjutnya, item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan r-hitung melebihi nilai r-tabel sebesar 0.361. Tingkat signifikansi untuk seluruh item berada dibawah 0.05, yang artinya adanya hubungan yang valid secara statistik antara budaya organisasi dan setiap item pertanyaan. Selanjutnya, mayoritas item mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan nilai r diatas 0.5 dan tingkat signifikansi 0.01 menunjukkan hubungan yang sangat signifikan. Beberapa item menunjukkan korelasi sedang dengan tingkat signifikansi 0.05, namun tetap memenuhi kriteria validitas.

Pada variabel kinerja menunjukkan nilai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0.361 dengan tingkat signifikansi dibawah 0.01. Ini menunjukkan bahwa semua item tersebut memiliki hubungan yang signifikan dan valid dalam mengukur variabel kinerja. Meskipun, pada item Y.10 memiliki nilai korelasi paling rendah (0.337) yang sedikit dibawah nilai r tabel, tingkat signifikasinya tetap dibawah 0.05 sehingga tetap dianggap signifikan dan valid.

2) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa handal suatu alat pengumpul data. Jika suatu variabel dikatakan reliabel, bila jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten atau memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0.60. Reliabilitas dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya menunjukan diatas batas reliable 0.60, yang artinya semua variabel adalah reliabel yang dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Adapun, hasil analisis uji reliabilitas data untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Statistik Reliabilitas		
	Alpha Cronbach	Jumlah Item	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0.754	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.820	15	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.724	10	Reliabel

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2, semua variabel dalam penelitian ini yaitu Kualitas SDM (10 item, $\alpha = 0.754$), Budaya Organisasi (15 item, $\alpha = 0.820$), dan Kinerja (10 item, $\alpha = 0.724$) memiliki tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha diatas 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada setiap variabel tersebut dapat dianggap andal dan konsisten.

3) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dapat dilihat dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Jika nilai tolerance < 0.10 , maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya nilai tolerance > 0.10 , maka data tidak terjadi multikolinearitas. 2) Jika nilai VIF > 10.00 , maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF < 10.00 , maka data tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah tabel 3, yang menyajikan data hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 Constant		
Kualitas SDM (X1)	0.345	2.902
Budaya Organisasi (X2)	0.584	1.713
a. Dependen variable: Kinerja (Y)		

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3, bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang signifikan karena semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, variabel kualitas SDM (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat digunakan bersama-sama dalam analisis tanpda kekhawatiran terhadap pengaruh multikolinearitas yang berlebihan.

4) Analisis Regresi Berganda,

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya arah hubungan antara variabel bebas kualitas SDM (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Secara ringkas hasil analisis regresi berganda tersebut

disajikan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kualitas SDM (X1) dan Budaya Organisasi (X2), dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sign.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficient	Coefficient			
	B	Std. Error			
1 Constant	5.481	3.723		1.472	0.147
Kualitas SDM (X1)	0.373	0.107	0.451	3.472	0.001
Budaya Organisasi (X2)	0.160	0.062	0.258	2.583	0.012

b. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan data hasil analisis diatas, dapat diperoleh informasi mengenai persamaan regresi berganda pada penelitian ini memenuhi persamaan

$Y = 5.481 + 0.373 X_1 + 0.160 X_2$. Adapun, hasil perhitungan pada tabel 4 menunjukkan:

- Kualitas SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0.373 dan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas SDM akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Budaya Organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0.160 dan nilai signifikansi 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik secara signifikan.

5) Analisis Uji t (Parsial), menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adapun, cara pengujiannya bisa dilihat dari nilai signifikan dan nilai t hitung, Jika nilai signifikan < 0.05 , maka H_a diterima artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_o diterima dan apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan distribusi t tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 1.985 pada pengujian dua arah 0.05 pada sampel 60, sedangkan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 4, sehingga dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel kualitas SDM yang diperoleh sebesar 3.472 dengan nilai signifikansi 0.001, sehingga t hitung $> t$ tabel (1.985) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0.001 < 0.05$ maka disimpulkan H_o ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t hitung variabel budaya organisasi yang diperoleh sebesar 2.583 dengan nilai

signifikansi 0.012 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.985) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0.012 > 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas SDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji t , diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} variabel tersebut sebesar $3.472 > t_{tabel}$ 1.985 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariansyah., Alam., dan Hamzah (2023) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai berfokus pada bagaimana kapasitas individu – yang mencakup aspek intelektual, keterampilan, dan sikap – menjadi pendorong utama produktivitas organisasi. Dalam instansi publik seperti Bappeda, kualitas SDM adalah aset strategis karena tugasnya yang kompleks dalam merencanakan masa depan daerah. Kualitas SDM tidak hanya dinilai dari gelar akademik, tetapi dari sejauh mana pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuannya untuk menyelesaikan masalah organisasi. Pegawai yang berkualitas memiliki tingkat efisiensi yang lebih tinggi dan membutuhkan pengawasan yang lebih minim. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu. Semakin tinggi kualitas SDM, maka semakin besar kontribusi yang dapat diberikan pegawai dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017).

Ketiga dimensi ini saling berkaitan dalam membentuk profil pegawai yang unggul: 1) Pendidikan: Memberikan landasan teoretis dan pola pikir sistematis. 2) Pelatihan: Mengasah keterampilan teknis spesifik (seperti penyusunan RPJMD bagi pegawai Bappeda). 3) Pengalaman: Memberikan kematangan dalam pengambilan keputusan di lapangan. Kinerja adalah fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kualitas SDM yang mumpuni menyediakan ability yang diperlukan agar tugas-tugas organisasi dapat diselesaikan dengan kualitas yang akuntabel (Mathis & Jackson, 2011).

Secara empiris, peningkatan kualitas SDM memiliki korelasi positif yang sangat kuat dengan kinerja. Pegawai yang berkualitas mampu melakukan inovasi dalam proses kerja, yang pada akhirnya meningkatkan performa instansi secara keseluruhan. Pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi sektor public (Gomes, 2013).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Capaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar $2.583 > t \text{ tabel } 1.985$, serta mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0.313 mengindikasikan bahwa setiap perbaikan dalam budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitriana dan Irwansyah (2017), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijanto dan Mukaram (2018) yang sama-sama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap capaian kinerja pegawai berfokus pada bagaimana nilai-nilai kolektif dan lingkungan kerja membentuk perilaku yang mendukung produktivitas. Budaya organisasi berperan sebagai "kompas" yang mengarahkan setiap individu pada visi besar instansi. Budaya organisasi tidak hanya sekadar slogan, melainkan praktek nyata dalam keseharian kerja. Di instansi pemerintah seperti Bappeda, budaya kerja yang menekankan pada ketepatan waktu, keterbukaan data, dan kolaborasi akan secara otomatis meningkatkan capaian kinerja pegawai. Budaya organisasi yang sehat dan kuat akan memberikan dampak positif pada efektivitas organisasi karena ia berfungsi sebagai mekanisme koordinasi dan kontrol internal bagi perilaku pegawai (Luthans, 2011).

Ketika seorang pegawai telah menginternalisasi budaya organisasi, mereka cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab tanpa perlu pengawasan ketat. Hal ini menurunkan tingkat konflik dan hambatan komunikasi di dalam tim. Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, karena budaya menciptakan identitas bagi anggota organisasi dan memfasilitasi komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi (Kreitner & Kinicki, 2014).

Capaian kinerja adalah hasil nyata dari proses yang dipandu oleh budaya. Budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebijakan pemerintah pusat akan membantu pegawai mencapai target SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan lebih inovatif dan efisien. Budaya kerja adalah manifestasi dari kepribadian sebuah organisasi yang mempengaruhi cara pegawai dalam merespons tugas. Budaya yang berorientasi pada hasil (outcome oriented) secara signifikan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal (Tampubolon, 2012).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan dan positif kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar $3.472 > t \text{ tabel } 1.985$ mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. 2) Terdapat pengaruh signifikan dan positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar $2.583 > t \text{ tabel } 1.985$, serta mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih besar dari nilai signifikansi 0.05

Referensi

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bustari, A. (2012). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Otonomi Daerah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, T. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu, T. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Global Edition. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, B. D. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Budaya Organisasi: Teori, Penulisan, dan Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Ariansyah, Irsan., Alam, Syamsul., & Hamzah, Mukhtar. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4 (5), 852-866.

- Meitriana, Made Ary., & Irwansyah, M. Rudi. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5 (1), 34-51.
- Rijanto, Alfitri., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT. Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4 (2), 35-47.