



## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu

### The Influence of Organizational Culture and Human Resource Quality on Employee Performance at the Regional Secretariat of Pringsewu Regency

Dina Rosdiana <sup>1)</sup>; Ahmaludin <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: <sup>1)</sup> [dina@gmail.com](mailto:dina@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [ahmaludin123@gmail.com](mailto:ahmaludin123@gmail.com)

#### How to Cite :

Rosdiana, D., Ahmaludin, A. (2025). The Influence Of Organizational Culture And Human Resource Quality On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Pringsewu Regency. Jurnal Pakar Manajemen. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jpm.v1i2>

#### ARTICLE HISTORY

Received [23 Februari 2025]

Revised [28 Maret 2025]

Accepted [30 Maret 2025]

#### KEYWORDS

Organisational Culture, HR Quality, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi sehingga adanya penghargaan prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi tersebut. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh budaya organisasi dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 53 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, dengan tingkat pengaruh ( $R$ -square) sebesar 83,9%. Terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dengan tingkat pengaruh sebesar 86,9%. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, dengan tingkat pengaruh sebesar 94,3%.

#### ABSTRACT

The implementation of government must be seen in the context of optimizing the implementation of its main functions towards the existence of the apparatus in the government organization, especially in improving performance in order to provide services to the community. A government is considered effective if it can achieve its goals optimally, is able to adapt to its environment and can improve work performance and human resource development. For this reason, all government institutions must improve their performance including the Regional Secretariat of Pringsewu Regency. Various efforts can be made to improve employee

*performance starting from education and training, compensation so that there are awards for work achievements achieved. However, employee performance is not only influenced by these factors, but theoretically is also influenced by organizational culture and the quality of human resources owned by the agency. The purpose of this study is to determine: 1. The effect of organizational culture on employee performance 2. The effect of HR quality on employee performance 3. The effect of organizational culture and HR quality together on employee performance at the Regional Secretariat of Pringsewu Regency. This study uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 53 respondents. Based on the results of data analysis, the answers to the hypothesis were found as follows; There is an influence of organizational culture (X1) on employee performance (Y) at the Pringsewu Regency Regional Secretariat, with an influence level (R-square) of 83.9%. There is an influence of HR quality on employee performance at the Pringsewu Regency Regional Secretariat with an influence level of 86.9%. There is an influence of organizational culture and HR quality together on employee performance at the Pringsewu Regency Regional Secretariat, with an influence level of 94.3%.*

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level *top manager* saja tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan atau staf. Jika hanya pada *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan tetap rendah. Hal ini dikarenakan para pelaksana di organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi baik level atas, menengah maupun para bawahan. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawai dalam instansi tersebut. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja baik, maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian pula sebaliknya apabila pegawai dalam suatu instansi berkinerja kurang baik maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akan berdampak buruk pada kinerja instansi secara keseluruhan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas sumberdaya manusia, motivasi, disiplin yang dimiliki oleh instansi tersebut.

Budaya menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi ikut menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi membawa dampak pada masyarakat secara umum, termasuk pada pegawai yang terlibat dalam organisasi. Akibatnya, pegawai memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk lebih



meningkatkan kinerjanya. Pimpinan dalam suatu organisasi sangat perlu memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, baik yang formal maupun nonformal agar individu-individu dalam organisasi mau memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta mengintegrasikan dirinya sebagai bagian integral dari sistem budaya organisasi. Pimpinan mengharuskan setiap pegawai berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap pegawai wajib mematuhi dan menghormati atasannya, berdisiplin dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan kode etik organisasi. Namun demikian hal tersebut tidak direspon dengan positif oleh sebagian pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu tersebut karena masih ada pegawai yang berperilaku tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, tidak disiplin dalam mematuhi jam masuk dan keluar kantor, dan kurangnya rasa saling menghormati sesama rekan kerja.

Kinerja sebuah organisasi atau institusi tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan aset yang terunggul bagi sebuah organisasi. Berbeda dengan faktor atau aset yang bukan manusia (seperti sarana dan prasarana pendukung aktivitas organisasi), sumber daya manusia merupakan aset yang unik dan istimewa karena aset ini tidak dapat dipisahkan dari aspek manusia dan kemanusiaan. Di samping itu sumber daya manusia juga memiliki kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus sebagai pengelola dan atau pengguna sarana dan pra sarana yang dimiliki oleh organisasi tersebut yaitu teknologi dan biaya untuk menghasilkan output tertentu. Di perusahaan – perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan yang besar, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah pekerjaan mudah. Perbedaan jenis pekerjaan, tingkat jabatan atau posisi, latar belakang pendidikan, status keluarga, dan perbedaan status sosial lainnya akan melandasi perbedaan dalam mengelola karyawan. Informasi tentang faktor-faktor yang melandasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan tidak hanya untuk menghindari kesalahan membuat keputusan SDM yang tidak efektif namun juga sebagai sarana mendayagunakan karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Jika seluruh pegawai memiliki produktivitas tinggi kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi lebih baik.

## LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi umumnya membentuk perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga saat seseorang masuk ke suatu organisasi atau perusahaan dan kemudian akan mengikuti adat istiadat, kebiasaan dan budaya yang mendominasi pada organisasi tersebut. Budaya organisasi sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi sendiri berfungsi sebagai norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi dan yang digunakan sebagai dasar tata tertib organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan secara sederhana seperti bagaimana hal-hal tersebut diselesaikan. Budaya organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, harapan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota, filosofi, pengamalan, pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan luar organisasi hingga harapan-harapannya untuk masa depan.

### Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut wikipedia bahasa Indonesia, kualitas atau mutu adalah tingkat baik atau buruknya sesuatu; derajat atau taraf. Kualitas adalah tolak ukur yang dapat menjelaskan seberapa jauh telah terpenuhinya berbagai syarat, spesifikasi, dan harapan. Sumber daya diartikan sebagai suatu alat yang berguna untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dan kesempatan yang ada. Sumber daya manusia merupakan daya yang ber sumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat disebut tenaga atau kekuatan (*energi* atau *power*). Pada manusia daya yang bersumber atau dilakukan oleh manusia disebut *Manpower*. Menurut Hadari Nawawi dalam buku Danang Sunyoto (2012:3), sumber daya manusia adalah potensi baik secara fisik maupun non fisik yang merupakan aset dan modal (non materiil) guna mewujudkan eksistensi organisasi. Terdapat beberapa pendapat dari para ahli mengenai kualitas sumber daya, diantaranya adalah sebagai berikut: Menurut Soekidjo Notoatmodjo (1998:4) kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang mencakup kedalam dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut dengan kemampuan bekerja, berfikir, dan ketrampilan. Menurut M. Dawam Raharjo (2010:355) kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek ketrampilan dan atau kekuatan fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangan dan juga sikap serta nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang individu. Menurut Sedarmayanti (2013:26) kualitas sumber daya manusia adalah mutu tenaga kerja yang menyangkut kemampuan baik kemampuan secara fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Sedangkan menurut Wirawan dalam Fajar Razeki Ananda, dkk

(2019:104) kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental, dan ketrampilan-ketrampilan) yang dimiliki oleh seorang individu sehingga mereka mampu bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Matituna dalam Sisca dkk (2020:62) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan (*Knowledge*), Ketrampilan (*Skills*), dan Kemampuan (*Ability*). Dengan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan).

### Kinerja Pegawai

Robbins dalam Sule dan Priansa (2018:122) kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu terhadap pekerjaannya. Lalu Mangkunegara (2015:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2014:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Menurut Umar (2015:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $Sig, < 0,05$  maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$  dan  $Sig, > 0,05$  maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

Langkah-langkah dalam mengukur validitas kuisisioner adalah sebagai berikut:

1. Melakukan uji coba kuisisioner dengan meminta 20 responden yang ada pada populasi diluar sampel untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada;
2. Dengan jumlah minimal 20 orang ini, distribusi skor (nilai) diharapkan akan lebih mendekati kurva normal;
3. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan, dalam hal ini penelitian menggunakan *software SPSS version 25* untuk menganalisis atau menguji validitas dari kuisisioner.

### Uji Reliabilitas

Uyanto (2016:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach*. (Uyanto.2016:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2016:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen (Uji Validitas dan Realibilitas)

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang



digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 0.444. Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  skor item terhadap skor totalnya di atas 0.444 atau dikatakan tidak valid apabila nilai  $r_{hitung}$  item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0.444. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien korelasi pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS *version* 25. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 25 pernyataan untuk variabel bebas ( $X_1$ ), 23 pernyataan untuk variabel bebas ( $X_2$ ) dan 20 pernyataan untuk variabel terikat ( $Y$ ) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kualitas SDM ( $X_2$ ) serta variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Item Pernyataan	$r_{tabel}$	Koefesien $r_{hitung}$	Keterangan
1	0.444	0.906	Valid
2	0.444	0.763	Valid
3	0.444	0.868	Valid
4	0.444	0.799	Valid
5	0.444	0.906	Valid
6	0.444	0.763	Valid
7	0.444	0.873	Valid
8	0.444	0.830	Valid
9	0.444	0.959	Valid
10	0.444	0.873	Valid
11	0.444	0.799	Valid
12	0.444	0.906	Valid
13	0.444	0.909	Valid
14	0.444	0.763	Valid
15	0.444	0.873	Valid
16	0.444	0.799	Valid
17	0.444	0.906	Valid
18	0.444	0.763	Valid
19	0.444	0.861	Valid
20	0.444	0.838	Valid
21	0.444	0.959	Valid
22	0.444	0.901	Valid
23	0.444	0.799	Valid
24	0.444	0.909	Valid
25	0.444	0.873	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0.856</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang budaya organisasi memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0.444$ . Dengan nilai rata-rata  $r_{hitung} = 0.856$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai budaya organisasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 2 Uji Validitas Kualitas SDM ( $X_2$ )**

Item Pernyataan	$r_{tabel}$	Koefesien $r_{hitung}$	Keterangan
1	0.444	0.772	Valid
2	0.444	0.886	Valid
3	0.444	0.680	Valid
4	0.444	0.851	Valid
5	0.444	0.886	Valid

Item Pernyataan	r <sub>tabel</sub>	Koefesien r <sub>hitung</sub>	Keterangan
6	0.444	0.886	Valid
7	0.444	0.778	Valid
8	0.444	0.772	Valid
9	0.444	0.851	Valid
10	0.444	0.886	Valid
11	0.444	0.680	Valid
12	0.444	0.886	Valid
13	0.444	0.772	Valid
14	0.444	0.851	Valid
15	0.444	0.886	Valid
16	0.444	0.886	Valid
17	0.444	0.677	Valid
18	0.444	0.778	Valid
19	0.444	0.851	Valid
20	0.444	0.886	Valid
21	0.444	0.680	Valid
22	0.444	0.851	Valid
23	0.444	0.886	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0.818</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kualitas SDM memiliki nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai rata-rata  $r_{hitung} = 0.818$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kualitas SDM tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 3 Uji Validitas Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	r <sub>tabel</sub>	Koefesien r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0.444	0.865	Valid
2	0.444	0.772	Valid
3	0.444	0.738	Valid
4	0.444	0.822	Valid
5	0.444	0.750	Valid
6	0.444	0.875	Valid
7	0.444	0.800	Valid
8	0.444	0.865	Valid
9	0.444	0.800	Valid
10	0.444	0.795	Valid
11	0.444	0.711	Valid
12	0.444	0.800	Valid
13	0.444	0.854	Valid
14	0.444	0.800	Valid
15	0.444	0.738	Valid
16	0.444	0.822	Valid
17	0.444	0.744	Valid
18	0.444	0.875	Valid
19	0.444	0.815	Valid
20	0.444	0.865	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0.805</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai rata-rata  $r_{hitung} 0.805$  lebih besar dari  $r_{tabel} 0.444$ . Dengan demikian dapat



dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus Alfa Cronbach. Instrument dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya >0.60. Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 25 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Kualitas SDM (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	N of Items	alpha	Batas	Keputusan
Budaya Organisasi	25	0.985	0.60	Reliabel
Kualitas SDM	23	0.977	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	20	0.970	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berdasarkan data jawaban responden terhadap 25 pernyataan dan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* budaya organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.985 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *alpha*-nya sebesar 0.985 > 0.60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Hasil dari uji reliabilitas variabel kualitas SDM (X<sub>2</sub>) berdasarkan data jawaban responden terhadap 23 pernyataan dan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* kualitas SDM (X<sub>2</sub>) sebesar 0.977 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0.977 > 0.60. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Hasil dari uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 20 pernyataan dan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* kinerja pegawai (Y) sebesar 0.970 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0.970 > 0.60. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dibuktikan dengan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai *t<sub>hitung</sub>* budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar = 16.282 > *t<sub>tabel</sub>* 1.676. Dengan persamaan regresi Y = 16.120 + 0.620 X<sub>1</sub>, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel budaya organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0.620 point. Besarnya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai sebesar 0.916 (sangat kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 83,9%, sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dibuktikan dengan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai *t<sub>hitung</sub>* 18.429 > *t<sub>tabel</sub>* 1.676. Persamaan regresi kualitas SDM terhadap kinerja pegawai adalah Y = 1.775 + 0.808 X<sub>2</sub>, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kualitas SDM akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja sebesar 0.808 point. Besarnya hubungan kualitas SDM dan kinerja pegawai adalah 0.932 termasuk dalam kategori sangat kuat, sedangkan besarnya pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 86,9%, sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dibuktikan hasil perhitungan uji *F<sub>hitung</sub>* memperoleh hasil 416.755 jauh lebih besar dari nilai *F<sub>tabel</sub>* 3.187. Persamaan regresi berganda antara

budaya organisasi dan kualitas SDM dengan kinerja pegawai adalah  $Y = 1.819 + 0.315 X_1 + 0.480 X_2$ . Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 94,3% dan sisanya sebesar 5,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan budaya organisasi dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai adalah 0.971 (termasuk dalam kategori sangat kuat).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Dawam Raharjo.2010. *Intelektual, Intelegensia, dan Perilaku Politik Bangsa*. Bandung: Mizan
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia : Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Didin Sukmana dan Ahmad Hudalil. *Pengaruh Pengembangan SDM Dan Peningkatan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang*. Dikombis : Jumal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai.
- Dyah Sawitri dan Moch. Saleh. Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Budaya Organisasi pada Masa Pandemi Covid 19 di Dinas PMD Kabupaten Probolinggo. Bisman: Volume 4. Nomor 2, Agustus 2021.
- Fajar Razeki Ananda, dkk. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara (Agrica), 2 (Oktober, 2019)
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Henny Komalasari, Hazairin Habe dan Maristiana Ayu. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Metro). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung, Lampung (2023)*
- Inuh, Maria Lusiana. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya) Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma. (2016)
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2023.
- Laksmi Kusuma wardani. *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. B I S M A Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 2, No. 2, Februari 2010
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, PT
- Nona Ratu Syifa Putri dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan*. JREA: Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi Vol.1, No.1 Maret 2023
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Rusliana, Lu. 2023. *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bahan Ajar Berbasis Riset Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi Keagamaan dan umum). Bandung: Refika Aditama, PT.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta, PT.
- Sisca dkk. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita menulis.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*
- Sudarwan Danim.1995. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : bumi Aksara