

# PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur)

*THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

*(Case Study: At the Office of Tourism, Youth and Sports of East Lampung Regency)*

Hadi Purwanto<sup>1\*</sup>, Iskandar Z. Hifnie<sup>1</sup>, Maristiana Ayu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: hadipurwanto1980@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur dan yang menjadi sampel sebanyak 43 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai dan variable bebasnya yaitu sumber daya manusia dan iklim organisasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,2 persen. Selanjutnya Iklim Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,8 persen. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 43,9 persen, sisanya 56,1 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

## Abstract

*The purpose of this study was to examine the influence of human resources and organizational climate on employee performance at the Tourism, Youth and Sports Office of East Lampung Regency. The population in this study were all employees at the Tourism, Youth and Sports Office of East Lampung Regency and 43 employees were sampled. This research is a quantitative research. The dependent variable in this study is employee performance and the independent variables are human resources and organizational climate. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that Organizational Climate has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 13.2 percent. Furthermore, Organizational Climate also has a positive effect on employee performance with a contribution of 37.8 percent. The regression test shows that simultaneously there is a positive influence between Organizational Climate and Organizational Climate on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y was 43.9 percent, the remaining 56.1 percent was influenced by other variables outside this study.*

**Keywords:** Human Resources, Organizational Climate, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap

kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber

daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri.

Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Lampung Timur salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Berdasarkan pengamatan sementara, terlihat bahwa permasalahan pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Lampung Timur

salah satunya adalah dalam hal sumber daya manusia.

Tugas pokok Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Lampung Timur yang membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah kabupaten di bidang pariwisata, kepemudaan dan olah raga menuntut adanya sumber daya manusia yang unggul dalam bidang tersebut. Namun saat ini beberapa aspek pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai yang ada belum mampu mendukung pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia dan iklim organisasi yang belum tercipta dengan baik seperti yang terlihat pada penjelasan sebelumnya menggambarkan bahwa upaya pencapaian kinerja pegawai masih rendah. Hal ini akan berpengaruh pada hasil kerja yang akan dihasilkan oleh Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Lampung Timur. Banyak pekerjaan yang terkesan ditunda-tunda dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Ini terlihat dari beberapa kegiatan yang tidak sesuai dengan target realisasi yang telah ditetapkan pada awal tahun anggaran.

## KAJIAN TEORI

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan

sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2012).

Pengertian sumber daya manusia menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian sumber daya manusia dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain (Nawawi, 2013).

Sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau *top* manajer, *middle* manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal (Rivai, 2014).

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan

fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik (Arifin, 2017). Terdapat lima indikator nilai dan kompetensi peran sumber daya manusia yaitu 1) Motivasi; 2) Sikap atau ciri bawaan; 3) Konsep diri; 4) Pengetahuan; dan 5) Skills (Arifin, 2017).

Iklm organisasi dideskripsikan sebagai pemikiran yang menggambarkan perasaan anggota organisasi terhadap atmosfer internal lingkungan organisasi selama mereka beraktifitas dalam organisasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah keseluruhan lingkungan di dalam suatu organisasi yang dihadapi oleh individu selama melaksanakan pekerjaannya (Newstrom, John, W., 2011). Mendefenisikan iklim organisasi sebagai kumpulan dan model lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi. Iklim organisasi disini merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi dan kondisi lingkungan organisasi (Stringer, 2002).

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2012:26) mendeskripsikan iklim organisasi sebagai nilai-nilai dari bagian kekhasan atau symbol dari organisasi yang menjadi kualitas dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya dan mempengaruhi perilaku mereka terhadap organisasi. Iklim organisasi dapat dipandang sebagai persepsi para anggotanya terhadap kepribadian organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja individu. Selanjutnya iklim organisasi merupakan ciri khas dari suatu lingkungan kerja yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-

tindakan yang dilakukan oleh organisasi baik secara sadar maupun tidak sadar (Wirawan, 2012).

Iklim organisasi dapat disebut sebagai deskripsi psikologis dari lingkungan kerja. Iklim organisasi dapat berbeda bagi setiap orang tergantung bagaimana mereka melihat lingkungan kerja dalam organisasi mereka. Berdasarkan beberapa teori tersebut, penulis mengacu pada definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Stringer sebagai dasar teori pada penelitian ini. Iklim organisasi sebagai kumpulan dan model lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi. Iklim organisasi disini merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi dan kondisi lingkungan organisasi (Stringer, 2002).

Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim kerja menggunakan model motivational analysis of climate (MAOC) yaitu 1) Pengakuan atas hak; 2) Sistem pengawasan kerja yang dilakukan; 3) Hubungan antara atasan dengan bawahan; 4) Hubungan interpersonal antar/sesama pegawai; 5) Intensitas kerja sama dalam penyelesaian tugas (Sun-Waterhouse, D., Edmonds, L., Wadhwa, S.S. and Wibisono, 2013).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2011). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Dimensi kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus

dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

2. Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan (Dharma, 2012).

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai di dalam suatu organisasi, sangat diperlukan penilaian terhadap kinerja. Menurut Keban bahwa bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya (Keban, Yeremias, 2014). Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2011).

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Handoko (2014), menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan antara lain dapat dipergunakan untuk Perbaikan kinerja (kinerja karyawan), penyesuaian - penyesuaian kompensasi, yaitu merupakan masukan bagi manajemen untuk mengadakan evaluasi terhadap karyawan yang layak mendapatkan peningkatan penghasilan dan penghargaan. Keputusan-keputusan penempatan, yaitu sebagai masukan bagi manajemen untuk melakukan

mutasi, rotasi ataupun promosi, kebutuhan latihan dan pengembangan kinerja yang kurang sesuai menunjukkan kebutuhan latihan (Mathis, R. L., 2016).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur yang dilaksanakan di rentang waktu bulan Desember 2022 sampai dengan Februari 2023. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan penjelasan-penjelasan yang ada.

Data Primer, adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuisisioner) kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Lampung Timur. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain 1) Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian; 2) Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan

kepada responde; 3) Telaah dokumentasi dan kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengkaji buku-buku bacaan dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai dan variable bebasnya yaitu sumber daya manusia dan iklim organisasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan pengaruh antara variabel Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja didapat kolom model summary di atas dapat dilihat Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,132 = 13,2\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur sebesar 13,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 20 diperoleh Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Iklim

Organisasi terhadap Kinerja adalah variabel Iklim Organisasi (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 4,989. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,68107, maka t hitung = 4,989 > t tabel = 1,68107, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur dapat diterima. Jadi variabel Iklim Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur. Persamaan regresi antara variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah  $Y = 14,840 + 0,665 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Iklim Organisasi (X2) akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,665 point.

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 15,668 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,23, ini berarti F hitung > F tabel maka Sumber Daya Manusia (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh antara Sumber Daya Manusia (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga

Kabupaten Lampung Timur adalah terbukti atau diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Peningkatan Kapasitas (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur; 2) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai di pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur; 3) Terdapat pengaruh Peningkatan kapasitas dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lampung Timur. Besarnya pengaruh Peningkatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2017). Kriteria Instrumen dalam suatu Penelitian. *Jurnal THEOREMS (The Original Research of Mathematics)*, 2(1), 28–3.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. ALFABETA.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Keban, Yeremias, T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu* (3 ed.). Gava Media.
- Mathis, R. L., and J. H. J. (2016).

Human Resource Management  
(10th ed.). Salemba Empat.

Nawawi, I. (2013). Budaya organisasi  
kepemimpinan dan Kinerja. PT.  
Fajar Iterpratama Mandiri.

Newstrom, John, W., and K. D. (2011).  
No Title. McGraw-Hill Companies,  
Inc.

Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber  
Daya Manusia untuk Perusahaan.  
PT. Raja Grafindo Persada.

Stringer, R. (2002). Leadership and  
Organizational Climate: The Cloud  
Chamber Effect (P. Hall (ed.)).

Sun-Waterhouse, D., Edmonds, L.,  
Wadhwa, S.S. and Wibisono, R.  
(2013). Producing Ice Cream  
Using a Substantial Amount of  
Juice From Kiwifruit with Green,  
Gold or Red Flesh. Food Res, Vol  
50. No.

Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja  
Sumber Daya Manusia. Salemba  
Empa.