

PENGARUH PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA STAF SUMBER DAYA MANUSIA MABES POLRI

Joko Nugroho¹, Triyuni Soemartono², Jubery Marwan³

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence of human resource procurement, leadership and organizational culture together on organizational performance in the Human Resources Staff of the Indonesian National Police Headquarters. This study uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used is Simple Random Sampling, with a sample of 86 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis testing which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t test and F test. From the results of the study, the following findings were obtained: (1) Human resource procurement has a strong and significant effect on organizational performance in the Human Resources Staff of the Indonesian National Police Headquarters with a correlation coefficient value of 0.753, a determination coefficient value of 56.7%, and a t-count value of 10.495 which is greater than the t-table value of 2,000. (2) Leadership has a strong and significant influence on organizational performance in the Human Resources Staff of the Indonesian National Police Headquarters, with a correlation coefficient of 0.778, a determination coefficient of 60.6%, and a calculated t-value of 11.355, which is greater than the t-table value of 2.000. (3) Organizational culture has a strong and significant influence on organizational performance in the Human Resources Staff of the Indonesian National Police Headquarters, with a correlation coefficient of 0.761, a determination coefficient of 58%, and a calculated t-value of 10.764, which is greater than the t-table value of 2.000. (4) Human resource procurement, leadership, and organizational culture have a strong and significant influence on organizational performance in the Human Resources Staff of the Indonesian National Police Headquarters, with a correlation coefficient of 0.813, a determination coefficient of 66.1%, and an F-value of 53.270, which is greater than the F-table value of 2.72.

Keywords: *Human Resource Procurement, Leadership, Organizational Culture, and Organizational Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, dengan sampel sebanyak 86 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan temuan sebagai berikut: (1) Pengadaan sumber daya manusia berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,753, nilai koefisien determinasi sebesar 56,7%, dan nilai thitung 10,495 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000. (2) Kepemimpinan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,778, nilai koefisien determinasi sebesar 60,6%, dan nilai thitung 11,355 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000. (3) Budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,761, nilai koefisien determinasi sebesar 58%, dan nilai thitung 10,764 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000. (4) Pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan

budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,813, nilai koefisien determinasi sebesar 66,1%, dan nilai Fhitung 53,270 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,72.

Kata Kunci: Pengadaan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan dalam mempertahankan eksistensi organisasi terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan aset utama. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermuara dari satu realita bahwa individu, yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam organisasi dapat berjalan efektif maka organisasi tetap efektif. Pengadaan sumber daya pegawai merupakan suatu usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.

Dalam organisasi besar, pengadaan pegawai merupakan fungsi yang berdiri sendiri dan dilimpahkan kepada manajemen personalia. Departemen ini kemudian mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya manusia. Pada organisasi kecil fungsi pengadaan pegawai ini dipegang oleh pemimpin organisasi sendiri, sebab pada organisasi kecil ruang lingkupnya masih sempit. Hasibuan (2017:44), menjelaskan pengadaan pegawai adalah proses penarikan, seleksi, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Agar tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya dapat tercapai maka sudah menjadi kewajiban organisasi untuk memberikan budaya organisasi agar lebih meningkatkan loyalitas pegawai. Hariandja (2015:195), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Karena pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan kemampuan pimpinan dan menerapkan budaya organisasi baik kepada seluruh pegawainya sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan optimal.

Penerapan model kepemimpinan yang tepat merupakan salah satu aspek penting untuk menjaga efektivitas kerja pegawai. Peran pimpinan yang dominan sangat penting dikaitkan dengan pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian faktor kepemimpinan yang baik diharapkan dapat menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul dalam kegiatan kerja. Pimpinan yang baik harus mampu melihat situasi dan kondisi internal maupun eksternal bagi kemajuan organisasi. Ardana, dkk (2016:89), mengemukakan kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang.

Sehingga kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah karena individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan organisasi bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila organisasi ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai budaya organisasi eksternal untuk menjaga tujuan individu tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik pimpinan dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas sesuai dengan aturan organisasi.

Perilaku pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Sutanto (2016:121), menyatakan budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh pegawai.

Koesmono (2015:15), menguraikan budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi lebih kuat dan tujuan anggotanya dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud

tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Penelitian ini dilakukan pada Staf Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia atau SSDM Polri. Dalam Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa SSDM Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Markas Besar (Mabes) Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang berkedudukan langsung di bawah Kapolri. SSDM Polri bertugas membina dan melaksanakan fungsi manajemen bidang SDM yang meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan, dan penyaluran personel, asesmen serta psikologi kepolisian, dan upaya peningkatan kesejahteraan personel di lingkungan Polri.

Berkaitan dengan tugas pokoknya tersebut, SSDM Polri perlu melakukan proses pengadaan sumber daya personel dengan jelas dan transparan. Untuk mendukung hal tersebut, maka perlu adanya model kepemimpinan dan budaya organisasi yang positif sehingga pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara optimal. Namun masih ada kendala yang menghambat pencapaian kinerja organisasi sesuai yang diharapkan oleh SSDM Polri, karena masih rendahnya budaya organisasi personel dalam mengikuti program pengembangan karir, rendahnya kompetensi personel dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan, kurang efektifnya arahan pimpinan dalam memberikan budaya organisasi kepada personel, kurangnya komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dengan personel lapangan, dan tidak diterapkannya budaya kerja yang positif dalam organisasi.

Penelitian ini didasarkan pada adanya research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Arisandi (2016), meneliti tentang pengadaan tenaga kerja pada organisasi non profit, yaitu Yayasan Karmel Cabang Muncar Banyuwangi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengadaan tenaga kerja (procurement) serta pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Karmel Cabang Muncar Banyuwangi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Maulana, dkk (2023), dilakukan pada perusahaan swasta dimana metode penelitiannya dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa proses pengadaan tenaga kerja mandor dan krani dimulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Metode yang digunakan adalah metode tertutup dengan penyebaran informasi melalui mulut ke mulut. Akibat dari penggunaan metode ini adalah sedikitnya pilihan tenaga kerja dikarenakan hanya sedikit calon tenaga kerja yang melamar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan tenaga kerja merupakan usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Sirait (2016:44), di dalam organisasi besar, procurement merupakan fungsi yang berdiri sendiri dan dilimpahkan kepada ahli personalia. Departemen ini kemudian mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya manusia.

Pada organisasi kecil, fungsi procurement ini dipegang oleh pimpinan organisasi sendiri, sebab pada organisasi kecil ruang lingkupnya masih sempit.

Dalam melaksanakan fungsi procurement, perlu diperhatikan kualitas yang dimiliki tenaga kerja. Fungsi pertama yang harus dioperasionalkan oleh bagian kepegawaian, yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat, sehingga dapat melaksanakan usaha pencapaian tujuan organisasi yang baik. Kegiatan-kegiatan ini mencakup: penarikan (recruitment), pemilihan (selection), dan penempatan (placement).

Masalah penentuan tenaga kerja tidak hanya menyangkut bagian personalia saja, tetapi juga seluruh departemen yang ada didalam organisasi, sebab pegawai baru yang telah diterima akan ditempatkan pada setiap departemen yang membutuhkannya. Oleh karena itu, kebutuhan tenaga kerja sering melibatkan unsur pimpinan dari departemen yang membutuhkan tenaga kerja. Biasanya keterlibatan unsur pimpinan departemen lain adalah pada saat wawancara terakhir. Kiage (2013:11), menyatakan standar kinerja dapat memberikan informasi yang tidak bias kepada pembuat keputusan di departemen dan juga obyektif mengenai kinerja fungsi pengadaan.

Hasibuan (2017:44), menjelaskan pengadaan pegawai adalah proses penarikan, seleksi, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Sirait (2016:57), mengungkapkan pengadaan adalah usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah personalia yang tepat guna mencapai tujuan organisasi, yang mencakup penarikan, pemilihan, dan penempatan pegawai.

Lebih lanjut Sikula (2013:38), menjelaskan pengadaan pegawai adalah tindakan atau proses organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai yang

dibutuhkan untuk operasional. Kemudian Dessler (2015:68), menegaskan pengadaan pegawai merupakan proses penentuan kebutuhan, penarikan, dan seleksi penyedia (pegawai) yang tepat untuk mencapai keunggulan kompetitif dan efisiensi operasional,

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mendefinisikan pengadaan pegawai merupakan proses strategis untuk memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat agar dapat mencapai tujuan organisasi, melalui tahapan mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, hingga penempatan pegawai. Pengadaan ini merupakan fungsi operasional penting karena pegawai adalah aset strategis yang membentuk masa depan organisasi, sehingga perlu dilakukan secara komprehensif untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan.

2. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Pemimpin mempengaruhi bawahan sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya.

Hasibuan (2017:43), menyatakan pemimpin adalah seseorang yang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk

mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Nawawi dan Martini (2016:9), mengemukakan bahwa pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Anoraga dikutip Sutrisno (2017:232), mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Pada dasarnya keberhasilan seseorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain. Thoha (2016:75), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok di dalam usahanya untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu, pengertian ini perlu dikutip karena rumusan ini sama sekali tidak menyebutkan bahwa kepemimpinan itu harus dikaitkan oleh suatu organisasi tertentu.

Ardana, dkk (2016:89), mengemukakan kepemimpinan adalah merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Lebih lanjut Gitosudarmo dikutip Ardana, dkk (2016:89), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu

atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Selanjutnya Tzu dan Cleary dalam Suwatno dan Priansa (2017:140), berpendapat kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian dan ketegasan. Kartono (2017:51), mengemukakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Rivai (2019:65), mengemukakan bahwa pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Seorang pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Riduwan (2017:65), mengemukakan kepemimpinan adalah teknik pematangan penyiapan pengikut, teknik hubungan antar manusia, teknik menjadi teladan, teknik persuasi dan pemberi perintah, teknik penggunaan komunikasi yang tepat dan teknik penyediaan fasilitas.

Dalam arti yang lebih luas Umam (2016:270), mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat langsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Sudriamunawar (2016:1), menjelaskan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Stogdill dikutip oleh Sopiah (2018:108), menyatakan bahwa jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberikan batasan tentang konsep tersebut. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini, yaitu: (1) kepemimpinan harus melibatkan orang lain, (2) kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok, (3) Disamping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Wahyudi (2018:123-124), menyatakan bahwa dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap kritis dan berani mengambil keputusan strategis untuk mencapai organisasi kompetitif. Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan bergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin

disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.

Hersey dan Blanchard dikutip oleh Wahyudi (2018:123), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian tingkat kematangan bawahan, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Dari berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan kerjasama dengan cara memulai, memberitakan, mendukung, menilai dan menyimpulkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya secara umum didefinisikan sebagai adat istiadat, tata cara, nilai yang hidup dalam suatu kelompok tertentu. Linton dikutip oleh Notowidagdo (2015:23), menyebutkan bahwa kebudayaan adalah konfigurasi dari tingkah laku yang dipelajari dan hasil tingkah laku, yang unsur-unsur pembentukannya didukung dan diteruskan oleh anggota dari masyarakat tertentu.

Lubis dan Martini (2016:1), menyatakan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang sedang berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa

dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Wheelen dan Hunger dikutip oleh Ardana, dkk (2016:170), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Lebih lanjut Umam (2016:129), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga sebagai perangkat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemacu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

Wirawan (2017:100), mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta ditetapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Ndraha (2017:42), mengemukakan jika ada program pemerintah yang mengalami hambatan, biasanya yang dijadikan kambing hitam adalah budaya. Nilai-nilai yang menjadi muatan program belum membudaya. Kemudian Wirawan (2017:100), menyatakan budaya organisasi didefinisikan sebagai perubahan norma-norma, nilai-nilai, asumsi dan filsafat organisasi atau

perubahan penafsiran keempat esensi budaya organisasi tersebut yang kemudian diterapkan dalam perubahan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Norma, asumsi, dan filsafat organisasi merupakan inti dari budaya organisasi, sehingga perubahan budaya organisasi harus menyentuh perubahan inti budaya organisasi ini.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values) keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Kilmann dikutip oleh Sutrisno (2016:2), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi.

Sementara itu definisi budaya organisasi menurut Schein yang dikutip oleh Tika (2017:3), mengemukakan bahwa: "Cultur is a pattern of basic assumption invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with it as problems of external adaption and internal integration that has worked well enough to be considered valid, and to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feed in relation to those problems," artinya budaya adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi ketika organisasi ini memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dikatakan valid dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi

yang baru sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Definisi tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang berkarya dalam organisasi tersebut, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Flippo (2015:111), mengemukakan setiap organisasi memiliki budaya kerja yang unik dan khas seperti setiap orang memiliki kepribadian yang unik dan khas pula. Setiap lingkungan organisasi memiliki budaya yang berlaku di dalamnya, dan tidak selalu sama dengan budaya yang berlaku pada organisasi lainnya. Konsep budaya yang berlaku merujuk pada sistem nilai, norma-norma, tata cara, dan praktik-praktik perilaku yang dimiliki dan dijadikan dalam bagi seluruh anggota seluruh organisasi.

Mangkunegara (2019:113), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Selanjutnya Robbins (2017:480), mengemukakan bahwa budaya menghubungkan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen. Tetapi kebanyakan penulis tidak berusaha

merinci karakteristik karakteristik tersebut. Sebaliknya, mereka berbicara tentang budaya sebagai “milieu” yang abstrak. Jika budaya itu memang ada dan kita menyatakan bahwa memang demikian adanya, maka budaya harus mempunyai dimensi mencolok yang dapat didefinisikan dan diukur. Untuk itu kami mengajukan sepuluh karakteristik yang jika dicampur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

4. Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Keban (2015:43), kinerja (performance) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil the degree of accomplishment atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Mahsun (2016:25), menjelaskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Lebih lanjut Ruky dalam Tangkilisan (2017:176), mengemukakan bahwa penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan kegiatan membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Sasaran yang ingin dicapai organisasi diteliti, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang di atas standar (target), dan mana yang dibawah target atau tidak tercapai sepenuhnya.

Rivai (2019:14), berpendapat bahwa kinerja organisasi adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Moeherton (2016:60), mengemukakan kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Mahsun (2016:71), menjelaskan dimensi kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan dimensi-dimensi atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas, tanpa dimensi yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara alternatif alokasi sumber daya yang berbeda, alternatif desain-desain organisasi yang berbeda, dan diantara pilihan-pilihan

pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, diperlukan beberapa informasi tentang kinerja organisasi. informasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini, sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Faktanya, banyak organisasi tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program/kebijakan/visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap instansi sering tidak memperhatikan kinerja instansi atau organisasi kecuali kinerja sudah amat buruk.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pengadaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri

Uji hipotesis 1 menyatakan: “terdapat pengaruh pengadaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri.” Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi pengadaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi adalah 0,753. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 56,7% dari kinerja organisasi

ditentukan oleh pengadaan sumber daya manusia, sedangkan 43,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel pengadaan sumber daya manusia dan variabel kinerja organisasi ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 14,395 + 0,699X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja organisasi sebesar 14,395, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pengadaan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,699 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengadaan sumber daya manusia dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 10,495 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilawati, dkk (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengadaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Mulawarman.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri

Uji hipotesis 2 menyatakan: “terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri.” Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi adalah 0,778. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,606 atau 60,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 60,6% dari kinerja organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan 39,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja organisasi ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 9,586 + 0,796X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja organisasi sebesar 9,586, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,796 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 11,355 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri

Uji hipotesis 3 menyatakan: “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri.” Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi budaya organisasi terhadap kinerja organisasi adalah 0,761. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,580 atau 58%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 58% dari kinerja organisasi ditentukan oleh budaya organisasi, sedangkan 42% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja organisasi ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 13,961 +$

$0,709X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja organisasi sebesar 13,961, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,709 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 10,764 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Hadipapo (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Wawotobi.

4. Pengaruh Pengadaan sumber daya manusia, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri

Uji hipotesis 4 menyatakan: “terdapat pengaruh pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri.” Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi adalah 0,813. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,661 atau 66,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 66,1% dari kinerja organisasi ditentukan oleh pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi, sedangkan 33,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi

secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 7,398 + 0,135X_1 + 0,481X_2 + 0,227X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja organisasi sebesar 7,398, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pengadaan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,135 satuan. Jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,481 satuan. Dan jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,227 satuan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 53,270 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,72 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 4 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bune, dkk (2023), dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Makassar. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Makassar sebesar 38,8%, dan sisanya 61,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadaan sumber daya manusia berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf

Sumber Daya Manusia Mabes Polri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,753 dan nilai koefisien determinasi sebesar 56,7%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengadaan sumber daya manusia dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 10,495 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 dan nilai koefisien determinasi sebesar 60,6%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 11,355 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 10,764 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 dan nilai koefisien determinasi sebesar 66,1%. Selanjutnya

hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja organisasi adalah signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 53,270 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,72 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Airyq, Irnin Miladdyan., Aida Vitayala Sjafrin Hubeis, dan Anggraini Sukmawati. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah (Ya BAKII) Kabupaten Cilacap. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 9, No. 1. 285-295.
- Ardana, Komang, dkk. (2016). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arisandi, Eka. (2016). Pengaruh Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement) Serta Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Karmel Cabang Muncar Banyuwangi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Creswell, J.W. (2015). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed)* Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiyanto, Agus dkk. (2016). *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Flippo, Edwin B. (2015). *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa: Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul dan Anwar Hadipapo. (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi. *Jurnal EKOBIS*. Vol. 16, No. 1. 1-11.
- Hariandja, Marhot Tua. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2017). *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keban, Yermias T. (2015). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gaya Media.
- Koesmono, Teman. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2. 171-188.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Lubis, Hari dan Martini Huseini. (2016). *Teori Organisasi Suatu, Pendekatan Makro*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.