

**Pengaruh Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, dan  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana  
Umum (PPSU) di Kelurahan Papanggo Kecamatan Tanjung Priok Kota  
Administrasi Jakarta Utara**

**Wisnu Irlusnah**

Magister Manajemen Institut Bisnis Nusantara

**Anas Luthfi**

Institut Bisnis Nusantara

**Edi Wahyu Wibowo**

Prodi Manajemen Institut Bisnis Nusantara

[edi@ibn.ac.id\\*](mailto:edi@ibn.ac.id)

**Abstrak**

Pada tanggal 13 Mei 2015, dikeluarkan Peraturan Gubernur No. 169 Tahun 2015 tentang penanganan prasarana dan sarana umum tingkat kelurahan, dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bersifat kuantitatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, human capital management, kepemimpinan terhadap kinerja pekerja terhadap PPSU Kelurahan Papanggo Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi (X1), Human Capital Management (X2), Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pekerja (Y1) PPSU di Kelurahan Papanggo.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Human Capital Management, Kinerja Pegawai

**A. PENDAHULUAN**

Menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif, berbagai kesenjangan dan permasalahan ditemui pada semua lapisan dalam upaya mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pada tanggal 13 Mei 2015, dikeluarkan Peraturan Gubernur No. 169 Tahun 2015 tentang penanganan prasarana dan sarana umum tingkat kelurahan, dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan Gubernur ini yang kemudian menjadi landasan dalam perekrutan Penanganan

bantuan petugas PPSU dapat mengaksesnya langsung melalui program tersebut.

Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tingkat kelurahan dan juga merupakan gabungan dari PHL di dinas-dinas (Sumber: <https://smartcity.jakarta.go.id>). Perekrutan anggota PPSU juga terbuka bagi wanita seperti ibu rumah tangga dan wanita lajang. Pekerja wanita biasanya ditugaskan pada bagian kebersihan seperti menyapu jalanan dan merapihkan dedaunan yang mengotori jalan. Sedangkan pekerja laki-laki ditugaskan membersihkan saluran air dan patroli siaga. Seperti dikutip dari kompas.com, Kepala Dinas Komunikasi, Informasi, dan Kehumasan Pemprov DKI Jakarta, Kurnia mengatakan, "PPSU merupakan satuan yang dimasukkan dalam program Jakarta Smart City. Warga yang memerlukan dengan adanya petugas PPSU, lurah dan camat dapat langsung menindaklanjuti permasalahan skala kecil yang terjadi di wilayahnya, sehingga keluhan masyarakat dapat direspons dengan cepat. Masyarakat juga dapat mengawasi dan memantau proses kerja petugas PPSU ini. Hak-hak yang diberikan Pemprov DKI Jakarta kepada PPSU di antaranya adalah seragam dan alat kerja, gaji sesuai dengan UMP DKI Jakarta yang dibayarkan melalui Bank DKI, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, serta tunjangan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Gubernur DKI Jakarta melakukan evaluasi pekerjaan setiap akhir tahun terhadap petugas PPSU, dan kelurahan mengadakan evaluasi 3 bulan sekali kepada petugas PPSU, apabila petugas PPSU tersebut dirasa tidak baik maka kelurahan berhak memutus kontrak dengan petugas PPSU yang bersangkutan. Kelurahan Papanggo memiliki 104 Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). Pekerja penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di Kelurahan Papanggo bertanggung jawab menangani kebersihan dan kerusakan ringan pada suatu kawasan tertentu yang berada di wilayah Kelurahan Papanggo, seperti jalan, saluran, taman serta fasilitas sosial maupun fasilitas umum yang sudah diserahkan dari pihak pengembang kepada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Dalam hal ini peneliti ingin sekali mengupas apakah penerapan Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat khusus di Wilayah Kelurahan Papanggo sudah sesuai dengan kinerja yang diinginkan dengan batasan masalahnya yaitu dari sisi

budaya organisasi, *human capital management*, kepemimpinan, dan kinerja organisasi.

## **B. Landasan Teori Kinerja**

Menurut Kamus Umum, “kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.” Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Indikator- indikator kinerja pegawai menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn (dalam Suyadi Prawirosentono, 2008, hal. 27-32) adalah sebagai berikut:

### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

### 3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Robbins (1998, hal. 248) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.”

Robbins memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

## Human Capital Management

Menurut Mayo, 2000 dalam (Martina Dwi Puji, *et.al*, 2008 hal. 2) “mengukur kinerja organisasi dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* juga merupakan inti dari suatu organisasi. Pada saat ini pegawai sudah bukan lagi dianggap sebagai *asset* organisasi melainkan pegawai adalah investasi dan modal yang dimiliki oleh organisasi.”

Secara garis besar ada tiga komponen modal organisasi yang mendukung inovasi, yakni:

1. **Modal Manusia (*Human Capital*)**
2. Modal Struktural (*Structural Capital*)
3. Modal Kepemimpinan (*Leadership Capital*)

Penelitian ini hanya meneliti tentang Modal Manusia (*Human Capital*) menurut Ancok (2002) seperti yang dijelaskan di bawah ini. Ada enam komponen dari modal manusia, yakni:

1. Modal intelektual

Modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan.

2. Modal emosional

Menggambarkan kemampuan manusia untuk mengenal dan mengelola emosi diri sendiri, serta memahami emosi orang lain agar dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam berinteraksi dengan orang lain.

3. Modal sosial

Modal sosial adalah kumpulan dari hubungan yang aktif di antara manusia yaitu rasa percaya, saling pengertian, dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas yang memungkinkan adanya kerjasama.

4. Modal ketabahan

Ketabahan adalah modal untuk sukses dalam kehidupan, apakah itu kehidupan pribadi ataupun kehidupan sebuah organisasi.

#### 5. Modal moral

Untuk berperilaku sesuai dengan kaidah etik perusahaan memiliki berbagai perangkat pendukung etik yang salah satunya adalah moral.

#### 6. Modal

kesehatan

Kesehatan adalah bagian dari modal manusia agar dia bisa bekerja dan berfikir secara produktif.

### **Kepemimpinan**

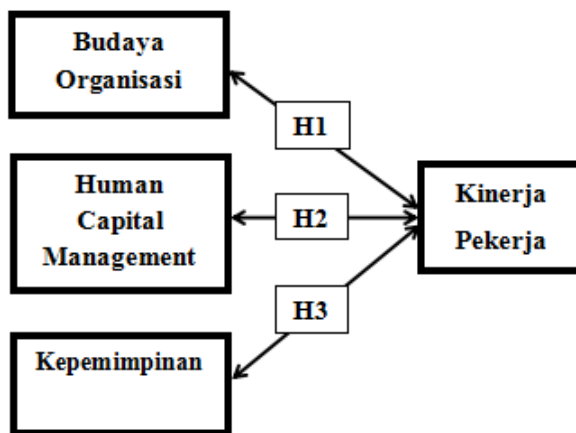
Menurut Henry Pratt Fairchil (dalam Kartini Kartono, 2003, hal.39) “kepemimpinan yaitu seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.”

Menurut Robbins dan Judge (2015, hal. 473) mengungkapkan indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Integritas (*integrity*), merupakan salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dicapai untuk perusahaan.
2. Kompeten (*competency*), adalah ketrampilan yang diperlukan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu fungsi sebagai seorang pimpinan.
3. Konsistensi (*consistency*), artinya ketetapan serta kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi permasalahan yang sedang dialami perusahaan.
4. Loyal (*loyalty*), artinya mutu dari sikap setia (*loyal*) dengan tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan seorang pimpinan kepada bawahannya.
5. Terbuka (*openness*), artinya keterbukaan pemimpin dengan bawahan dalam menerima masukan, saran dalam mengambil keputusan sehingga tercipta hubungan kerjasama yang baik.

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.

## Hipotesis



GAMBAR 2-1 :  
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Selanjutnya berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo.
- H2 : *Human Capital Management* berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo.

**C. METODOLOGI PENELITIAN**

**Metode atau Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah Pimpinan (ASN (Aparatur Sipil Negara)) di Kelurahan Papanggo sebanyak 8 orang dan Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo berjumlah 104 orang (KEPGUB Prov DKI No 2331 Tahun 2016). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 112 orang dan tingkat signifikansi 0,05, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 87,50 dengan pembulatan 88 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*.

**D. ANALISIS DATA, PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

**Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif pada penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo ini dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan *software* SPSS 22.

**Uji Validitas**

Dari hasil uji validitas terhadap variabel penelitian di atas, didapatkan bahwa semua variabel penelitian didapatkan  $\alpha < 0,05$ . Dengan demikian bahwa variabel penelitian tersebut adalah **valid** untuk digunakan sebagai data uji lanjutan (Ghozali, 2016, hal. 53).

**5.1.2.2 Uji Reliabilitas**

| Variabel Penelitian             | Pernyataan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------|------------|------------------|------------|
| Kinerja                         | 18         | 0.802            | Reliabel   |
| Budaya Organisasi               | 20         | 0.811            | Reliabel   |
| <i>Human Capital Management</i> | 17         | 0.815            | Reliabel   |
| Kepemimpinan                    | 13         | 0.674            | Reliabel   |



Tabel di atas merupakan uji reabilitas terhadap variabel penelitian. Dalam penelitian ini ada empat (4) variabel yang digunakan yaitu kinerja, budaya organisasi, *human capital management*, dan kepemimpinan. Dengan uji reabilitas menggunakan *cronbach's alpha* maka dapat dilihat dari tabel 5.11 di atas diketahui bahwa keempat (4) variabel penelitian yang digunakan masuk dalam kategori reliabel karena nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang telah dibentuk harus melewati uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa persamaan regresi tersebut sudah tepat dan konsisten. Adapun yang termasuk dalam uji asumsi klasik menurut Ghozali (2016) yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

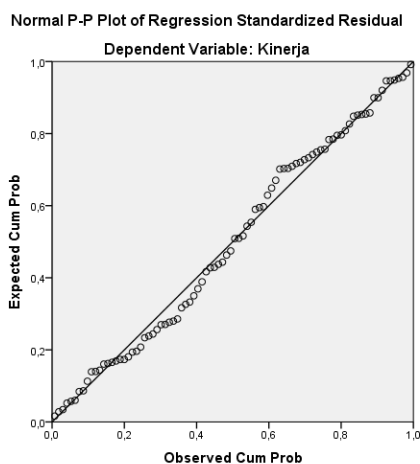
Di bawah ini adalah grafik histogram (gambar 5.1) dari data residual variabel budaya organisasi, *human capital management*, dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja yang telah diolah melalui program SPSS 22.

(Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020)

Berdasarkan pengamatan terhadap GAMBAR 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa kecenderungan bentuk kurva pada data observasi mengikuti pola kurva distribusi normal walau terdapat nilai dari data observasi yang ekstrim atau keluar terlalu jauh dari pola kurva distribusi normal.

Langkah yang kedua adalah melakukan uji normalitas dengan pengamatan terhadap grafik *normal probability plot*. Berdasarkan pengolahan data menggunakan

program SPSS 22 data residual variabel budaya organisasi, *human capital management*, dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja terlihat seperti gambar 5.2 di bawah ini :

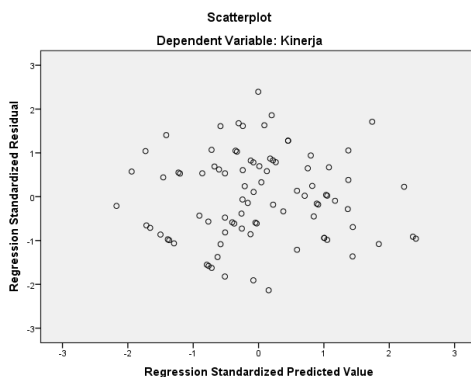


(Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020)

Dari GAMBAR 5.2 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti pola garis diagonal serta walau terdapat nilai *plot data* yang jauh keluar dari pola garis diagonal sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22 didapatkan hasil uji heteroskedastisitas seperti yang tampak pada gambar 5.3 di bawah ini :



(Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020)

Dari GAMBAR 5.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Multikolinieritas**

Dalam penelitian ini menggunakan 3 vareabel independen seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini sehingga perlu dilakukan uji multikolonieritas untuk mengetahui apakah ada hubungan di antara 3 variabel independen tersebut. Jika ada hubungan atau korelasi di antara variabel bebas atau independen maka telah terjadi problem multikolinearitas.

Tabel 5.13  
Uji Multikolonieritas

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 8,642                       | 8,036      |                           | 1,075 | ,285 |                         |       |
| Budaya Organisasi | ,401                        | ,123       | ,406                      | 3,263 | ,002 | ,390                    | 2,566 |
| Human Capital     | ,132                        | ,098       | ,131                      | 1,352 | ,180 | ,638                    | 1,568 |
| Kepemimpinan      | ,460                        | ,194       | ,261                      | 2,369 | ,020 | ,496                    | 2,017 |

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020)

Berdasarkan tabel 5.13 yang bersumber dari pengolahan data SPSS 22 tersebut maka:

1. Hasil perhitungan pada nilai *tolerance*, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,10. Artinya tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji.
2. Hasil perhitungan pada nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji.
3. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam penelitian ini budaya organisasi, *human capital management*, dan kepemimpinan, bukti fisik (*tangibility*) karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

**Uji Koefisien Determinasi Adjusted R Square**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi, koefisien determinasi mengukur kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam bentuk persentase.

Tabel 5.14

Adjusted R Square

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,703 <sup>a</sup> | ,494     | ,476              | 2,971                      | 2,190         |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Human Capital, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020)

Berdasarkan hasil tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa:

1. Semakin besar nilai *adjusted R square*, maka semakin baik kemampuan variabel independen (bebas) menjalankan variabel dependen (terikat).
2. Semakin kecil nilai *std error of the estimate* (SEE), maka semakin tepat model regresi dalam memprediksi variabel dependen.
3. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, *human capital management*, dan kepemimpinan bersama-sama mampu memberikan pengaruh kepada variabel dependen yaitu kinerja pegawai 47,6%.
4. Atau masih ada 52.4% variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai PPSU Kelurahan Papanggo yang tidak tertangkap dalam penelitian ini.

## Hasil Penelitian

### Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah *model* regresi *linear* berganda dalam penelitian ini terbukti telah terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis terhadap persamaan regresi yang dihasilkan model regresi tersebut. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ), *human capital management* ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 22, diperoleh hasil untuk analisis regresi, sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo.

H2: Terdapat pengaruh *human capital management* terhadap kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo.

H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Papanggo.

Sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan, maka akan dilihat terlebih dahulu hasil uji asumsi klasik yang telah dilaksanakan sebelumnya. Pengolahan data menggunakan bantuan SPSS 22.

Tabel 5.15  
Hasil Uji Asumsi Klasik

| No | Nama Uji                | Ketentuan data  | Hasil Uji   |
|----|-------------------------|---|---|
| 1  | Uji Normalitas          | Pada data grafik <i>probability plot</i> , terlihat data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.        | Kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas   |
| 2  | Uji Heteroskedastisitas | Pada grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas                             | Kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi  |
| 3  | Uji Multikolinearitas   | Nilai <i>tolerance</i> lebih kecil dari 0.10 dan nilai VIF lebih besar dari 10.   | Tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam penelitian ini  |
| 4  | Kesesuaian Model        | Semakin besar nilai <i>adjusted R<sup>2</sup></i> semakin baik kemampuan variabel independen (bebas) menjelaskan variabel dependen (terikat). | Nilai <i>adjusted R<sup>2</sup></i> sebesar 47.6% artinya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh kepada variabel dependen sebesar 47.6% atau masih ada 52.4% variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen yang tidak tertangkap dalam penelitian ini. |

**Uji Parsial Model Regresi (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5.16  
Uji Parsial Model Regresi (Uji t)

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 8,642                       | 8,036      |                           | 1,075 | ,285 |                         |       |
| Budaya Organisasi | ,401                        | ,123       | ,406                      | 3,263 | ,002 | ,390                    | 2,566 |
| Human Capital     | ,132                        | ,098       | ,131                      | 1,352 | ,180 | ,638                    | 1,568 |
| Kepemimpinan      | ,460                        | ,194       | ,261                      | 2,369 | ,020 | ,496                    | 2,017 |

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020)

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, persamaan regresi pada uji regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 8.642 + 0.401 + 0.132 + 0.460 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas:

1. Konstanta sebesar 8.642 bermakna bahwa nilai variabel dependen (Y) akan sebesar 8.642, jika variabel independen dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.401 bernilai positif mempunyai arti bahwa ada hubungan searah sehingga jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.401.
3. Nilai koefisien regresi *human capital management* sebesar 0.132 bernilai positif mempunyai arti bahwa ada hubungan searah sehingga jika *human capital management* semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.132.
4. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.460 bernilai positif mempunyai arti bahwa ada hubungan searah sehingga jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.460.

#### Uji Simultan Model Regresi (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Tabel 5.17

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 724,562        | 3  | 241,521     | 27,360 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 741,517        | 84 | 8,828       |        |                   |
|       | Total      | 1466,080       | 87 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Human Capital, Budaya Organisasi



Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada uji ANOVA atau F tes didapati

1. Nilai F hitung sebesar 1466.080 dengan probabilitas signifikansinya 0.000 karena probabilitas signifikansinya jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi, *human capital management*, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Papanggo.

Maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis pada tabel 5.18 di bawah sebagai berikut:

| Ket | Hipotesis  | Hasil Uji |
|-----|--|-----------|
| H1  | Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y1) PPSU Kelurahan Papanggo.               | Menerima  |
| H2  | Terdapat pengaruh positif antara <i>human capital management</i> (X2) terhadap kinerja pegawai (Y1) PPSU Kelurahan Papanggo. | Menolak   |
| H3  | Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y1) PPSU Kelurahan Papanggo.                    | Menerima  |

#### E. PENUTUP

Dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pekerja (Y1) PPSU di Kelurahan Papanggo dengan hasil uji menerima.
2. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif antara *human capital management* (X2) terhadap kinerja pekerja (Y1) PPSU di Kelurahan Papanggo dengan hasil uji menolak dikarenakan proksi pernyataan kuesioner tidak cocok dengan profil responden.
3. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pekerja (Y1) PPSU di Kelurahan Papanggo dengan hasil uji menerima.

### Saran

Berdasarkan hipotesis yang dibangun pada penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka dapat disarankan pada pihak manajemen Kelurahan untuk selalu mengoptimalkan kinerja karyawan dan memperhatikan hasil dari kerja PPSU Kelurahan Papanggo.

Pertama, Budaya Organisasi yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota mengenai apa yang harus dipertahankan sehingga dapat membina kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi. Budaya organisasi harus dipandang sebagai strategi dalam menghadapi persaingan.

Kedua, Bagi organisasi *human capital* bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrisik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja.

Ketiga, Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin berfikir dan bertindak.

### DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sum- Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012 berdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P. 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application, seventh edition*, Englewood Cliffs.

Mayo, A. 2000. *The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital*. [www.emerald-library.com](http://www.emerald-library.com). pp: 521- 533.

Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawati. 2008. *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*.

Kartono, Kartini. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Grasindo.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

**Website:**

<https://smartcity.jakarta.go.id>

<https://absensi.jakarta.go.id/aplikasi>

