

## **PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI, DAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN TERHADAP KINERJA ASN PADA RUANG LINGKUP PEMERINTAHAN KECAMATAN MANUJU KABUPATEN GOWA**

**Musliadi<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Sylvia<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>musliadi2912@gmail.com, <sup>2</sup>ahmadmaryadi@gmai.com, <sup>3</sup>sylvia@stienobel-indonesia.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola Pemerintahan terhadap Kinerja ASN pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Maret sampai Mei 2022. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 99 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN secara parsial. 2) Tata Kelola Pemerintahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. 3) Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola Pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN secara simultan. 4) variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Tata Kelola Pemerintahan, Kinerja ASN

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze: The Influence of Human Resource Quality, Organizational Culture, and Governance on ASN Performance in the Scope of the Government of Manuju District, Gowa Regency, as well as the variables that most dominantly affect the performance of ASN in the Scope of Government of Manuju District, Gowa Regency. This research approach uses a quantitative approach. The research was conducted in the scope of government of Manuju District, Gowa Regency. The research time was conducted from March to May 2022. The population in this study was 99 people. The sampling technique in this study is a purposive sampling technique. The sample in this study was 36 number of people. The results showed that: 1) The quality of Human Resources and Organizational Culture had a positive and significant effect on the performance of ASN partially. 2) Governance has no significant effect on the performance of ASN. 3) The Quality of Human Resources, Organizational Culture, and Governance have a positive and significant effect on the performance of ASN simultaneously. 4) The human resource quality variables have the most dominant effect on ASN performance.*

**Keywords:** Human Resource Quality, Organizational Culture, Governance, ASN Performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting di dalam instansi pemerintahan. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya sebuah instansi pemerintahan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang mampu menjadi pelaksana dan pengendali semua proses pencapaian tujuan pada instansi pemerintahan. Di dalam mencapai tujuan nasional dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu dan siap

menghadapi tantangan masa depan serta siap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi. Dalam pelaksanaan tugas di sini, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mempunyai jiwa yang profesional sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa telah sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan oleh pemerintah pusat. Namun masih terdapat beberapa ASN yang belum menyadari akan tanggung jawab dan tugasnya. Hal tersebut terjadi dikarenakan masih terdapat beberapa ASN yang belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum optimal. Dan dari segi kuantitas, jumlah sumber daya manusia yang ada pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa belum seimbang dengan beban kerja selama ini dan potensi beban kerja di masa yang akan datang serta pemerataan alokasi sumber daya manusia di setiap sub-bidang belum sesuai dengan beban kerja.

Kualitas sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi instansi pemerintahan. Mengingat pentingnya unsur sumber daya manusia dalam pertumbuhan dan perkembangan instansi pemerintahan karena di dalamnya terdapat bakat, kreativitas keinginan dan aktivitas kerja. Oleh karenanya, sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan pusat maupun daerah sehingga apabila ASN merasa nyaman bekerja, maka semangat kerjanya akan meningkat, hal itu akan membuat produktivitas kerja ASN tersebut akan meningkat pula dan pada akhirnya tujuan pemerintahan akan tercapai.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja ASN yang berkualitas dan profesional. Budaya organisasi dapat membantu kinerja ASN, karena mampu menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi ASN untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh instansinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah instansi pemerintahan, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada di dalam lingkup pemerintahan tersebut. Pemerintah Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan kinerja ASN yang lebih baik. Pemerintah dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen di dalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan tersebut. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh para ASN dan mencerminkan budaya organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan terkait budaya organisasi ditemukan beberapa masalah yaitu; 1) Beberapa ASN masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Seperti terlihat masih banyaknya pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya. 2) Beberapa ASN masih terlihat terlambat datang bekerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Hal ini dikarenakan masih adanya ASN yang lebih mementingkan urusan pribadi di luar daripada urusan kantor. Misalnya meninggalkan kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting. 3) Kinerja ASN masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Misalnya ASN belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang *deadline*, dan perlunya waktu cukup lama ketika masyarakat yang ingin mengurus berkas yang bersangkutan dengan kantor Kecamatan dan kantor Desa yang berada di wilayah Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.

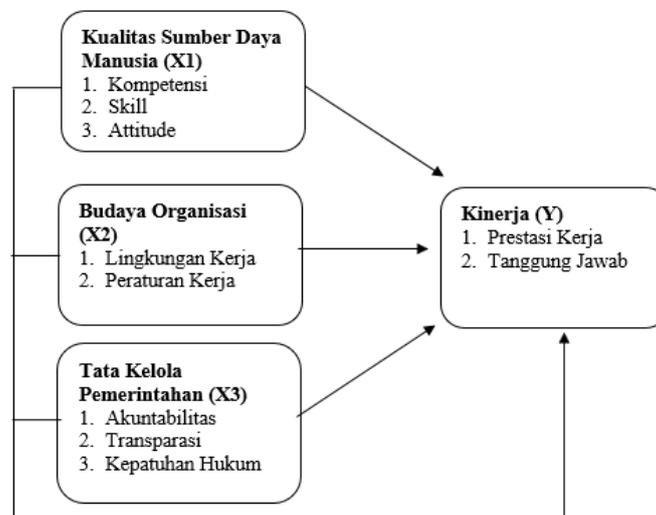
Selain kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi, tata kelola pemerintahan juga turut berperan dalam pencapaian kinerja ASN. Tata kelola (*governance*) tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas sebagai unsur utama. Terminologi *good governance* memang belum baku, tetapi sudah banyak definisi yang coba membedah makna dari *good governance*. Namun demikian, tidak dapat disangkal lagi bahwa *good governance* telah dianggap sebagai elemen penting untuk menjamin kesejahteraan nasional (*national prosperity*). Pemerintah diharapkan dapat mereduksi perannya sebagai pembina dan pengawas implementasi visi dan misi bangsa dalam seluruh sendi-sendi kenegaraan melalui pemantauan terhadap masalah-masalah hukum yang timbul dan menindak lanjuti keluhan-keluhan masyarakat dan sebagai fasilitator yang baik. Dengan pengembangan sistem informasi yang baik, kegiatan pemerintahan menjadi lebih transparan dan akuntabel karena mampu menangkap *feedback* dan meningkatkan peran serta masyarakat.

Yasak Yahdillah dan Edy Swasono (2022), mahasiswa pascasarjana Universitas Islam Kediri, dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jombang di masa Pandemi. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Jombang dimasa Pandemic.

Selain dari hasil penelitian tersebut di atas, hasil penelitian lainnya yang dapat dijadikan sebagai acuan adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh saudari NiPutu Rika Raheni dan I.G.A.M Asri Dwija Putri (2019), alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kota Denpasar. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *good governance* dengan kinerja aparatur Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kota Denpasar.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat padagambar berikut.

**Gambar 1. Kerangka konseptual**



Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa?
3. Apakah terdapat pengaruh Tata Kelola Pemerintahan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa?
4. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola Pemerintahan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa?

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Adapun tempat penelitian ini, dilaksanakan pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa yang berjumlah 99 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan metode kuisisioner/angket dimana responden diberikan beberapa pernyataan berdasarkan indikator-indikator variabel-variabel yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 27,

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Poin	Person Correlation	rtabel	Taraf Sig.	ket.
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	1	0.56	0.33	0.000	Valid
		2	0.46	0.33	0.004	Valid
		3	0.66	0.33	0.000	Valid
		4	0.82	0.33	0.000	Valid
		5	0.70	0.33	0.000	Valid
		6	0.81	0.33	0.000	Valid
		7	0.88	0.33	0.000	Valid
		8	0.78	0.33	0.000	Valid

No	Variabel	Poin	Person Correlation	rtabel	Taraf Sig.	ket.		
		9	0.82	0.33	0.000	Valid		
		10	0.87	0.33	0.000	Valid		
2	Budaya Organisasi	1	0.80	0.33	0.000	Valid		
		2	0.68	0.33	0.000	Valid		
		3	0.88	0.33	0.000	Valid		
		4	0.83	0.33	0.000	Valid		
		5	0.64	0.33	0.000	Valid		
		6	0.70	0.33	0.000	Valid		
		7	0.76	0.33	0.000	Valid		
		8	0.59	0.33	0.000	Valid		
		9	0.80	0.33	0.000	Valid		
		10	0.51	0.33	0.001	Valid		
		3	Tata Kelola Pemerintahan	1	0.83	0.33	0.000	Valid
				2	0.60	0.33	0.000	Valid
3	0.79			0.33	0.000	Valid		
4	0.88			0.33	0.000	Valid		
5	0.67			0.33	0.000	Valid		
6	0.87			0.33	0.000	Valid		
7	0.84			0.33	0.000	Valid		
8	0.80			0.33	0.000	Valid		
9	0.75			0.33	0.000	Valid		
10	0.76			0.33	0.000	Valid		
4	Kinerja	1	0.83	0.33	0.000	Valid		
		2	0.55	0.33	0.001	Valid		
		3	0.85	0.33	0.000	Valid		
		4	0.90	0.33	0.000	Valid		
		5	0.55	0.33	0.001	Valid		
		6	0.90	0.33	0.000	Valid		
		7	0.77	0.33	0.000	Valid		
		8	0.75	0.33	0.000	Valid		
		9	0.65	0.33	0.000	Valid		
		10	0.85	0.33	0.000	Valid		

Sumber: Olah Data SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS versi 27, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari rtabel, dan nilai sig. (2-tailed) dari masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05, dan pearson correlation dari masing-masing variabel bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing poin di setiap variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Total Poin	Nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	10	0.909	<b>Reliabel</b>
2	Budaya Organisasi	10	0.893	<b>Reliabel</b>
3	Tata Kelola Pemerintahan	10	0.923	<b>Reliabel</b>
4	Kinerja	10	0.918	<b>Reliabel</b>

Sumber: Olah Data SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS versi 27, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) masing-masing variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi prasyarat atau variabel tersebut dinyatakan reliabel.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	1.39	0.685
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.443	0.112
Budaya Organisasi	0.316	0.002
Tata Kelola Pemerintahan	0.223	0.001

Sumber: Olah Data SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 1,39 dan untuk Kualitas Sumber Daya Manusia (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,443, sementara Budaya Organisasi (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,316 serta Tata Kelola Pemerintahan (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,223. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,39 + 0,443X_1 + 0,316X_2 + 0,223X_3 + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta Kinerja (Y) sebesar 1,39 yang menyatakan jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Tata Kelola Pemerintahan ( $X_3$ ) sama dengan 0 (nol), maka Kinerja adalah sebesar 1,39.
2. Koefisien Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) sebesar 0,443, berarti bahwa setiap

terjadi peningkatan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 1% maka Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,443 (44,3%). Atau sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 1%, maka Kinerja (Y) menurun sebesar 0,443 (44,3%).

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,316, berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1% maka Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,316 (31,6%). Atau sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1%, maka Kinerja (Y) menurun sebesar 0,316 (31,6%).
4. Koefisien Tata Kelola Pemerintahan (X3) sebesar 0,223, berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Tata Kelola Pemerintahan (X3) sebesar 1% maka Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,223 (22,3%). Atau sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Tata Kelola Pemerintahan (X3) sebesar 1%, maka Kinerja (Y) menurun sebesar 0,223 (22,3%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola Pemerintahan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

#### Uji T (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependent (Y) yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Pengaruh dapat dilihat dari nilai thitung. Jika thitung > ttabel, maka terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 4. Hasil Uji T**

No	Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	3.955	2.037	0.001	<b>Berpengaruh</b>
2	Budaya Organisasi	3.317	2.037	0.002	<b>Berpengaruh</b>
3	Tata Kelola Pemerintahan	1.634	2.037	0.112	<b>Tidak Berpengaruh</b>

Sumber: Olah Data SPSS Versi 27

Dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi 0,05, rumus ttabel = (a/2; n – k -1).

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 36 - 3 - 1) = (0,025 ; 32) = 2,037.$$

Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh thitung sebesar 3,955 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 2,037, dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya, Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh thitung sebesar 3,317 lebih besar dari ttabel yaitu 2,037, dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Budaya Organisasi (X2) secara parsial memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Tata Kelola Pemerintahan (X3) terhadap Kinerja (Y), diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,634 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,037, dan nilai sig. sebesar 0,112 lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, Tata Kelola Pemerintahan (X3) secara signifikan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y).

### Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F diuji simultan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Rumus  $F_{tabel}$ :  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$

**Tabel 5. Hasil Uji F**

<b>Fhitung</b>	<b>Ftabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
49.511	2.9	0.001	<b>Berpengaruh</b>

Sumber: Olah data SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,511 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,9, dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Tata Kelola Pemerintahan (X3) secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Meskipun pada hasil uji t variabel tata kelola pemerintahan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), akan tetapi nilai  $t_{hitung}$  dari variabel tata kelola pemerintahan (X3) bersifat positif, mungkin inilah alasan mengapa secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan atau uji  $R^2$  (R Square) dilakukan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi antara variabel-variabel independent (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.907 <sup>a</sup>	0.823	0.806	1.639

Sumber: Olah data SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai  $R^2$  atau R Square sebesar 0,823, yang menunjukkan bahwa variabel independent yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Tata Kelola Pemerintahan (X3) menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y) sebesar 0,823 atau 82,3%. Sedangkan, sisanya 17,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 responden, maka dapat diperoleh dan diketahui beberapa fakta sebagai berikut:

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kinerja (Y) ASN Pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  kualitas sumber daya manusia sebesar 3,955, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  hanya sebesar 2,037, artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (berpengaruh). Sedangkan nilai sig. Kualitas sumber daya manusia hanya sebesar 0,001 sedangkan taraf signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05, artinya sig.  $0,001 < 0,05$  (berpengaruh). Hal ini berarti kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pemerintahan, hal ini berarti semakin meningkat kualitas SDM yang bekerja di dalam ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa, maka akan meningkat pula kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh saudara/i Yasak Yahdillah dan Edy Swasono (2022), dimana dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) ASN pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa:**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada ruang lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi sebesar 3,317, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  hanya sebesar 2,037, artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (berpengaruh). Sedangkan nilai sig. budaya organisasi hanya sebesar 0,002 sedangkan taraf signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05, artinya sig.  $0,002 < 0,05$  (berpengaruh). Hal ini berarti budaya organisasi yang ada pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa harus dijaga, dipertahankan, atau bahkan ditingkatkan agar kinerja ASN terus meningkat dan lebih baik lagi kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh saudara/i Riju Ulan Sari (2022), dimana dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Tata Kelola Pemerintahan (X3) Terhadap Kinerja (Y) ASN Pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa:**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa tata kelola pemerintahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada ruang lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Nilai  $t_{hitung}$  tata kelola pemerintahan hanya sebesar 1,634, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037, artinya, nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (tidak berpengaruh). Sedangkan nilai sig. tata kelola pemerintahan sebesar 0,112, sedangkan taraf signifikansi pada penelitian ini hanya sebesar 0,05, artinya sig.  $0,112 > 0,05$  (tidak berpengaruh). Hal ini berarti bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan kurang sesuai dengan apa yang dialami oleh para ASN yang berada pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.

Berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh saudara/i NiPutu Rika Raheni dan I.G.A.M Asri Dwija Putri (2019), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini terjadi dikarenakan kondisi obyek penelitian yang berbeda.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Dan Tata Kelola Pemerintahan Terhadap Kinerja ASN Pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola Pemerintahan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar 49,511, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  hanya sebesar 2,9, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (berpengaruh). Sedangkan nilai sig. hanya sebesar 0,001, sedangkan nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05, artinya sig.  $0,001 < 0,05$  (berpengaruh). Hal ini berarti, bahwa ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju jika ingin memiliki kinerja yang baik, maka harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, selalu mengikuti budaya yang berada di dalam organisasi, serta mengelola pemerintahan dengan dengan baik. Keseimbangan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Pemerintahan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang ASN.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia Memiliki Pengaruh Yang Dominan Terhadap Kinerja ASN Pada Ruang Lingkup Pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan nilai beta ( $\beta$ ) standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja adalah variabel Kualitas Sumber Daya Manusia yakni sebesar 0,463 atau 46,3%. Ini berarti, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.

### **KESIMPULAN**

- a. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,955 > 2,037$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan kata lain, apabila Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat maka akan meningkat pula kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,317 > 2,037$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan kata lain, apabila Budaya Organisasi meningkat maka akan meningkat pula kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.
- c. Tata Kelola Pemerintahan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,634 < 2,037$ ) dan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,112 > 0,05$ ). Dengan kata lain, tata kelola pemerintahan pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan

Manuju perlu dikaji ulang agar dapat meningkatkan kinerja ASN kedepannya.

- d. Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola Pemerintahan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan kecamatan Manuju Kabupaten Gowa dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $49,511 > 2,9$ ), dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ), dan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 82,3%. Dengan kata lain, apabila Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Tata Kelola Pemerintahan secara bersama-sama meningkat maka akan meningkat pula kinerja ASN pada ruang lingkup pemerintahan Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, D. (2018). *PENGARUH PEMERIKSAAN, PENGAWASAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH, DAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN TERHADAP KINERJA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2014)*. Bandung: Repository unpas. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/33739/>
- Devi Indah Sari, W. (2022). PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA(SDM) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PERANGKAT DESA LEU KABUPATEN BIMA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.2*, 97 - 110. Retrieved from <http://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/article/view/144/137>
- Dr. Tun, Huseno, S. M. (2016). *"KINERJA PEGAWAI" Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Hafiez, Sofyani, U. N. (2020). Implementasi Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik dan Perannya terhadap Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). *JIA(Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 325-359.
- Hardayani, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Penyelenggaraan Mall Layanan Publik di Kota Bengkulu. *JURNAL GOVERNANCE DAN ADMINISTRASI PUBLIK, VOL. 6*, 40-48. Retrieved from <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jgoap/index>.
- Hidayat, A. I., Khaer, A. U., Firman, A., & Latief, F. (2023). *Optimalisasi Fasilitas Digital Sebagai Penguatan BUMDes Desa Salemba Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba*. *Nobel Community Services Journal*, 3(1), 29-33.
- INDRIANA, M. (2019). PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN. *Equilibrium, Volume 8*, 19-26. Retrieved from <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/330/255#>
- Irwan, Khairi, Noviladi, Z. D. (2020). *PENGARUH TATA KELOLA PEMERINTAH DESA TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DESA (Studi Empiris di Kabupaten*

- Kerinci*). Kerinci: Repository Universitas Bung Hatta. Retrieved from <http://repo.bunghatta.ac.id/2245/>
- Jamaluddin, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, 25-34. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/320461293\\_Pengaruh\\_Budaya\\_Organisasi\\_terhadap\\_Kinerja\\_Pegawai\\_pada\\_Dinas\\_Pendidikan\\_Provinsi\\_Sulawesi\\_Selatan?enrichId=rgreqe2ad0e8e4445061db6ccf804581ed41cXXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzMjMDQ2MTI5MztBUzo3NTQ2NDM](https://www.researchgate.net/publication/320461293_Pengaruh_Budaya_Organisasi_terhadap_Kinerja_Pegawai_pada_Dinas_Pendidikan_Provinsi_Sulawesi_Selatan?enrichId=rgreqe2ad0e8e4445061db6ccf804581ed41cXXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzMjMDQ2MTI5MztBUzo3NTQ2NDM)
- Khaidir, Ali, A. S. (2020). TATA KELOLA PEMERINTAHAN DESA TERHADAP PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI DESA PEMATANG JOHAR. *Publik*, Volume 14, 602- 614.
- Khair, A. U., Asri, A., & Firman, A. (2021). Pembentukan Karakter Kewirausahaan Melalui Pembinaan Softskill Pada Perempuan Di Kelurahan Lette. *Nobel Community Services Journal*, 1(1), 16-23.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Michael, Wahab, Maulana, A. I. (2022). Analisis Pengaruh Governance, Risk, And Compliance Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2016 - 2020. *e-Proceeding of Management*, Vol.9, 115-124. Retrieved from <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17580>
- Mochamad, Muslih, D. R. (2019). Tata Kelola Pemerintahan Berkelanjutan Untuk Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 1-7.
- Ni, Putu, Rika, Raheni, I. A. (2019). Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol.28.2., 1295-132. Retrieved from <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i02.p19>
- Riana, Aprilianti, S. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDUNG. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume IX, 357-368. Retrieved from <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/302/195>
- Rizca, Afrilia, Ayuningtyas, Z. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia

Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Manis Sportif Tanjung MorawaDeli Serdang. *All Fields of Science J-LAS, Vol.2*, 110-119. Retrieved from <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>

SARI, R. U. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BETUAH CABANG SEMBAWA*. Palembang: Repository Universitas Tridianti Palembang. Retrieved from <http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/4504>

Surendro, K. (2006). BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI INDIKATOR PENGUKURAN KESIAPAN PEMERINTAH DALAM MENERAPKAN E-GOVERNMENT. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*, 29-32.

Wida, Gerhana, R. W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3*, 49-57. Retrieved from <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/>

Yasak, Yahdillah, E. S. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jombang Dimasa Pandemi. *Otonomi, Vol. 22*, 160-167. Retrieved from <https://ejournal.uniskakediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/2436/1535>