

Pengaruh *Human Relation* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Logistik Dan Bisnis Internasional (ULBI) Bandung

Desfitriady^{1*}, Tri Ariyanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Nasional Pasim

Abstract

This research was conducted on employees at the University of Logistics and International Business (ULBI) Bandung. This study aims to determine the description and influence of human relations and organizational culture on the performance of employees of the University of Logistics and International Business (ULBI) Bandung. The methods used in this research are descriptive and associative methods with a quantitative approach. The unit of analysis in this study was an individual as many as 62 respondents. The sampling technique used saturated sampling technique and used a questionnaire to collect data. The analysis method uses multiple linear regression analysis, and also tests the validity and reliability of the research instrument using the help of SPSS Version 22 software. The calculation results show that the effect of human relations on employee performance is partially 50.39%. The effect of organizational culture partially amounted to 35.85%. And the effect of human relations and organizational culture simultaneously amounted to 86.2%, while the remaining 13.8% was influenced by other variables not studied. The results showed a positive and significant influence both partially and simultaneously on the independent variables of human relations and organizational culture on employee performance.

Keywords: *Human Relations, Organizational Culture, Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Desfitriady

 Corresponding author :

Email Address : desfit.pasim1712@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan suatu instansi perguruan tinggi atau universitas. Satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya adalah sumber daya manusia. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berdampak pada upaya universitas untuk mencapai tujuan. Tidak peduli seberapa maju teknologi, perkembangan, informasi, modal, dan bahan yang tersedia, mencapai tujuan akan sulit jika tanpa tenaga kerja manusia (Desfitriady and Pandini 2023). Maka dibutuhkan adanya Manajemen sumber daya manusia yang merupakan bidang studi tentang bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, juga dikenal sebagai tenaga kerja, dengan cara yang efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Charli 2021). Kinerja adalah masalah terpenting yang berkaitan dengan masalah SDM yang tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri, salah satunya adalah *Human Relation* (hubungan antar manusia) dan Budaya Organisasi.

Universitas dan lembaga pendidikan lainnya memainkan peran penting dalam menyediakan sumber daya manusia berkualitas. Dengan mengelola siswanya, perguruan

tinggi mampu menciptakan sumber daya manusia berkualitas untuk pembangunan bangsa. Oleh karena itu, sebagai lembaga pendidikan, perguruan tinggi harus meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi standar nasional. Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) Bandung adalah perguruan tinggi pertama di Indonesia yang berfokus pada keilmuan bidang Logistik, Manajemen Rantai Pasok, E-Commerce, dan Bisnis. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data melalui kuesioner dan menyebar pra-survei kepada 22 pegawai responden untuk mengetahui fenomena yang terdapat di ULBI Bandung. baru kemudian dilakukan pengumpulan data kepada keseluruhan responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan berdasarkan teknik pengambilan sampel. *Human relation* dan budaya organisasi sangat penting dalam suatu instansi perguruan tinggi atau universitas. Dengan adanya *human relation* dan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan pastinya akan berdampak baik pada tujuan yang hendak dicapai. Dari hasil pra-survei terlihat ada fenomena terkait *human relation* dan budaya organisasi di ULBI Bandung .

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini salah satunya adalah penelitian dengan judul dampak kualitas hubungan antar manusia (*Human Relation*) terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi, dengan 134 responden dan menggunakan teknik sampling yaitu purposive sampling, metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rosalina & Apiska, 2018). Kemudian penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta, dengan 47 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Nelfianti et al., 2018). Namun, sedikit bertentangan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astrina 2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC), dengan 223 responden dan menggunakan purposive sampling, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, fenomena dan adanya keberagaman dari beberapa hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul "Pengaruh *Human Relation* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Logistik Dan Bisnis Internasional (ULBI) Bandung"

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Suhendi and Sasangka 2014:28) Manajemen adalah ilmu dan seni dalam sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Darmadi 2017:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

Human Relation

Menurut (Adawiyah 2019:3) *Human Relation* adalah unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi di antara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan. *Human relation* dapat diukur melalui beberapa dimensi di antaranya adalah Kebutuhan Untuk Bekerja sama, Kesiapan Mental, Pengendalian Emosional, dan Latar Belakang Budaya.

Budaya Organisasi

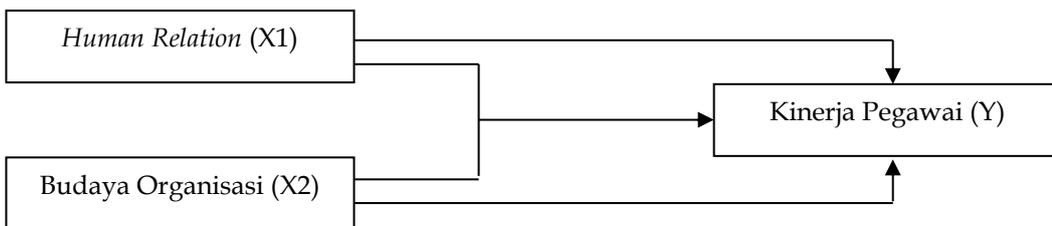
Menurut (Hofstede et al., 2013) Budaya organisasi adalah hasil susunan pemikiran bersama yang membedakan anggota-anggota sebuah organisasi dengan yang lain. Terdapat 6 dimensi budaya organisasi diantaranya adalah Berorientasi proses (*Process Oriented*), Berorientasi karyawan (*Employee Oriented*), Profesional (*Professional*), Sistem terbuka (*Open System*), Pengendalian lemah (*Loose Control*), Normatif (*Normatic*).

Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir 2016:182) Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Dimensi kinerja berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan menurut (Kasmir 2016: 208), yaitu Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Waktu (*Time*), Penekanan biaya (*Cost emphasis*), Hubungan antar karyawan (*Employee Relations*).

Paradigma Penelitian

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Sumber: Diolah peneliti, 2023

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ULBI

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ULBI

H₃ : *Human Relation* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ULBI

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pegawai ULBI Bandung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang dan untuk teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua anggota

populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 62 orang. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner ke 62 responden yang kemudian diolah dengan bantuan software SPSS versi 22. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan gradasi dari sangat positif sampai negatif. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Untuk mengukur analisis deskriptif menggunakan rentan bobot, sedangkan untuk mengukur analisis asosiatif menggunakan analisis regresi linear berganda dengan melakukan perhitungan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Kemudian uji hipotesis, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *human relation* (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,537	0,246	Valid
X1.2	0,668	0,246	Valid
X1.3	0,748	0,246	Valid
X1.4	0,776	0,246	Valid
X1.5	0,504	0,246	Valid
X1.6	0,621	0,246	Valid
X2.1	0,715	0,246	Valid
X2.2	0,867	0,246	Valid
X2.3	0,676	0,246	Valid
X2.4	0,707	0,246	Valid
Y1.1	0,754	0,246	Valid
Y1.2	0,738	0,246	Valid
Y1.3	0,629	0,246	Valid
Y1.4	0,528	0,246	Valid
Y1.5	0,582	0,246	Valid
Y1.6	0,546	0,246	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2023

Dari hasil tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel *human relation* (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yang berarti nilai $r_{hitung} > 0,246$. Suatu data dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} Maka dari itu tiap butir pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X1)	0,715	6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,721	4	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,701	6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas yang sudah diolah oleh SPSS versi 22 diperoleh nilai alpha cronbach's pada variabel *human relation* (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah lebih dari 0,7 ini berarti masing-masing variabel masuk kedalam kategori layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

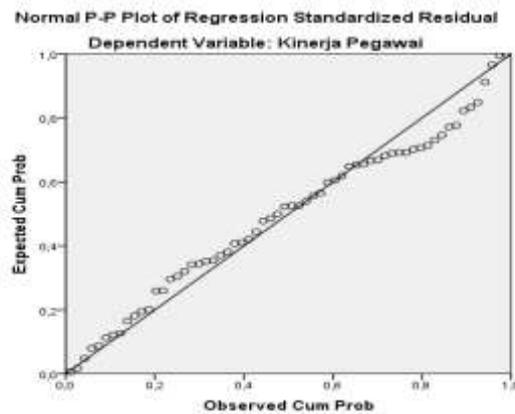
Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08896601
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,067
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Berdasarkan tabel 3, yang menguji kenormalan suatu data dengan kolmogorov-smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0,078 yang berarti lebih besar (>) dari 0,05 artinya uji normalitas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal. Untuk memperkuat hasil dari uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov diatas ada pula ditampilkan gambar probability plots untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 2. Uji Normalitas Menggunakan Probability Plots



Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Gambar 2, menunjukkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang mencolok dari kurva garis normal dan data menyebar disekitar garis diagonal. Jadi, semua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data normal atau berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode VIF

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,295	1,011		2,271	,027		
	Human Relation	,516	,039	,651	13,109	,000	,946	1,057
	Budaya Organisasi	,555	,052	,528	10,633	,000	,946	1,057

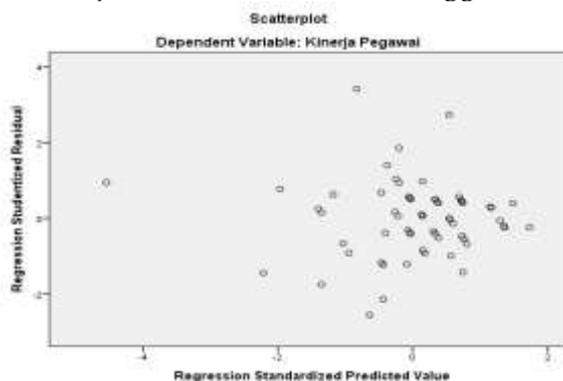
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai VIF variabel *human relation* dan budaya organisasi yang diperoleh adalah sebesar 1,057 sedangkan nilai *tolerance* variabel *human relation* dan budaya organisasi adalah 0,946 antara variabel *human relation* dan budaya organisasi terhadap nilai VIF dan nilai *tolerance* memiliki nilai yang sama sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan pada gambar 3, bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau pola tertentu, dan titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa gambar dari *scatterplot* diatas tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Auto Korelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,929 ^a	,862	,858	1,107	2,047

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Human Relation
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas, nilai durbin watson 2,047. Sedangkan nilai dl dan du dapat dilihat pada tabel responden (n) = 62, dan jumlah variabel independen (k) = 2, nilai du = 1,6561, dan nilai 4-dua = 2,3439. Karena nilai Durbin Watson berada diantara du dan 4-du yaitu $1,6561 < 2,047 < 2,3439$ sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,295	1,011		2,271	,027
	Human Relation	,516	,039	,651	13,109	,000
	Budaya Organisasi	,555	,052	,528	10,633	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Dari hasil pengolahan data pada tabel 6, diperoleh model persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,295 + 0,516 X_1 + 0,555 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diketahui bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 2,295, ini adalah keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel human relation (X1) dan budaya organisasi (X2). Maka jika variabel independen human relation (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak ada, maka variabel kinerja pegawai (Y) tidak mengalami perubahan.
- Regresi variabel *human relation* (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,516 bersifat positif. Artinya kenaikan 1% human relation maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,516.
- Regresi variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,555 dan bersifat positif. Artinya, setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,555

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Uji T (Parsial) Variabel *Human Relation* (X1)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,295	1,011		2,271	,027
	Human Relation	,516	,039	,651	13,109	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel *human relation* sebesar $0,00 < 0,05$, dan besarnya t_{hitung} *human relation* adalah $13,109 >$ dibandingkan t_{tabel} 2,00100 dengan rumus $t = n-k-1$. Dengan hasil signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H_1 yaitu *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ULBI Bandung.

Tabel 8. Uji T (Parsial) Variabel Budaya Organisasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,295	1,011		2,271	,027
	Budaya Organisasi	,555	,052	,528	10,633	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Tabel 8 diatas menunjukkan nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar $0,00 < 0,05$, dan besarnya t_{hitung} budaya organisasi adalah $10,633 >$ dibandingkan t_{tabel} 2,00100 dengan rumus $t = n-k-1$. Dengan hasil signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H_2 yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ULBI.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,099	2	226,549	184,781	,000 ^b
	Residual	72,337	59	1,226		
	Total	525,435	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Human Relation

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah *human relation* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai ULBI Bandung. Hal ini sesuai dengan hipotesis H_3 yaitu *human relation* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ULBI Bandung.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,862	,858	1,107

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Human Relation

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Version 22, 2023

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,862 atau 86,2% yang berarti bahwa variabel independen *human relation* dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama mampu memberikan pengaruh

terhadap kinerja pegawai sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8% (100% - 86,2%) dipengaruhi variabel yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Beta x Zero Order

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,295	1,011		2,271	,027			
	Human Relation	,516	,039	,651	13,109	,000	,774	,863	,633
	Budaya Organisasi	,555	,052	,528	10,633	,000	,679	,811	,514

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 11, untuk dapat mengetahui pengaruh parsial dari setiap variabel independen maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

Variabel *human relation* (X1) = $0,651 \times 0,774 = 0,503874 \times 100\% = 50,39\%$

Variabel budaya organisasi (X2) = $0,528 \times 0,679 = 0,358512 \times 100\% = 35,85\%$

Pembahasan

Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t *human relation* dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan mempunyai nilai sig *human relation* sebesar $0,00 < 0,05$ dan besarnya t_{hitung} *human relation* adalah $13,109 >$ dibandingkan t_{tabel} 2,00100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 50,39%. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rosalina and Apiska 2018) yang menunjukkan bahwa *Human Relation* Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t budaya organisasi dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan mempunyai nilai sig budaya organisasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan besarnya t_{hitung} budaya organisasi adalah $10,633 >$ dibandingkan t_{tabel} 2,00100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,85%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nelfianti, Yuniasih, and Wibowo 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, sedikit bertentangan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astrina 2016) yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja.

Pengaruh *Human Relation* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa *human relation* dan budaya organisasi dikatakan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan mempunyai nilai sig $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($184,781 > 4,00$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square 86,2%.

KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Relation* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Logistik Dan Bisnis Internasional (ULBI) Bandung” maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human relation* pada pegawai di ULBI Bandung memiliki nilai bobot rata-rata 224,2. Hal ini berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi dan pembobotan dari jawaban responden, dimana bobot termasuk pada interval 212 - 261 yang termasuk kedalam kategori baik. Untuk rata-rata dimensi kebutuhan untuk bekerja sama adalah 229, tetapi ada indikator yang dibawah rata-rata yaitu kejelasan dalam penyampaian tugas. Selanjutnya untuk rata-rata dimensi kesiapan mental adalah 221, tetapi ada indikator yang dibawah rata-rata yaitu pekerjaan mendadak diluar jam kerja. Terakhir untuk rata-rata dimensi pengendalian emosional adalah 222,5, tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu beban kerja terlalu berat.
2. Budaya Organisasi pada pegawai di ULBI Bandung memiliki nilai bobot rata-rata 224,8. Hal ini berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi dan pembobotan dari jawaban responden, dimana bobot termasuk pada interval 212 - 261 yang termasuk kedalam kategori baik. Untuk rata-rata dimensi berorientasi pada karyawan (*employee oriented*) adalah 226,5 tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu keluhan pegawai. Selanjutnya untuk rata-rata dimensi Profesional (*Professional*) adalah 223, tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu masuk kerja sesuai dengan jadwal.
3. Kinerja pegawai pada pegawai di ULBI Bandung memiliki nilai bobot rata-rata 222,5. Hal ini berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi dan pembobotan dari jawaban responden, dimana bobot termasuk pada interval 212 - 261 yang termasuk kedalam kategori baik. Untuk rata-rata dimensi Kuantitas (*Quantity*) adalah 223, tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu penyelesaian pekerjaan melebihi target. Selanjutnya untuk rata-rata dimensi Waktu (*Time*) adalah 221, tetapi ada yang masih dibawah rata-rata yaitu Menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan. Kemudian untuk rata-rata dimensi Penekanan Biaya (*Cost emphasis*) adalah 223,5, tetapi masih ada yang dibawah rata-rata yaitu Biaya dianggarkan cukup untuk berbagai kegiatan.
4. *Human relation* berpengaruh dan bersifat positif terhadap kinerja pegawai di ULBI Bandung sebesar 50,39%. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik *human relation* dalam suatu instansi, maka akan berdampak baik pula pada kinerja pegawainya.
5. Budaya organisasi berpengaruh dan bersifat positif terhadap kinerja pegawai di ULBI Bandung sebesar 35,85%. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu instansi, maka akan berdampak baik pula pada kinerja pegawainya.
6. *Human relation* dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di ULBI Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi berpengaruh sebesar 86,2% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 13,8% (100% - 86,2%) dipengaruhi variabel yang tidak dijelaskan pada penelitian ini..

Referensi :

- Adawiyah. 2019. *Buku Ajar Human Relations*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amri, Syaiful et al. 2022. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL).
- Darmadi. 2017. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14th ed. Jakarta: Salemba Empat.

- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2016. *General and Industrial Management*. London: Ravenoi Books.
- Firmansyah, Muhammad Anang. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23*.
- Griffin, Ricky W. 2013. *Manajemen*. 11th ed. Australia: South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2013). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw Hill Professional.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior. 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- S. Soedibjo, Bambang. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.
- Siagin, and Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani et al. 2021. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suhendi, and Indra Sasangka. 2014. *Pengantar Bisnis*. Semarang: Alfabeta.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *STAIN Jember Press Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.
- Asikin, Doni Dirgantara, and Firdan Maulana Rizk. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pt. Darma Karyaputra Mandiri Cikalong, Kab. Bandung Barat." 13: 1-8.
- Astrina, Fenty. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Bsc)." *Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 7(1): 61-78.
- Charli, Chintya Ones. 2021. "Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Ekobistek* 9(1): 53-62.
- Desfitriady, and Intan Pandini. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Marketing)." 7: 211-21.
- Erpurini, Wala, and Moch Badrudin. 2023. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada Staf Homesick Vapestore Kota Bandung." 2(2): 298-309.
- Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 1-12.

- Kusumastuti, Ning Kakanti Biru, Mochamad Edris, and Sutono. 2022. "Pengaruh *Human Relation*, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Demak." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1(3): 249-64.
- Nelfianti, Fera, Idah Yuniasih, and Ary Iswanto Wibowo. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta." *Jurnal Kajian Ilmiah* 18(2): 120.
- Rosalina, Dhian, and Devi Apiska. 2018. "Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi." *Niagawan* 7(2): 69-79.
- "Kemenperin.Go.Id." (1). https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf.
- "Www.Ulbi.Ac.Id." <https://www.ulbi.ac.id/>