



PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *NEW PUBLIC MANAGEMENT (NPM)* DI BANK SUMSEL BABEL KANTOR CABANG MUARA BELITI

Sela Imelda¹, Hartati Ratna Juita², Suyadi³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: *¹selaimelda@gmail.com, ²hartatiratnajuita@univbinainsan.ac.id,
³suyadi@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang 1) Bagaimana Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel KC. Muara Beliti ? 2) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel KC. Muara Beliti ?, 3) Bagaimana pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel KC. Muara Beliti ?. Penelitian adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan analisis data menggunakan uji F. Hasil penelitian yaitu 1) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,120 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. 2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,527 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. 3) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi pengaruh Terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 24,053$ sedangkan $F_{tabel} = 2,469$.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, *New Public Management (NPM)*

Abstract

This study discusses 1) How does Human Resource Management Influence New Public Management (NPM) at Bank Sumsel Babel KC. Muara Beliti? 2) How does Organizational Culture Influence New Public Management (NPM) at Bank Sumsel Babel KC. Muara Beliti?, 3) What is the influence of Human Resource Management and Organizational Culture on New Public Management (NPM) at Bank Sumsel Babel KC. Beliti Estuary?. This research is quantitative by collecting data using a questionnaire with data analysis using the F test. The results of the study are 1) Human Resource Management has a significant influence on New Public Management (NPM) at Bank Sumsel Babel, Muara Beliti Branch Office. It can be seen from the results of the tcount calculation of 5.120 indicating a ttable value of 2.032 so that tcount > ttable. 2) Organizational Culture has a significant influence on the New Public Management (NPM) at Bank Sumsel Babel Muara Beliti Branch Office. It can be seen from the results of the ttable calculation of 4.527 indicating a tcount value of 2.032 so that tcount >



table. 3) *Human Resource Management and Organizational Culture Influence on New Public Management (NPM) at Bank Sumsel Babel Muara Beliti Branch Office. It can be seen from the calculation results that the value of $F_{count} = 24.053$ while $F_{table} = 2.469$*

Keywords: *Human Resource Management, Organizational Culture, New Public Management (NPM)*

I. PENDAHULUAN

Bank berperan sangat penting untuk mendorong pertumbuhan perekonomian suatu bangsa karena bank berperan sebagai pelaksana dan memperlancar lalu lintas pembayaran dengan aman, praktis dan efisien. Bank lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan, deposito dan giro dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Dalam kehidupan sehari-hari, bank juga dikenal oleh masyarakat sebagai tempat meminjam uang dalam bentuk kredit, tempat penukaran uang, tempat menerima segala bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah dan jasa pembayaran lainnya yang disediakan oleh bank. Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengalirkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak,” sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 pada tanggal 10 November.

Kondisi sosial masyarakat di suatu negara merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan negara tersebut, selain itu dengan adanya suatu lembaga lembaga keuangan merupakan salah satu cara dalam menjalankan bisnis apapun, baik itu perusahaan atau bank, manusia modal tidak diabaikan. Sumber daya manusia memiliki peran sebagai ujung tombak pelayanan dan operasional. Oleh karena itu, sangat penting bagi bisnis dan organisasi pengelolaan uang untuk melakukan analisis menyeluruh.

Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok yang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau setidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan pada perusahaan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya.

Hal tersebut diperlukan supaya produktivitas kerja dari pada pegawai dapat meningkat pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien (Famella et al., 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan (Adamy, 2016).

Pengembangan profesionalisasi pegawai Sumber Daya Manusia karena kualitas Sumber Daya Manusia, pegawai

merupakan perpanjangan tangan dari tujuan organisasi yang diberikan oleh organisasi anak perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak dalam kegiatan lain yang terkait dengan sumberdaya, oleh karena itu harus digunakan dengan baik dan efektif sesuai dengan tujuan dan fungsi organisasi (Maharani, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau MSDM, proyek yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia sehari-hari melalui inisiatif seperti perencanaan tenaga kerja, perencanaan analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, dan prestasi-prestasi kerja hingga dan termasuk pembayaran kompensasi yang transparan. "Manajemen Sumber Daya Manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien mewujudkannya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat," (Tanjungpura et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kecil. Ini dianggap sebagai elemen penting dalam proses pengembangan organisasi karena, ketika dipekerjakan oleh tim manajemen yang berkualitas tinggi, peningkatan kualitas pelayanan organisasi akan terwujud (Muamar Kadafid, 2017).

Budaya Organisasi merupakan aspek penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama pegawai. Budaya organisasi menjadi sebuah bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi,

bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara *intelektual* maupun *softskill* yang dimiliki. Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2005).

Keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan pedoman berperilaku di dalam organisasi". Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.. Tidak hanya Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi saja yang mempengaruhi tetapi adanya *New Public Management (NPM)* juga ikut andil dalam berjalannya sebuah perusahaan (Dahlan & Iriawan, 2018).

New Public Management pertama kali digunakan pada tahun 1991 oleh Christopher Hood. Manajemen Publik Baru didasarkan pada sekelompok ide dan praktik kontemporer yang pada intinya, memanfaatkan perbedaan antara sektor swasta dan bisnis sektor publik. Manajemen Publik Baru telah berkembang menjadi norma yang meramalkan pertumbuhan signifikan dalam cara orang berpikir tentang administrator publik (Favian, 2020).

Manajemen Publik Baru pendekatan baru untuk sektor publik yang bertujuan untuk membuatnya lebih komparatif dan berupaya membuat



administrasi publik lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat umum dengan menawarkan (*value for money*) "fleksibilitas" pilihan, dan "transparansi". Selain itu, karena manajemen kinerja merupakan salah satu prinsip utama NPM, konsep NPM juga berkaitan dengan masalah pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik (Favian, 2020).

Bank yang ingin tumbuh harus memiliki kualitas pelayanan yang baik dalam dunia usaha secara umum mengingat semakin banyak orang yang melakukan bisnis disana. Perasaan bahwa kepuasan tertentu lebih besar atau berbeda secara signifikan dari kualitas pelayanan pesaing itu sendiri akan dipicu dengan memberikan nasabah layanan yang baik dan aman untuk mencegah kepuasan nasabah meningkat. Sampai saat ini, bank telah memberikan jaminan pelayanan kepada nasabah. Dimana pilihan bank memberikan kesan kualitas yang positif di seluruh transaksi.

Bank Sumsel Babel merupakan bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan terjadi perubahan nama pada tahun 2009, "Bank Sumsel" menjadi Bank Sumsel Babel dan hingga kini telah memiliki banyak cabang diseluruh wilayah Sumbagsel. Salah satu cabang yang dimiliki adalah Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Bank Sumsel Babel memiliki budaya organisasi yang dikemas dalam kata 3S Bravo yang merupakan singkatan dari *Solid*, *Service*, *Simple*, dan *Becoming Regional Victory*. Budaya ini diharapkan menjadi terobosan baru bagi Bank Sumsel Babel untuk meningkatkan pelayanan kepada para nasabahnya. *Solid* bermakna kerjasama atau integrasi terbangun antar karyawan, *service*

berarti pelayanan yang baik akan diterapkan, *simple* bermakna kemudahan dalam akses, serta *bravo* bermakna untuk jadi pemenang di regional.

Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti merupakan kantor cabang ke 30 sebagai salah satu bank daerah kebanggaan masyarakat Kecamatan Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan fenomena yang di temukan pada saat observasi penelitian Pekerjaan di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti merupakan pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. pegawai dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini pegawai sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan Identifikasi Masalah.

Manajemen Sumber Daya Manusia: Banyaknya tugas kerja pegawai sehingga tugas kerja pegawai tidak selesai dengan tepat waktu, Kualitas pegawai menjadi menurun akibat beban kerja. Budaya Organisasi : pegawai kurang menerapkan norma yang baik di dalam lingkungan walaupun norma peraturan yang tidak tertulis tetapi organisasi dan pegawai pun kurang menerapkan sehingga hanya mematuhi aturan-aturan tertulis sebagai formalitas yang mengakibatkan publik kurang merasa puas dengan sikap pegawai dan organisasi, pegawai tidak terbuka untuk menyampaikan prasaan yang di rasakan saat bekerja sehingga pegawai merasa terbebani dengan suasana lingkungan kerja, hal ini tentu mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Fenomena masalah yang berkaitan dengan *New Public Management* : yaitu manajemen pelayanan publik kurang di lakukan dengan baik, hal ini mengakibatkan sifat profesional bagian pelayanan publik cenderung kurang baik, kurangnya standar dan tujuan kerja

organisasi sehingga pegawai terlambat untuk mencapai target kerja yang harus di penuhi. Hasil pengamatan serta fenomena praktis yang dialami, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti yang akan berdampak terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi tentunya permasalahan yang berhubungan dengan *New Public Management (NPM)*.

II. METODOLOGI

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung ke Uji Validitas dan Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan, dalam hal ini kuesioner harus dapat mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Dalam uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas isi digunakan untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Karena variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal-jurnal internasional yang sudah diakui, sehingga cukup valid digunakan.

b) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan nilai composite reability lebih besar dari 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan composite

reability lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik (Yuniarti, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti

Salah satu pendorong tercapainya tujuan intansi adalah menciptakan *New Public Management (NPM)*. Upaya peningkatan *New Public Management (NPM)* salah satunya dipengaruhi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan pegawai terhadap *New Public Management (NPM)* pegawai. Karena Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi merupakan jenis kegiatan yang dilakukan untuk mendorong *New Public Management (NPM)* dalam bekerja.

Persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 47,563 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,446$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel *New Public Management (NPM)* yang diperoleh sebesar 0,446 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel *New Public Management (NPM)* maka Manajemen Sumber Daya Manusia akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,446 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Ada beberapa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan moral dan Budaya Organisasi pegawai, meningkatkan *New Public Management (NPM)* pegawai,

mempertahankan kesetabilan pegawai intansi, meningkatkan keManajemen Sumber Daya Manusia pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,305. yang berarti hubungan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan *New Public Management (NPM)* (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap *New Public Management (NPM)* (Y) searah. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap *New Public Management (NPM)* pegawai di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,120$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ dengan $dk = n-2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* pegawai di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti

Budaya Organisasi yang berat dan gangguan tidur (*sleep distrupction*) yang dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *circadian rhythms* akibat Manajemen Sumber Daya Manusia

merupakan faktor penyebab kelelahan kerja pada karyawan yang paling sering.

Persamaan regresinya adalah : $Y = 42,074 + 0,586X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 42,074 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,586$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel *New Public Management (NPM)* yang diperoleh sebesar 0,586 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Budaya Organisasi maka Manajemen Sumber Daya Manusia akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,586 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,394. yang berarti pengaruh antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap *New Public Management (NPM)* menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif sebesar 63,9%. Budaya Organisasi terhadap *New Public Management (NPM)* Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,527$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ dengan $dk = n-2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

3.3 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti

Pada umumnya, *New Public Management (NPM)* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. *New Public Management (NPM)* adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. *New Public Management (NPM)* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

New Public Management (NPM) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian *New Public Management (NPM)* dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 42,074 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,586$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel *New Public Management (NPM)* yang diperoleh sebesar 0,586 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel *New Public Management (NPM)* maka Manajemen Sumber Daya Manusia akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,586 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,394 yang berarti hubungan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Budaya Organisasi (Y) menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif sebesar 73,5%. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,527$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ dengan $dk = n - 2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Budaya

Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* pegawai di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Seorang perawat tidak terlepas dari sistem Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dapat memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya yaitu dengan mempekerjakan perawat melebihi waktu yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekerja dengan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seseorang bekerja di luar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. Budaya Organisasi merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat penguasaan kerja, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 79,0% berarti bahwa varian *New Public Management (NPM)* pegawai di jelaskan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi kerja dapat mempengaruhi *New Public Management (NPM)* pegawai sebesar 60,5%. Dan sisanya 60,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Menguji Pengaruh simultan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap *New Public Management (NPM)* pegawai dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji F digunakan untuk mengetahui apakah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Dasar

pengambilan keputusan adalah : H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai signifikan F atau p value $< 5\%$. Nilai $F_{hitung} = 24,053$ sedangkan $F_{tabel} = 2,84$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 32 - 2 - 1 = 29$ adalah sebesar $F_{tabel} = 2,84$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara (simultan) variabel bebas Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan Budaya Organisasi (M) memiliki pengaruh signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* (Y). jadi bukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti.

Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi sama-sama berpengaruh terhadap *New Public Management (NPM)*. Menghasilkan kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (Z) memediasi pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X). Tingkat Signifikan $= 0,006 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 32 - 2 = 30$ adalah t_{hitung} sebesar 23,028 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima, sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia mampu memediasi Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap *New Public Management (NPM)* (Y).

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia secara nyata dapat meningkatkan *New Public Management (NPM)* pegawai, ketika Manajemen Sumber Daya Manusia yang di peroleh oleh pegawai meningkatkan

Manajemen Sumber Daya Manusia, maka Manajemen Sumber Daya Manusia yang dirasakan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan *New Public Management (NPM)* pegawai.

IV. KESIMPULAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,120 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 4,527 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi pengaruh Terhadap *New Public Management (NPM)* di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Muara Beliti. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 24,053$ sedangkan $F_{tabel} = 2,469$

V. DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Budianto, Aida Vitria, F. Y. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Jurnal Penelitian*.
- Dahlan, & Iriawan, H. (2018). Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan



- Tamalate Kota Makassar. *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(2), 113–122.
- Dharmasraya, T. K., Bisnis, E., Putra, U., & Yptk, I. (2019). 1) 2) 3) 1. 1(1), 67–73.
- Dr.R. Agoes kamaroellah, M. (2014). *PENGANTAR BUDAYA ORGANISASI*. pustaka radja.
- Famella, Wahyu, S., Setyanti, L. H., & Mufidah, A. (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso (The Effect of Work Skill, work Experiences And Attitude Work of Performance of Employees At Tobacco Companies G. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–7.
- Fauzan, H., Humaira, C., & Wicaksono, A. T. S. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak? *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 6(1), 77. <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9118>
- Favian, N. (2020). *Dampak Penerapan New Public Management, Model Pelaporan Anggaran Kinerja Pada Lembaga Pendidikan Sma Di Wilayah Kota* 45. [http://repository.stei.ac.id/id/eprint/1861%0Ahttp://repository.stei.ac.id/1861/5/BAB IV.pdf](http://repository.stei.ac.id/id/eprint/1861%0Ahttp://repository.stei.ac.id/1861/5/BAB%20IV.pdf)
- Fredriksson, M., & Pallas, J. (2018). New Public Management. *The International Encyclopedia of Strategic Communication*, December, 1–6. <https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0119>
- Gafar, T. F., & Abdurrah, U. (2018). *NPM - New Public Management - CRITICAL REVIEW* Judul : *New Public Management* Penulis : *Jan Erik Lane* Oleh : *T. Fahrul Gafar*. March 2017. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20653.18407>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>.
- Ikhsan, A., Mercu, U., & Jakarta, B. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Indahsari, C. L., & Raharja, J. (n.d.). *New Public Management (NPM) Sebagai Upaya Tata Kelola*.
- Indahsari, C. L., & Raharja, S. J. (2020). New Public Management (NPM) as an Effort in Governance. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 3(2), 73. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v3i2.25342>
- Indrawati, N. (2010). Penyusunan Anggaran dalam Era New Public Management: Implementasinya di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(2), 176–193.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Kumba Digidowiseiso, M. A. E. (2017). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 1, Issue Metodologi Penelitian).



- Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan K. *Jmm17*, 1(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.314>
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). 済無No Title No Title No Title. 1–23.
- Mina, J. (2011). No Title p . *Phys. Rev. E*.
- Muamar Kadafid, K. A. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Sanggar Kabupaten Bima. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Mulyaningtyas, A., Sayidah, N., & Winedar, M. (2015). Implementasi Konsep New Public Management Di Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Surabaya. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 12(1), 39–52.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Smk, G., & Medan, S. S. (2021). *Jurnal Mumtaz Juli 2021 Volume 1.No. 2. 1(2)*, 125–135.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. ALFABERT, cv.
- Supriyadi, E. I. (2021). Pergeseran Dalam Paradigma Ilmu Administrasi Publik. *Jurnal RASI*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.52496/rasi.v3i1.117>
- Syafrial, H. (2021). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21, 15–31.
- Tanjungpura, U., Setiawan, Y., Manajemen, M., & Tanjungpura, U. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). 10(03), 127–136.