



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.3 (2025) pp: 791-806

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara

Nadia Amalia¹, Masdar Mas'ud², Nurpadila³

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

nd.nadia76@gmail.com¹, masdar.masud@umi.ac.id², nfl.hafid@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan, dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 98 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel pengembangan SDM dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Variabel pengembangan SDM dan budaya organisasi juga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian– penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mas'ud, (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi, pengembangan sumber daya manusia di sektor publik menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai, memastikan jalur karir yang jelas, serta memberikan penghargaan berbasis meritokrasi untuk meningkatkan motivasi kerja. Tanpa pengembangan sumber daya manusia yang baik, organisasi berisiko kehilangan tenaga kerja berkualitas dan mengalami stagnasi.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu fungsi strategis dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kapasitas pegawai agar dapat menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tenggara, pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial karena organisasi ini berperan sebagai penggerak utama dalam pengelolaan sektor energi dan sumber daya mineral yang berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, mental, dan pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas, seperti pelatihan, pendidikan, mentoring, coaching, dan pengembangan karir, yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Dalam era globalisasi dan perubahan teknologi yang pesat, organisasi di sektor energi, termasuk Dinas ESDM. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama di sektor energi dan sumber daya mineral yang memiliki peran strategis bagi pembangunan nasional.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2065>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas pekerjaan di sektor energi dan sumber daya mineral, tuntutan terhadap profesionalisme, efisiensi, dan efektivitas pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral juga semakin tinggi. Pegawai di instansi ini diharapkan tidak hanya mampu menjalankan tugas administratif, tetapi juga memiliki kompetensi teknis dan manajerial yang dapat menghadapi dinamika globalisasi, perkembangan teknologi, serta kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Tantangan ini semakin diperberat oleh adanya keterbatasan sumber daya, perubahan regulasi yang sering terjadi, serta adanya ekspektasi dari pemangku kepentingan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan akuntabel.

Kinerja pegawai merupakan faktor esensial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam organisasi pemerintah, kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas internal, tetapi juga pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tenggara, sebagai instansi pemerintah daerah yang bertugas mengelola sektor energi dan sumber daya mineral, menghadapi tantangan besar dalam memastikan kinerja pegawai yang optimal. Hal ini terkait dengan peran strategis organisasi ini dalam mendukung pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan energi dan mineral yang efisien, inovatif, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tenggara adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab strategis dalam pengelolaan sumber daya energi dan mineral di wilayah tersebut. Sektor energi dan sumber daya mineral merupakan sektor yang krusial bagi pembangunan ekonomi, baik pada tingkat lokal maupun nasional.

Tugas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral meliputi pengembangan kebijakan, pengawasan, serta pelaksanaan program yang berkaitan dengan eksplorasi, eksploitasi, dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan. Dalam menjalankan tugas tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi teknis tinggi, pemahaman mendalam terhadap regulasi, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim yang dinamis dan multidisiplin. Meskipun penting, membangun budaya organisasi yang positif bukanlah tugas yang mudah. Dalam konteks Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, terdapat beberapa tantangan yang sering dihadapi:

Hierarki yang Kaku

Struktur birokrasi yang hierarkis sering kali menjadi penghambat komunikasi yang efektif antara pegawai dengan manajemen. Hal ini dapat menimbulkan jarak emosional dan menghambat inovasi

Resistensi terhadap Perubahan

Banyak pegawai di lingkungan pemerintah cenderung merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada dan enggan beradaptasi dengan perubahan. Resistensi ini dapat menjadi penghambat utama dalam penerapan budaya kerja yang baru.

Kurangnya Kepemimpinan yang Menginspirasi

Budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Jika pemimpin tidak mampu memberikan contoh yang baik atau memotivasi pegawai, maka sulit bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang kuat.

Minimnya Dukungan Terhadap Inisiatif

Dalam beberapa kasus, pegawai yang mencoba melakukan inovasi atau mengambil inisiatif baru sering kali tidak mendapatkan dukungan atau penghargaan yang memadai. Hal ini dapat menyebabkan demotivasi dan menurunkan semangat kerja.

Penilaian Kinerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara menggunakan sasaran kerja pegawai (SKP). SKP sendiri dilaksanakan sejak tahun 2014, sehubungan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja ASN, dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja ASN yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan Sistem Informasi Kinerja ASN. Perencanaan kinerja ini dilakukan masing-masing pegawai dalam kurun satu tahun yang nantinya hasil kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara mengharuskan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas

kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara data Pra Survei :

Tabel. 1 Data SKP Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Provinsi Sulawesi Tenggara

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2022	77	85,91%	Baik
2023	77	86,50%	Baik
2024	76	87,50%	Baik

Sumber : Data Dinas energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan sumber data di atas, dapat diketahui bahwa presentase hasil penilaian kualitas kerja pada Dinas energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu belum mendapat predikat sangat baik. Karena hasil penilaian belum mencapai angka 91 hingga 100. Namun demikian, presentase penilaian kinerjanya cenderung naik dari Tahun 2022 hingga Tahun 2024 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik.

Budaya organisasi adalah elemen fundamental yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja individu dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang dianut oleh organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Menurut **Mas'ud (2020)**, "Budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan inovasi memberikan pengaruh besar terhadap semangat dan produktivitas pegawai"

Budaya organisasi yang sehat dan inklusif menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai, memiliki motivasi tinggi, dan terinspirasi untuk mengembangkan diri. Sebaliknya, budaya organisasi yang cenderung hierarkis, kurang kolaboratif, atau tidak transparan dapat menjadi penghambat dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Budaya organisasi di lingkungan pemerintah, termasuk di Dinas ESDM, memiliki peranan yang sangat penting, terutama dalam mendukung implementasi kebijakan publik. Sebagai instansi yang bertugas mengelola sektor energi dan sumber daya mineral, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral menghadapi berbagai tantangan kompleks, seperti tuntutan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Dalam situasi ini, budaya organisasi menjadi instrumen yang tidak hanya membantu pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi juga memastikan bahwa tujuan strategis organisasi dapat tercapai.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran vital dalam pengelolaan energi dan sumber daya mineral di wilayah tersebut. Dengan potensi besar sumber daya alam, seperti tambang nikel, emas dan energi terbarukan, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral dihadapkan pada tantangan besar untuk memastikan bahwa pegawai yang terlibat memiliki kompetensi dan motivasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki peran strategis dalam pengelolaan energi dan sumber daya mineral di wilayah yang kaya akan potensi tambang, energi, dan mineral. Namun, untuk menjalankan peran ini secara optimal, budaya organisasi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak.

Beberapa hal yang menjadi perhatian adalah:

Fleksibilitas dalam Budaya Organisasi:

Di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis, diperlukan budaya yang adaptif terhadap tantangan baru, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tantangan dalam Implementasi Budaya Organisasi:

Budaya hierarkis dan birokratis di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral dapat menjadi penghambat inovasi dan fleksibilitas dalam pengelolaan SDM.

Kesenjangan antara nilai-nilai budaya yang diinginkan dengan praktik sehari-hari dapat menurunkan motivasi pegawai.

Selain itu, perubahan regulasi dan kebijakan nasional di sektor energi dan sumber daya mineral menambah kompleksitas dan tanggung jawab Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral. Dalam jangka panjang, upaya ini diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya di Provinsi Sulawesi Tenggara, yang memiliki potensi besar dalam pengelolaan sumber daya energi dan mineral yang berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan fokus pada identifikasi strategi yang telah diterapkan, faktor-faktor penghambat dan pendukung. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bagi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral tetapi juga bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

Dalam surah An-Nahl ayat 97 dijelaskan;

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian dengan variable yang sama pada objek yang berbeda yaitu:

Mas'ud, (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep.

Mahmud, (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepercayaan Organisasi pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Selatan (Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Leadership to Employee Performance Through Organizational Trust In The South Sulawesi Election Commission (KPU).) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi, (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) Kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (7) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi, (8) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi, (9) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi, (10) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi,

Salim Basalamah, (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (4) motivasi, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini berarti motivasi yang tinggi, kompetensi yang tinggi dan budaya organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Mahfudnurnajamuddin, (2024), dengan judul penelitian “Pengaruh Perencanaan SDM, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep.

2. Metode Penelitian

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis Regresi Berganda yaitu digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2018). Variabel independent dilambangkan dengan X_1 , X_2 , dan seterusnya sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y , dengan rumus dikemukakan oleh Sugiyono 2012 yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai b_0 = Konstanta

X_1 = Pengembangan SDM

X_2 = Budaya Organisasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Standar Error

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

i. Uji Validitas

Uji validitas, adalah suatu ketepatan alat ukur tentang isi atau arti yang sebenarnya yang diukur. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

ii. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan yang disajikan dengan menggunakan program Excel Statistic Analisis & SPSS 16. Apabila (*Cronbach Alpha*) $\alpha > 0,06$ maka pengujian dikatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis.

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y . Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai signifikan $F <$

0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Regresi Statistik (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh independent secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel bersifat konstan. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Menurut Ghozali (2013:97), jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik dengan non-parametrik kolmogorof-smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut: a. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal; b. Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (*Durbin-Watson*). Menurut singgah santoso kriteria autokorelasi ada 3 yaitu:

- Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
- Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
- Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya

heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Pengembangan SDM (X1), Budaya organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel. 1 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan SDM	98	2.40	5.00	3.8510	.64108
Budaya Organisasi	98	3.20	5.00	4.1163	.47876
Kinerja Pegawai	98	2.80	4.80	3.8143	.44235
Valid N (listwise)	98				

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

Pengembangan SDM (X1)

Berdasarkan tabel diatas, variabel Pengembangan SDM (X1) memiliki nilai minimum 2,40 nilai maksimum 5,00 dan mean 3,8510 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,64108 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Budaya organisasi (X2)

Berdasarkan tabel diatas, variabel Budaya organisasi (X2) memiliki nilai minimum 3,20 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,1163 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,47876 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum 2,80 nilai maksimum 4,80 dan mean 3,8143 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,44235 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi lima bagian yaitu Pengembangan SDM (X1), Budaya organisasi (X2) dan Kualitas Audit (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Pengembangan sumber daya manusia

Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Pengembangan sumber daya manusia (X1) dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel.2 Tanggapan responden mengenai variabel Pengembangan SDM (X1)

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	12	28	31	27	98	367	3,74
	Percent	0	12,2	28,6	31,6	27,6			
2	F	0	13	27	34	24	98	363	3,70
	Percent	0	13,3	27,6	34,7	24,5			
3	F	0	3	29	38	28	98	385	3,93
	Percent	0	3,1	29,6	38,8	28,6			
4	F	0	3	18	52	25	98	393	4,01
	Percent	0	3,1	18,4	53,1	25,5			
5	F	0	6	24	45	23	98	379	3,87
	Percent	0	6,1	24,5	45,9	23,5			
Mean variabel Pengembangan SDM								3,8510	

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 3,8510 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

2) Budaya Organisasi

Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi (X2) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel. 3 Tanggapan responden mengenai variabel Budaya organisasi (X2)

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	18	61	19	98	393	4,01
	Percent	0	0	18,4	62,2	19,4			
2	F	0	0	14	59	25	98	403	4,11
	Percent	0	0	14,3	60,2	25,5			
3	F	0	0	16	53	29	98	405	4,13
	Percent	0	0	16,3	54,1	29,6			
4	F	0	0	18	48	32	98	406	4,14
	Percent	0	0	18,4	49	32,7			
5	F	0	1	15	47	35	98	410	4,18
	Percent	0	1	15,3	48	35,7			
Mean variabel Budaya organisasi								4,1163	

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,1163 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

3) Kinerja pegawai

Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel. 4 Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja pegawai (Y)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	F	0	7	29	60	2	98	351	3,58
	Percent	0	7,1	29,6	61,2	2			
2	F	0	2	25	66	5	98	368	3,76
	Percent	0	2	25,5	67,3	5,1			
3	F	0	0	27	63	8	98	373	3,81
	Percent	0	0	27,6	64,3	8,2			
4	F	0	3	32	49	14	98	368	3,76
	Percent	0	3,1	32,7	50	14,3			
5	F	0	0	10	61	27	98	409	4,17
	Percent	0	0	10,2	62,2	27,6			
Mean variabel Kinerja Pegawai								3,8143	

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 3,8143 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

b. Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016). Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung $>$ r tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi r hitung $<$ r tabel (Astuti et al., 2014: 32). Dengan demikian, nilai $df = (n - 2 = 98 - 2) = 96$. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,720	0.1986	Valid
X1.2	0,800	0.1986	Valid
X1.3	0,814	0.1986	Valid
X1.4	0,661	0.1986	Valid
X1.5	0,610	0.1986	Valid
X2.1	0,707	0.1986	Valid
X2.2	0,736	0.1986	Valid
X2.3	0,822	0.1986	Valid
X2.4	0,734	0.1986	Valid
X2.5	0,599	0.1986	Valid

Y1	0,631	0.1986	Valid
Y2	0,710	0.1986	Valid
Y3	0,815	0.1986	Valid
Y4	0,749	0.1986	Valid
Y5	0,636	0.1986	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel diatas , bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Pengembangan SDM (X1), Budaya organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.1986. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data. Menurut **Ghozali (2016)**.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabelitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ menurut (**Sunyoto, 2013:81**). Hasil pengujian Reliabelitas dapat ditunjukkan dalam tabel 6 berikut:

Tabel. 6 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Pengembangan SDM	5	0,769	Realible
Budaya organisasi	5	0,763	Realible
Kinerja Pegawai	5	0,746	Realible

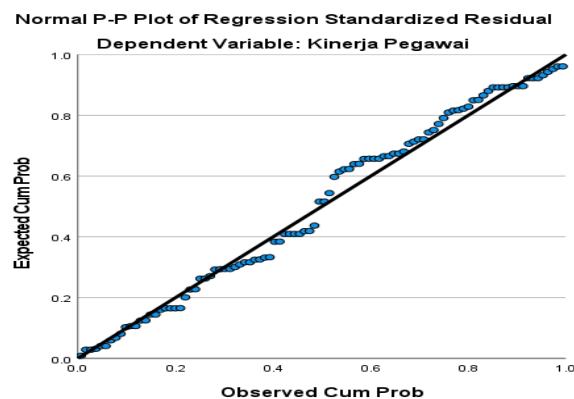
Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (**Sunyoto, 2013:81**).

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah2025

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF *Variance Inflation Faktor*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan SDM	.817	1.224
	Budaya Organisasi	.817	1.224

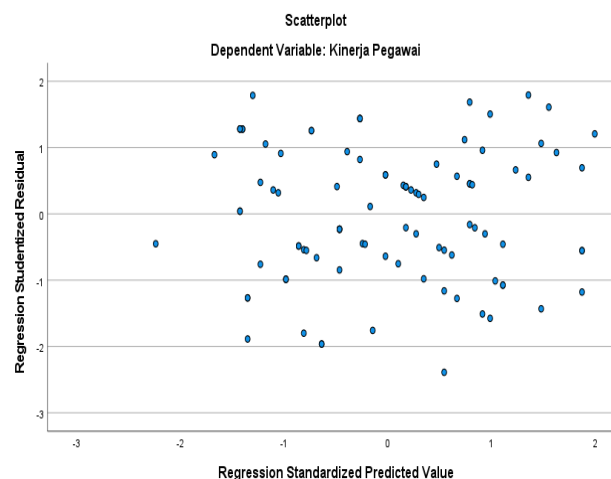
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa variabel Pengembangan SDM dan Budaya organisasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Pengembangan sumber daya manusia dan Budaya organisasi.

d. Hasil Uji Hipotesis**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.125	.301		3.739	.000
	Pengembangan SDM	.185	.057	.268	3.215	.002
	Budaya Organisasi	.480	.077	.520	6.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Tabel 8, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,125 + 0,185 X_1 + 0,480 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,125 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Pengembangan SDM (X1) dan Budaya organisasi (X2) bernilai 0 maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,125.
- 2) Berdasarkan tabel 8 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,185$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Pengembangan SDM (X1), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Berdasarkan tabel 16 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,480$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Budaya organisasi (X2), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.450	.32804

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan SDM
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,461 yang berarti 46,1% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengembangan SDM (X1) dan Budaya organisasi (X2). Sedangkan sisanya (100-46,1%) adalah sebesar 53,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

3. Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung. Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.125	.301		3.739	.000
	Pengembangan SDM	.185	.057	.268	3.215	.002
	Budaya Organisasi	.480	.077	.520	6.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel diatas, Dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai t yang bernilai +3,739 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 10 menunjukkan bahwa Budaya organisasi (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai t yang bernilai +6,242 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel 10 menunjukkan bahwa kedua variabel independent dalam penelitian memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan SDM (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai t yang bernilai +3,739 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

5. Uji F

Uji Simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pengaruh variabel Pengembangan sumber daya manusia (X1) dan Budaya organisasi (X2) gabungan dari pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova Jika nilai sig. < 0,005, maka hipotesis diterima jika nilai signifikan > 0,005 maka hipotesis ditolak. Adapun hasil output SPSS dalam analisis regresi berganda dibuatkan

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.757	2	4.379	40.689	.000 ^b
	Residual	10.223	95	.108		
	Total	18.980	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan SDM

Tabel 11 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka kesimpulan dari hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Tabel. 12 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Sig	Keterangan
1	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara	0,000	Diterima
2	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara	0,002	Diterima
3	Pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengujian Hipotesis SPSS

c. Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin buruk pengembangan sumber daya manusia Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik, pegawai akan memiliki kompetensi yang lebih tinggi, mampu bekerja lebih efektif, dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin baik budaya organisasi di Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan berpengaruh baik terhadap tingkat kinerja pegawai begitupun sebaliknya semakin buruk budaya organisasi Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya organisasi merupakan pola dasar asumsi yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan tujuan agar organisasi dapat belajar mengatasi atau menangani masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi anggota baru, serta belajar memahami, memikirkan, dan merasakan masalah tersebut dengan cara yang benar **Amang, et al (2024)**. Budaya organisasi yang kuat berarti nilai-nilai utama dalam organisasi dipegang teguh dan diikuti secara luas serta memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap pegawai yang lebih terlibat dalam organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, ciri-ciri budaya organisasi yang lemah berarti budaya tersebut kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan organisasi **Hadrawi, et al (2022)**.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan dalam penelitian ini dimana nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini yaitu pengembangan SDM dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu fungsi strategis dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kapasitas pegawai agar dapat

menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tenggara, pengembangan SDM menjadi aspek yang sangat krusial karena organisasi ini berperan sebagai penggerak utama dalam pengelolaan sektor energi dan sumber daya mineral yang berkelanjutan. Pengembangan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, mental, dan pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi organisasi Islam, **Z. Z et al (2025)**.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengembangan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, mental, dan pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi organisasi Islam

Referensi

- (1) Amang, B., Konggoasa, F. P., Rachmat, R. R., & Ratasya, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1.1), 1337-1345.
- (2) Armir Mahmud, (2021) "Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Leadership to Employee Performance Through Organizational Trust In The South Sulawesi Election Commission (KPU)." https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=id&hl=id&user=qzVDCKUAAAAJ&pagesize=80&sortby=pubdate
- (3) https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=id&hl=id&user=qzVDCKUAAAAJ&pagesize=80&sortby=pubdate
- (4) Basalamah, S., Basir, B. I., Dahmayanti, A., Rahmadani, N., Mustikarani, D. I., & Fadel, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan). *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- (5) Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118-138.
- (6) Greenhaus et al. (2010). "Career Management" (4th Edition) SAGE Publications, Inc. Jeffrey H. Greenhaus and Gary N. Powell (2010) *Journal "Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies"*. Artikel ini dipublikasikan dalam *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 3, halaman 513–534.
- (7) Gary Dessler 2020. "Human Resource Management" edisi ke-16 Oleh Pearson Education, Inc.
- (8) Hall, (2002), "Careers In and Out of Organizations" SAGE Publications, Inc.
- (9) Hadrawi, H. U., Mas'ud, M., & Badaruddin, B. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 244-254.
- (10) Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjan, J. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 132-141.
- (11) Jon M. Werner dan Randy L. DeSimone 2011 "Human Resource Development" edisi ke-6. oleh Cengage Learning
- (12) Lyle M. Spencer Jr. dan Signe M. Spencer 1993 ."Competence at Work: Models for Superior Performance". oleh John Wiley & Sons.
- (13) Lutfi Ayu Nurlaila, (2024), "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi. Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, Vol. 6 No. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/803>
- (14) Mathis & Jackson (2016): *Human Resource Management* (15th Edition) oleh Cengage Learning, *Human Resource Management Practices and Organizational Performance: A Review of Literature*, *Journal of Business and Management 2016, Impact of Training on Employee Performance International Journal of Business Management & Research 2016*

- (15) Michael Armstrong 2014. *"Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice"* edisi ke-13. Oleh Kogan Page.
- (16) Masdar Mas'ud, (2020), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep". *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1046>
- (17) Masdar Mas'ud, (2025), "Pengaruh Kerjasama TIM, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Kesekretariatan Dinas Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan". *Innovative : Journal Of Social Science Reseach*. Vol. 5 No. 1 <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/18109>
- (18) Mahfudnurnajamuddin, (2024), "Pengaruh Perencanaan SDM, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan Kabupaten Maros". *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol. 8 No. 4 <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/15540>
- (19) Mahayani et al., (2025). "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Abiansema Kabupaten Badung". *Jurnal EMAS Vol 6 No. 1*. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/11269>
- (20) Raymond A. Noe pada tahun 2017 "*Employee Training and Development*" edisi ke-7. diterbitkan oleh McGraw-Hill Education. *Journal* : Noe, R. A., Tews, M. J., & Dachner, A. M. (2010). *Learner engagement: A new perspective for enhancing our understanding of learner motivation and workplace learning*. Noe, R. A. (2005). *Annual Review of Psychology*.
- (21) Robert L. Mathis dan John H. Jackson 2016 "*Human Resource Management*" edisi ke-15. oleh Cengage Learning.
- (22) Rustawan, N. D. R., Hidayat, A., & Partimah, P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 627-631.
- (23) Sawoy, et. al., (2025), "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat". *J-mace : Jurnal Penelitian*, Vol 5, No 1. <https://ojs.lppmunvic.ac.id/index.php/jmace/article/view/71>
- (24) Salim Basalamah, (2022), "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar". *TATA KELOLA Vol. 9 No. 2*. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/1331>
- (25) Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- (26) Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- (27) Syafri, H., Amang, B., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 10147-10164.
- (28) Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.