

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Rosa Indah Hasan^{*1}, Syamsul Alam², Haeranah Alwany³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}rosindah63742@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id, ³rana090768@icloud.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan membuktikan pengaruh secara parsial dan simultan tiga variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert*, dan pengolahan data dengan bantuan software SPSS Versi 25. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 70,7%, sedangkan 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

ABSTRACT

Study this aim for test , analyze , and prove influence in a manner Partial and simultaneous three variable free that is development source power man , motivation work , and culture organization to variable bound performance employee Body Countermeasures District Disaster _ Island Selayar . Study this is study explanatory research with approach quantitative . Technique data collection through questionnaire with use scale likert , and data processing with SPSS Version 25 software assistance . Technique data analysis using multiple linear regression for knowing connection Among the variables studied .

Results study show that in a manner Partial variable development source power man take effect positive and no significant to performance employee , meanwhile variable motivation work and culture organization take effect positive and significant to performance employee . kindly simultaneous variable development source power man , motivation work , and culture organization take effect significant to performance employee Body Countermeasures District Disaster _ Island Selayar by 70.7% , while 29.3% were influenced by other variables that are not researched .

Keywords : *Development Source Power People , Motivation Work , Culture Organization, Performance Employee*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun instansi baik pemerintah maupun swasta. Saat ini sumber daya manusia diposisikan sebagai modal manusia (Human Capital) bahkan oleh Fitz-enz;

Davidson dalam Sinambela (2016: 4) memposisikan SDM sebagai investasi (Human Investment) yang harus dikelola dengan baik agar membawa manfaat bagi organisasi.

Untuk mendukung kinerja organisasi agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten di bidangnya. Oleh karena itu suatu organisasi harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat sebagai pertumbuhan dan peningkatan kemampuan pegawai untuk mengerjakan berbagai jenis penugasan (Sedarmayanti, 2017;6).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam menentukan kinerjanya. Manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan tepat waktu (Rusmawita, 2016 : 122).

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Firman, 2016).

Banyak faktor yang mengakibatkan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga belum optimal dalam peningkatan kinerja, namun pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada faktor pengembangan sumber daya manusia yang belum optimal, kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi teknis dalam penanggulangan bencana, kurangnya motivasi kerja, dan belum optimalnya penerapan budaya organisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Sebagai bahan informasi untuk mendukung penelitian ini, maka diperlukan referensi dan informasi dari penelitian terdahulu yang relevan telah dilakukan oleh peneliti lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendita Yosepa, dkk (2020) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Bayu Krisdianto dan Nurhajati (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu menunjukkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Wulandari Harnum (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Resky Sofyan (2020) dalam penelitiannya menggunakan variabel bebas pendidikan dan pelatihan sebagai aspek pengembangan sumber daya manusia, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai, namun variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability) dan keahlian (skill)

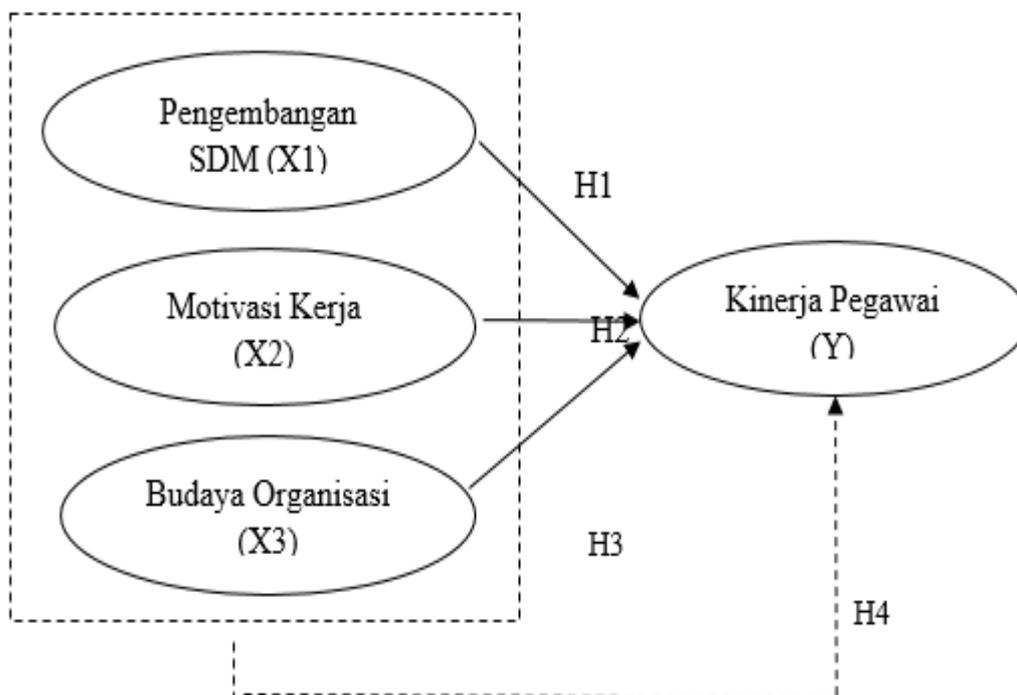
pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi penting dan sangat dibutuhkan setiap pegawai untuk menumbuhkan semangat dan gairah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam menentukan kinerjanya.

Budaya organisasi yang kuat akan memudahkan sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan yang terjadi baik permasalahan internal maupun eksternal. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya organisasi yang efisien dan efektif. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pegawai.

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas maka ada 4 (empat) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. diduga terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. diduga terdapat pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory research menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Yudha, Pogo, Badawi, 2021). Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert, dan pengolahan data dengan bantuan software SPSS Versi 25. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan bantuan software SPSS versi 25 menunjukkan hasil uji validitas seluruh pernyataan dari variabel penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60 yang berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	N of Items	Keterangan
Pengembangan SDM	0,824	12	Reliabel
Motivasi Kerja	0,816	11	Reliabel
Budaya Organisasi	0,841	11	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,858	12	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,514	3,867		,391	,696		
	Pengembangan SDM	,148	,097	,129	1,534	,129	,519	1,929
	Motivasi Kerja	,416	,095	,392	4,395	,000	,459	2,179
	Budaya Organisasi	,470	,109	,414	4,302	,000	,396	2,528

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis variabel independen terhadap variabel dependen tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,514 + 0,148 X_1 + 0,416 X_2 + 0,470 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a)
Nilai konstanta adalah 1,514 ini berarti bahwa jika pengembangan SDM, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki nilai konstan atau 0 (nol) maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,514.
- b. Pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai koefisien leverage pengembangan SDM sebesar 0,148 dan bertanda positif yang berarti pengembangan SDM mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Setiap kenaikan pengembangan SDM satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,148 begitupun sebaliknya.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai koefisien leverage motivasi kerja sebesar 0,416 dan bertanda positif yang berarti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,416 dan begitupun sebaliknya.
- d. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai koefisien leverage budaya organisasi sebesar 0,470 dan bertanda positif yang berarti bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,470 dan begitupun sebaliknya.

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis uji t sebagai berikut :

- a. Pengaruh Parsial Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai
pengembangan SDM mempunyai nilai t hitung sebesar 1,534 dengan t tabel 1,664. Jadi $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $1,534 < 1,664$ dengan nilai signifikansi 0,129 berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tidak diterima.
- b. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4,395 dengan t tabel 1,664. Jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $4,395 > 1,664$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.
- c. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

budaya organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 4,302 dengan t tabel 1,664. Jadi t hitung > dari t tabel atau 4,302 > 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987,133	3	329,044	64,434	,000 ^b
	Residual	408,533	80	5,107		
	Total	1395,667	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan SDM, Motivasi Kerja						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Hasil perhitungan uji f menunjukkan nilai f hitung 64,434 lebih besar dari nilai f tabel 2,72 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,841 ^a	,707	,696	2,260	1,442
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan SDM, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Nilai R square sebesar 0,707 yang berarti bahwa pengembangan SDM, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama terhadap variabel pengembangan SDM dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka. Walaupun pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun jika pengembangan sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Dave dalam Sulastini (2020) menyatakan bahwa pengukuran sumber daya manusia sangat kompleks, sulit dan membingungkan, tetapi ini bias dan harus dilakukan. HR. Vijaya menambahkan bahwa penelitian sumber daya hanya sekitar setengah dari praktek sumber daya menunjukkan efek yang signifikan. Hal ini disebabkan praktek sumber daya berhubungan dengan kompetensi, motivasi, dan komitmen. Beberapa penelitian yang sama terhadap pengembangan sumber daya manusia menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Sulastini (2020) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SEGA MAS. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Purwanto (2020) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kompetensi. Penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati (2017) menunjukkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, tetapi pemberdayaan manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua terhadap variabel motivasi kerja dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Krisdianto dan Nurhajati (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu. Motivasi adalah suatu tindakan yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya dorongan dari luar yang mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang baik. Seorang pegawai akan memberikan kinerja yang baik ketika pegawai diberi tanggung jawab, kesempatan berprestasi, kesempatan berkarir, kesempatan promosi, dan didukung oleh rekan kerja. Dukungan pimpinan dan rekan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang

tinggi akan menimbulkan semangat individu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Siagian, 2009).

Hipotesis ketiga diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Bagus Pranata (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai. Faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan artinya sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai inti yang dianut secara bersama, sedangkan intensitas adalah derajat komitmen anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan dalam penelitian ini karena memiliki koefisien beta menunjukkan nilai terbesar yakni 0,470. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terbesar dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hipotesis keempat diduga terdapat pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat terhadap variabel pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Persentase pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar 70,7% sedangkan sisa sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persentase pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan sebesar 70,7% dikategorikan kuat karena memiliki nilai R square lebih besar dari 0,67 yakni 0,707. Menurut Chin (1998) nilai R square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, dikategorikan moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan dikategorikan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Wulandari, Harnum. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.
- Bagus, Pranata, I. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal : Journal Educational Research and Development*. Volume 2, Nomor 1, Februari 2018. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2022, pukul 11.17 Wita.
- Bayu, Krisdianto., dan Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *JIMMU- Volume II – Nomor 2 – Agustus 2017*. Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang.
- Dodik, J., Mardiana, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama di Jombang. *seminar Nasional Sistem Informasi 2017*, 14 September 2017. Fakultas Teknologi Informasi-UNMER Malang.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Hayati, N., dan Purwanto, A. (2020). Dampak Pengembangan SDM dan Kepribadian terhadap Kompetensi dan Kinerja (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 6, Nomor 2, Juli 2020. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2022, pukul 12.38 Wita.
- Hendita, Yosepa., dkk. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Mohamad, Yudha, Gutara., Tajuddin, Pogo., Ahmad, Badawi, Saluy. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Indikator : Vol 5, No 2*. Diakses pada tanggal 18 Agustus 2022 pukul 11.37 Wita.
- Mulyana. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MAN 1 Bangka). *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume 3,

Nomor 1, Maret 2021. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2022, pukul 12,31 Wita.

- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Sinambela, L.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. April 2016. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Resky, Sofyan. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2022, pukul 12.00 Wita.
- Rusmawita. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 5, Mei 2016 hlm 121-127.
- Sulastini., dan Dwi, Wahyu, Artiningsih. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. SEGA MAS Kalimantan Selatan). Prosiding Hasil-Hasil Penelitian Tahun 2020. Dosen-Dosen Universitas Islam Kalimantan.