

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI

Syella Imania¹, Tri Lestari²

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: syellaimania2002@gmail.com¹, tri.tle@bsi.ac.id²

Submit:
03-09-2025

Revisi:
05-09-2025

Terima
20-09-2025

Terbit Online:
21-09-2025

ABSTRAK

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Jakarta Pusat, khususnya pada bagian Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, melibatkan 40 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien sebesar 0,223 dan nilai signifikansi sebesar $0,058 > 0,05$. Sebaliknya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,807 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 14,603 dan signifikansi 0,001 $< 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun budaya organisasi belum menunjukkan pengaruh signifikan secara individu.

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

ABSTRACT

Abstract - This research aims to determine the effect of Organizational Culture (X1) and Human Resource Development (X2) on Employee Performance (Y) at the Public Broadcasting Institution of the Republic of Indonesia in Central Jakarta, specifically in the Human Resources department. The method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique, involving 40 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires, and data analysis was performed using multiple linear regression with the aid of IBM SPSS Statistics 29 software. The results of the study indicate that organizational culture has a positive but not significant effect on employee performance, as shown by a coefficient value of 0.223 and a significance value of $0.058 > 0.05$. Conversely, human resource development has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.807 and a significance of 0.001 (< 0.05). Simultaneously, organizational culture and human resource development have a positive and significant effect on employee performance, indicated by an F-value of 14.603 and a significance of $0.001 < 0.05$. The conclusion of this study is that human resource development plays an important role in improving employee performance, although organizational culture has not shown a significant individual effect.

Keywords: Organizational Culture, Human Resource Development, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Bagi lembaga penyiaran publik seperti Televisi Republik Indonesia (TVRI) Jakarta Pusat, kinerja pegawai menjadi krusial mengingat tuntutan masyarakat akan pelayanan informasi yang cepat,

akurat, dan berkualitas semakin tinggi. Namun, kenyataannya masih terdapat kendala dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, baik yang berkaitan dengan internalisasi budaya organisasi maupun dengan pengembangan sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen penting dalam sumber daya yang perlu dikelola secara berkelanjutan, sejalan dengan visi

dan tujuan organisasi. Proses inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul bukanlah hal yang mudah untuk dicapai. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki panduan yang tepat untuk memastikan bahwa implementasinya dapat berlangsung secara efektif dan memenuhi ekspektasi yang diharapkan. Setiap perusahaan dituntut untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan dan mitra, yang juga menuntut adanya pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja optimal. Dampak positif ini berpotensi memperkuat daya saing perusahaan terhadap intetitas lain. Budaya organisasi merujuk pada norma, kebiasaan serta keyakinan yang dimiliki anggota suatu organisasi, yang membentuk pola perilaku dan interaksi antar individu di dalamnya (Riana & Suryani, 2025). Budaya organisasi dapat dipahami sebagai sekumpulan nilai dan norma yang dipegang oleh setiap anggota dalam suatu organisasi. Riani menjelaskan dalam jurnal (Jurnawan et al., 2024), bahwa budaya organisasi merupakan pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan tujuan agar organisasi dapat belajar dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang muncul akibat adaptasi terhadap lingkungan eksternal serta integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Oleh karena itu, budaya ini perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman yang tepat dalam memahami, merenungkan, dan merasakan permasalahan yang ada.

Menurut Robbins dan Coulter dalam buku (Samsuddin, 2018), dimensi budaya organisasi terdiri atas beberapa yaitu :

- a. Stabilitas.
- b. Keagresifan
- c. Orientasi tim
- d. Orientasi orang
- e. Orientasi hasil
- f. Orientasi pada detail
- g. Inovasi dan pengambilan risiko

Pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang diperlukan agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungan operasional seluruh komponen yang ada. Perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. (Yahya & Yani, 2023). Ketidakefektifan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia, yang mengidentifikasi beberapa faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia. Kompetensi yang diharapkan individu pegawai diharapkan berkontribusi yang signifikan terhadap implementasi visi dan misi organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja strategis yang diimplementasikan.

Indikator pengembangan sumber daya manusia dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu :

- a. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan lingkungan bagi sumber daya manusia agar dapat memperoleh sikap, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan (Mutmainnah et al., 2024).
- b. Pemanfaatan pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan memanfaatkan pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan menunjukkan kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman ini berfungsi sebagai referensi dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan peningkatan akurasi serta efisiensi pelaksanaan tugas (Syahrulyadi et al., 2024).
- c. Kemampuan menggunakan keterampilan dalam penyelesaian tugas kemampuan menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan tugas mencerminkan kapasitas karyawan dalam menerapkan keahliannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan efektif. Penguasaan keterampilan ini memungkinkan karyawan untuk memberikan kinerja yang memenuhi standar dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Anggraeni et al., 2024).
- d. Penguasaan teknologi untuk mendukung kinerja penguasaan teknologi untuk mendukung kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menggunakan perangkat dan sistem teknologi yang relevan dengan pekerjaannya. Penguasaan ini membantu mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan akurasi, serta mendukung efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. (Nurusyifa et al., 2024).

Kinerja atau yang sering disebut sebagai *performance*, merupakan representasi dari tingkat keberhasilan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai target, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui perencanaan strategis. Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merujuk pada hasil dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam upaya menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab yang sudah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu Kasmir dalam (Syahputra Pasaribu & Lestari, 2025) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Jakarta Pusat sebagai lembaga penyiaran publik dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan budaya organisasi yang kuat. Namun, peningkatan kinerja pegawai seringkali menghadapi kendala dalam internalisasi budaya organisasi serta optimalisasi pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Robbins sebagaimana yang tertuang dalam artikel jurnal penelitian (Safitri & Kasmari, 2022) indikator kinerja berfungsi sebagai instrumen

untuk menilai tingkat pencapaian kinerja karyawan atau pegawai :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

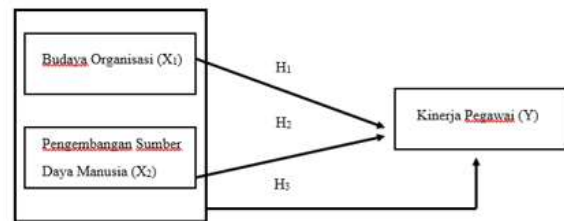
Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Jakarta Pusat. Ruang lingkup penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu Budaya Organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma, dan pola perilaku dalam lingkungan kerja; Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi program pelatihan dan peningkatan kompetensi pegawai; serta Kinerja Pegawai yang diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini akan dilaksanakan di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Jakarta Pusat, dengan populasi yang terdiri dari 40 pegawai di divisi Sumber Daya Manusia (SDM). Proses penelitian direncanakan berlangsung dari bulan Mei hingga Juni 2025, dengan pengumpulan data dilakukan selama periode tersebut.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini menekankan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang memengaruhi perilaku kerja pegawai, sementara pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. (Sarumaha, 2022) menemukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias. Hal serupa diperkuat oleh (Hadarmawan et al., 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan (Nurlaila, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun pengembangan SDM terbukti berpengaruh signifikan. Penelitian (Agustini, 2023) juga menegaskan bahwa pengembangan SDM dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kepulauan Selayar. Sementara itu, (Putri et al., 2024) menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Yahya & Yani, 2023) menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan tiga hipotesis penelitian: (1) Budaya Organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) Budaya Organisasi serta Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kerangka berpikir penelitian ini dibangun dengan mengintegrasikan teori-teori mengenai budaya organisasi, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai sebagai landasan analisis.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :



Sumber : (Peneliti, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sebagaimana variabel yang terdapat di kerangka berpikir, maka hipotesis yang dapat dipakai pada studi ini:

H01 : Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H02: Pengembangan SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha2: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H03 : Budaya organisasi dan pengembangan SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Ha3: Budaya organisasi dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di TVRI Jakarta Pusat, pada divisi SDM dengan total populasi 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan desain kausal-komparatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert (1-5).

Instrumen penelitian dievaluasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas guna menjamin ketepatan serta konsistensi data. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan, disertai analisis koefisien determinasi parsial

maupun simultan sebagai ukuran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner secara elektronik di Lembaga Penyiaran Publik TVRI. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengirimkan link website kepada kepala bagian SDM yang selanjutnya dikirimkan kepada unit kerja yang terkait. Total responden yang mengisi sejumlah 40 pegawai.

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner, data mengenai karakteristik responden diperoleh dan disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Deskripsi Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	17 orang	42,5%
	Perempuan	23 orang	57,5%
	Jumlah Responden	40 orang	100%
Usia (Tahun)	< 25 Tahun	14 orang	35%
	25 – 30 Tahun	16 orang	40%
	31 – 40 Tahun	8 orang	20%
	> 40 Tahun	2 orang	5%
Jumlah responden	40 orang	100%	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	2 orang	5%
	D3	6 orang	15%
	S1	30 orang	75%
	≥ S2	2 orang	5%
Jumlah Responden	40 orang	100%	
Posisi/Jabatan	Kepala Bagian SDM	1 orang	2,5%
	Kepala Subbag SDM	7 orang	17,5%
	Direktur SDM	0 orang	0%
	Jabatan Fungsional	32 orang	80%
Jumlah responden	40 orang	100%	
Lama Bekerja	< 10 Tahun	35 orang	87,5%
	10 - 15 Tahun	2 orang	5%
	16 - 20 Tahun	2 orang	5%
	> 20 Tahun	1 orang	2,5%
Jumlah Responden	40 orang	100%	

Sumber : Penulis, 2025

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, berusia produktif (25–30 tahun), berpendidikan terakhir S1, serta sebagian besar menduduki jabatan fungsional. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, sehingga mencerminkan profil pegawai yang masih relatif muda dengan latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang belum terlalu lama.

3.2. Uji Kualitas Data

Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan sekaligus menilai keabsahan dan kesesuaian penggunaan data tersebut. Keakuratan data yang diolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keakuratan instrument kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti. Setiap butir dalam kuesioner menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,312) dengan arah positif, yang menegaskan validitas semua item tersebut. Analisis validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dan diproses dengan perangkat lunak SPSS versi 29. Dalam penelitian ini, terdapat 40 responden (N = 40), sehingga perhitungan derajat kebebasan menghasilkan (df = 38) (40 – 2). Dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, nilai r-tabel yang diperoleh adalah 0,312

Tabel 2 Uji Validitas

Butir	R-hitung			R-tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1.	0,503	0,529	0,511	0,312	Valid
2.	0,526	0,582	0,566		
3.	0,509	0,547	0,681		
4.	0,466	0,413	0,680		
5.	0,454	0,667	0,624		
6.	0,509	0,522	0,659		
7.	0,662	0,462	0,719		
8.	0,687	0,583	0,626		
9.	0,519		0,559		
10.	0,521		0,742		
11.	0,459				
12.	0,350				

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Hasil analisis menunjukkan semua item memiliki r-hitung > r-tabel dan berkorelasi positif, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, consistency, *stability* atau *dependability* terhadap kuesioner. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,752	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,649		
Kinerja Pegawai (Y)	0,837		

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Dapat dilihat pada tabel 3 seluruh item memiliki hasil nilai reliabilitas melebihi nilai Cronbach's Alpha 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa hasil estimasi yang diperoleh memenuhi kriteria yang diperlukan regresi tidak dipengaruhi oleh kejadian yang tidak terduga atau abnormal.

1. Uji Normalitas

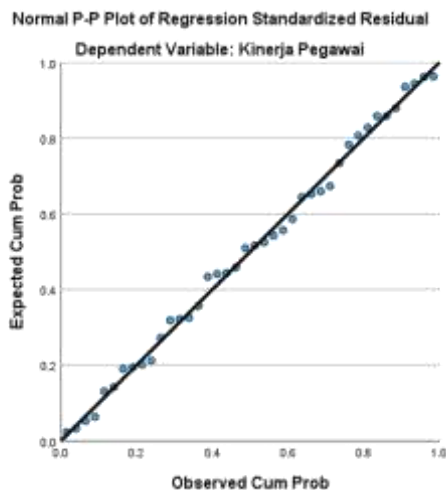
Dalam penelitian ini, evaluasi normalitas dilakukan melalui uji normalitas Shapiro-Wilk data dapat dikatakan berdistribusi normal jika memenuhi kriteria nilai signifikansi ($\text{sig} > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Dan analisis grafik normalitas yaitu probability plot (P-Plot).

Tabel 4. Uji Normalitas

	Tests of Normality		
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	.961	40	.177
Pengembangan SDM	.963	40	.211
Kinerja Pegawai	.956	40	.126

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikansi Budaya Organisasi (X1) 0,177, Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) 0,211, Kinerja Pegawai (Y) 0,126, yang artinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, seluruh data dikatakan berdistribusi normal.



Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025
Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan grafik probability plots di atas, hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pola titik yang tersebar menyerupai garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan yang kuat atau bahkan sempurna antara variabel independent dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan melalui analisis nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Batas yang umum digunakan adalah nilai Tolerance $> 0,10$ atau VIF $< 10,00$.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

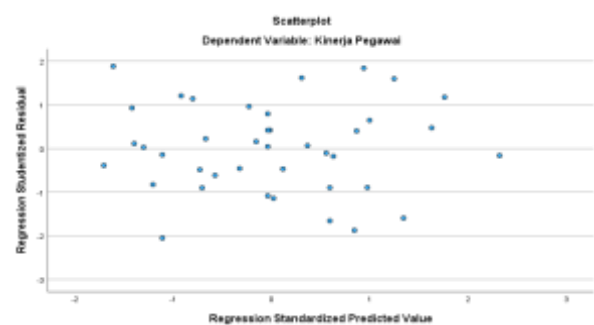
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.915	1.093
Pengembangan SDM	.915	1.093

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,915 ($> 0,10$) dan VIF 1,093 (< 10) untuk kedua variabel independen Budaya Organisasi (X1), Pengembangan SDM (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Analisis heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai konsistensi variasi residual antara observasi dalam model regresi yang diterapkan. Analisis menggunakan visualisasi scatterplot sebagai alat utama untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas. Selain itu pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan menggunakan metode Glejser, yang merekomendasikan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas (Yaldi et al., 2022)



Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025
Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan analisis uji heterokedastisitas Scatterplot yang disajikan, dapat diamati bahwa distribusi titik-titik tidak menunjukkan pola tertentu, dan data yang diperoleh menunjukkan karakteristik distribusi acak baik di atas maupun di bawah sumbu Y dan dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas Glesjer

Model	Sig
Budaya Organisasi (X1)	.500
Pengembangan SDM (X2)	.903

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel uji heterokastisitas glejser dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen melebihi 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen. Metode statistik berfungsi untuk menguji keabsahan suatu pernyataan (hipotesis) yang berkaitan dengan parameter populasi dengan memanfaatkan data yang diperoleh dari sampel. Tujuan utama metode ini adalah untuk mengevaluasi apakah ada cukup bukti untuk mendukung penolakan atau menerima hipotesis nol (H0), yang menunjukkan tidak ada pengaruh atau perbedaan yang signifikan.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Proses analisis regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga menguji hipotesis H1 dan H2.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.075	7.327		.556	.581
Budaya Organisasi	.223	.114	.251	1.955	.058
Pengembangan SDM	.807	.190	.546	4.250	<.001

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Hasil regresi menunjukkan :

$$Y = 4.075 + 0,223x_1 + 0,807x_2 + e$$

Artinya, Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta 4,075 menggambarkan tingkat yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam Budaya Organisasi (X1) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,223 unit, dan setiap

peningkatan satu unit dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia akan berkontribusi pada kenaikan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,807 unit. Koefisien yang menunjukkan arah positif mencerminkan adanya hubungan paralel antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

2. Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	1.955	2.026	0.058	H ₀ diterima dan H ₁ ditolak
Pengembangan SDM (X2)	4.250		<.001	H ₀ ditolak dan H ₂ diterima

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan berikut ini :

- Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t-hitung yang diperoleh mencapai 1,955 yang berada dibawah nilai t-tabel yaitu 2,026. Dengan skor signifikansi yang diperoleh yaitu 0,058, dimana berada di atas 0,05, yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel pengembangan sumber daya manusia menunjukkan nilai thitung yang diperoleh mencapai 4,250, dimana melebihi nilai t-tabel sebesar 2,026. Dan pada skor signifikansi diperoleh mencapai 0,000, dimana berada dibawah 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama- sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2016).

Tabel 9. Uji Simultan (Simultan)

F	ANOVA
14.603	<.001 ^b

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Hasil penelitian uji F Anova menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat disimpulkan bawah H₃ diterima.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono dalam artikel jurnal (Saputra & Erica, 2025) pengertian koefisien determinasi adalah “kemampuan variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y”.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah yang dapat dilakukan melalui analisis koefisien (Ferils, 2022).

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero Order	Basil Nilai Beta x Zero Order x 100 %	R Square %
Budaya Organisasi (X1)	0,251	0,410	10,3	44,1
Pengembangan SDM (X2)	0,546	0,619	33,8	

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi parsial bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 10,3%, dan pengembangan SDM sebesar 33,8% mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi simultan bertujuan untuk menilai sejauh mana proporsi variabel dependen dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.411	2.701

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi.
b. Dependent: Kinerja Pegawai.

Sumber : Data Primer diolah SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,441 atau 44,1%. Artinya sebesar 44,1% variasi variabel independen dapat menjelaskan variasi dependen. Dapat disimpulkan nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% termasuk dalam kategori sedang/cukup, yang berarti variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM cukup mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya (55,9%) dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

3.6 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji regresi linier berganda memperoleh hasil 0,223 yang menunjukkan arah positif dan uji t nilai t-hitung yang diperoleh adalah 1,955 yang berada di bawah nilai t-tabel sebesar 2,026. Tingkat signifikansi yang tercatat adalah 0,058, yang melebihi ambang batas 0,05. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian parsial di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia, variabel **Budaya Organisasi** memberikan pengaruh positif namun signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Menurut (Chairani, 2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” ditemukan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti. Hal ini didasarkan pada analisis data yang menunjukkan nilai t-statistics sebesar 0.589 yang lebih kecil dari 1,96, sehingga hipotesis H1 ditolak.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia.

Dalam penelitian ini, nilai t-hitung yang diperoleh mencapai 4,250, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2,026. Tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah <,001, yang berada di bawah batas 0,05. Dan dalam uji regresi linier berganda memperoleh hasil 0,807 yang menunjukkan arah positif. Temuan ini mengindikasikan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara signifikan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara keseluruhan maupun dalam analisis parsial di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia.

Diperkuat dalam penelitian yang dilakukan (Kodja et al., 2023) berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun” menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tercermin dari nilai koefisien yang diperoleh 0,229. Hasil analisis menunjukkan nilai p sebesar 0,011, yang berada dibawah ambang batas 0,05, yang menunjukkan signifikansi statistik. Lebih lanjut nilai t-hitung untuk pengembangan SDM tercatat 2,595, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1,993, sehingga memperkuat bukti adanya pengaruh positifnya terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia.

Hasil analisis statistik menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung mencapai 14,603 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sementara itu, nilai F-tabel tercatat sebesar 3,252 pada tingkat signifikansi

0,05. Perbandingan antara F-hitung dan F-tabel menunjukkan bahwa F-hitung yang sebesar 14,603 jauh lebih tinggi daripada F-tabel yang hanya 3,252. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani & Hawignyo, 2024) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” terdapat temuan yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM (X1) dan budaya organisasi(X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai p-value yang diperoleh kurang dari 0,05 yang menandakan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara lebih spesifik nilai F hitung yang diperoleh adalah 4,833 yang lebih besar daripada F tabel yang sebesar 3,55.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang mendalam tentang pengaruh budaya organisasi serta pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia di Jakarta Pusat, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis statistik melalui uji regresi linier berganda nilai koefisien Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,223 yang menunjukkan hasil positif dan uji T menghasilkan nilai t-hitung sebesar 1,955 < t-tabel 2,026, serta menunjukkan tingkat signifikansi 0,058 > 0,05.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). berdasarkan hasil analisis uji regresi linier berganda nilai koefisien Pengembangan Sumber Daya manusia (X2) sebesar 0,807 yang menunjukkan hasil positif dan diperoleh hasil uji T nilai t-hitung sebesar 4,250 > t-tabel 2,026, dengan tingkat signifikansi 0,001, < 0,05.
3. Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai f-hitung 14,603 > f-tabel 3,252 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,005. Dan variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 44,1% ($R^2 = 0,441$), sedangkan

sisanya 55,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

2. Saran

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang telah dipaparkan, penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan konsistensi penerapan budaya organisasi melalui internalisasi visi, misi, dan etos kerja serta memperkuat program pengembangan SDM secara sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan dalam kajian manajemen SDM, khususnya terkait budaya organisasi dan pengembangan SDM, serta mendorong penelitian lanjutan dengan variabel dan metode yang lebih beragam.
3. Disarankan memperluas lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain, memperbesar jumlah sampel, serta melibatkan lebih banyak unit kerja agar hasil lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Agustini. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kepulauan Selayar. *Bisnis & Kewirausahaan*, 12(1).
- Anggraeni, M., Najwa, N., & Adinugraha, H. H. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah: Keterampilan dan Etika Professional. *Jurnal Sahmiyya*, 3(2).
- Apriyani, P. A., & Hawignyo. (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(4), 3841–3847.
- Chairani, Z. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan . *Ilmu Manajemen*, 12(4).
- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuntabel. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. .
- Hadarmawan, I. A., Mallong, S., & Rahman, Z. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement (Keterikatan Pegawai) melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar . : *Journal of Management* , 7(3), 362–379.
- Jurnawan, Hadita, Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., Permatasari, E., & Fitriani T, R. (2024). Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi Dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23–34.
- Kodja, F., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun*. 1(2), 242–250.
- Mutmainnah, M., Pettalongi, S. S., & Markarma, A. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*.
- Nurlaila, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar. *Mahasiswa Ekonomi*, 6(1), 62–72.
- Nurusyifa, W., Sylvania, Syahbari, U. K., & Noviyanti, I. (2024). Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Pengaruh Kemajuan Teknologi Di Era Digital Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6).
- Putri, A., Nazua, N., Erlangga, D., & Anugrah, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(2), 134–152. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i2.1144>
- Riana, P. E., & Suryani, Desy. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS). *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi (JMAEKA)*, 1(2), 213–219.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Saputra, D., & Erica, D. (2025). Pengaruh CR Dan DER Terhadap Profitabilitas PT Aneka Tambang TBK Tahun 2014 – 2023. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 224–245.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Syahputra Pasaribu, A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JMAEKA)*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.13>
- Syahrulyadi, M., Jungso, A., Darmayanti, M., Nurhayati, & Basir, S. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan: A Systematic Literature Riview. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4).
- Yahya, & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 39–50.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>