



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: 1514-1529

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

## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar

Ildina Miftahul Ilmi<sup>1</sup>, Serlin Serang<sup>2</sup>, Muh Arif<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muslim Indonesia

[miftahulilmi@gmail.com](mailto:miftahulilmi@gmail.com), [serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id), [muh.arif@umi.ac.id](mailto:muh.arif@umi.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; (2) menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai; (3) menguji dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei terhadap 59 pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Survei dilakukan dari bulan Mei s.d Juli 2025. Data dianalisis dengan menggunakan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) fasilitas kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Hal ini berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui pelatihan yang dilakukan. Sementara fasilitas kantor tidak berpengaruh karena apabila fasilitas tidak memadai dan kurang lengkap itu tidak akan memberikan dampak signifikan bagi kinerja pegawai. Budaya organisasi juga tidak berpengaruh karena lingkungan di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar tidak ditemukan hubungan yang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai satu sama lain. Rekomendasi penelitian: (1) agar pihak Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar lebih memperhatikan fasilitas kantor guna menunjang kinerja pegawai; (2) agar pihak Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar memperhatikan budaya organisasi yang ada di kantor sehingga mampu menjadi dukungan bagi kinerja pegawai yang berkualitas di antara para pegawai.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

### 1. Latar Belakang

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeharino, 2012). Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk mengelola karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kualitas kinerja karyawan dipengaruhi dari beragam faktor penting (Arianty, 2014).

Kepemimpinan juga merupakan instrumen bagi karyawan dalam suatu organisasi. Pertukaran informasi dan pengetahuan muncul karena pesatnya perkembangan informasi dan teknologi menjadikan segala sesuatu semakin mudah. Lebih jauh, keterikatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasilnya memberikan wawasan substansial untuk mendorong para pemimpin dan pekerja organisasi untuk menggabungkan nilai-nilai emosional, ekonomi, dan sosial lingkungan kerja. Perhatian pemimpin terhadap kehidupan karyawan akan mempengaruhi pengambilan keputusan untuk mengundang

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar

partisipasi karyawan sangat penting dalam mempengaruhi proses pengambilan keputusan karyawan (Serlin dkk, 2024:8). Suasana hati juga mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Suasana hati yang positif dapat meningkatkan energi, antusiasme, dan kepuasan kerja, serta memperbaiki hubungan dengan rekan kerja. Sebaliknya, suasana hati yang negatif bisa mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Yusuf dkk, 2025).

Istilah kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, dan fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan (alias dan serlin, 2018:87). Kinerja memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan instansi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Mathis, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Secara teori terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi dunia sekarang ini manusia selalu dituntut untuk mengembangkan potensi dirinya agar dapat bersaing dalam dunia kerja. Peranan sumber daya manusia telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, dimana pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset instansi yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Begitu pula dengan pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar (Jumriati dkk, 2023).

Sebuah organisasi pemerintah pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu perusahaan, oleh karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang baik serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Sumber daya manusia yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan yaitu pertama jika pegawai mampu atau berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan, yang kedua bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang (Erfan dkk, 2022).

Setelah pengembangan sumber daya manusia, hal lain yang tak kalah pentingnya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang baik sepatutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai juga perlu memiliki keterampilan dalam menggunakan dan memanfaatkan fasilitas yang tersedia. Menurut (Kotler Philip, 2019) fasilitas adalah sumber daya fisik yang tersedia sebelum layanan dapat diberikan kepada konsumen. Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang baik dan memadai untuk mendukung kenyamanan konsumen dan pegawai. Menurut (Hartadi & Nugroho, 2022) pengelolaan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga sarana dan prasarana penting bagi kemajuan usaha suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain sumber daya manusia dan fasilitas kantor, menurut Susanto dkk (2009) untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi. Budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas (Yandi, dkk., 2023). Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Salah satu lembaga pemerintahan yang sangat penting untuk melihat hasil dan kualitas kerja pegawainya adalah Balai Pemasarakatan. Menurut undang-undang Nomor 12 tahun 1995 tentang masyarakat pasal 1 angka 4 bahwa "balai masyarakat yang selanjutnya disebut BAPAS adalah pranata untuk melaksanakan bimbingan klien masyarakat". Balai Pemasarakatan (BAPAS) sendiri mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan sebagian dari tugas pokok Direktorat Jenderal Masyarakat dalam menyelenggarakan pembimbingan klien masyarakat di daerah. Bentuk dari bimbingan yang diberikan bermacam macam, mulai dari pemberian pembimbingan tentang agama, keterampilan, sampai pada pembimbingan kepribadian. Bimbingan ini diberikan dengan tujuan agar klien dapat hidup dengan baik didalam masyarakat dan memberikan motivasi agar dapat

memperbaiki diri sendiri dan tidak mengulangi tindak kejahatan. Wujud pembimbingan yang diberikan kepada Klien didasarkan pada masalah dan kebutuhan Klien pada saat sekarang dan masa mendatang yang diselaraskan dengan kehidupan.

Salah satu kegiatan dalam rangkaian kegiatan sistem penegakkan hukum tersebut dilaksanakan oleh balai pemasyarakatan (BAPAS) yang merupakan bagian dari kegiatan sub sistem pemasyarakatan narapidana atau sub-sub sistem peradilan. Namun demikian keberadaan dan peran Balai Pemasyarakatan (BAPAS) tersebut sering diabaikan atau bahkan tidak diketahui oleh sub sistem yang lain dalam sistem hukum di Indonesia. Keadaan pengabaian atau tidak diketahuinya balai pemasyarakatan (BAPAS) tersebut tentu saja akan mempengaruhi keberhasilan kegiatan sistem penegakkan hukum secara keseluruhan. Dimana balai pemasyarakatan (BAPAS) merupakan bagian dari sistem hukum yang mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan pendampingan terhadap klien kemasyarakatan di dalam mengembangkan kehidupan dan penghidupannya.

Bagi narapidana atau warga binaan yang telah menjalani 2/3 masa tahanan di Lembaga Pemasyarakatan atau di Rumah Tahanan kemudian dinyatakan bebas bersyarat, maka terlebih dahulu harus menjalani proses bimbingan di Balai pemasyarakatan yang meliputi bimbingan kemandirian dan bimbingan kepribadian. Tujuan pelaksanaan bimbingan ini adalah dalam rangka mewujudkan reintegrasi sosial yaitu suatu upaya pemulihan psikis dan mental kepada klien yang akan bebas dari lembaga pemasyarakatan atau rumah tahanan agar dapat diterima kembali di lingkungan masyarakatnya (Djuretna Imam Muhti, 1994:28).

Dilihat dari peranannya Balai Pemasyarakatan adalah ujung tombak bagi warga binaan atau klien di dalam mewujudkan reintegrasi sosial. Karena pembimbing kemasyarakatan dituntut untuk dapat menuntun, mengantar dan mengarahkan warga binaan untuk kembali kepada lingkungan masyarakatnya secara baik dan sehat. Salah satu tugas yang dilaksanakan BAPAS adalah memberikan bimbingan kepada klien pembebasan bersyarat sebagaimana dijelaskan dalam SK Menteri Kehakiman RI No : M.01-PK.04.10 Tahun 1998. Karena BAPAS adalah salah satu unit pelaksana teknis di bidang pembinaan luar lembaga pemasyarakatan dengan tugas utamanya adalah memberikan bimbingan kemasyarakatan kepada klien untuk mewujudkan reintegrasi sosial.

Faktanya permasalahan yang sering dialami oleh para petugas pembimbing kemasyarakatan yakni masih adanya stigma negatif masyarakat kepada warga binaan yang telah bebas dari lembaga pemasyarakatan sehingga warga binaan yang sedang mengalami pembebasan bersyarat tidak bisa secara maksimal mengembangkan kehidupan dan penghidupannya di tengah-tengah masyarakat di mana ia tinggal (reintegrasi sosial). Padahal selama ini balai pemasyarakatan sudah berusaha keras membimbing klien dalam hal bimbingan kemandirian (*soft skill*) dan kepribadian yaitu pemberian tuntunan untuk meningkatkan kualitas ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Agustina et al., (2024) dihasilkan bahwa kinerja pegawai balai pemasyarakatan kelas II Amuntai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dan observasi yang menunjukkan kinerja pegawai sudah baik walaupun ada beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya ada kebijakan, kebijakan di Balai Pemasyarakatan Kelas II Amuntai sangat mempengaruhi kinerja pegawainya karena Sumber Daya Manusia (SDM) nya yang kurang dan kebijakan yang kurang memihak terhadap SDM di Balai Pemasyarakatan Kelas II Amuntai.

Pentingnya tugas dan tanggung jawab Balai Pemasyarakatan membuat keharusan bagi pegawainya agar memiliki kinerja yang baik demi tercapainya kualitas kerja dan tujuan dari organisasi. BAPAS berperan penting terhadap kelanjutan hidup para narapidana serta memperlihatkan perannya kepada masyarakat mengenai program dan harapan serta alasan hadirnya BAPAS dalam pemerintahan yang realitanya selama ini sering terlupakan oleh masyarakat. Melihat penelitian terdahulu yang dilakukan Agustina tentang kinerja pegawai BAPAS Kelas II Amuntai, peneliti tertarik untuk melihat kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

Khususnya kinerja pegawai yang telah mendapatkan pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kerja dan budaya organisasi di lingkungan kerja Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Karena melihat pentingnya faktor tersebut terhadap kualitas kerja seorang pegawai sehingga sangat penting untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dari ketiga faktor tersebut dalam menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas di Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

## 2. Metode Penelitian

Tujuan dari setiap analisis data harus mengubah informasi yang kompleks menjadi bentuk yang dapat dengan cepat dipahami. Diperkirakan bahwa temuan pengukuran yang lebih andal tentang jawaban responden akan

diperoleh melalui penggunaan metodologi kuantitatif sehingga data dapat diproses secara numerik menggunakan uji asumsi klasik.

### 1. Uji Kualitas Data

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2018), menguji seberapa baik data yang dilaporkan sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi dengan subjek penelitian. Dengan demikian, tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang benar-benar terjadi di objek penelitian. Untuk pemeriksaan validitas berbasis SPSS ini, korelasi bivariat pearson adalah metode pengujian yang umum. Sejauh mana kuesioner mengukur apa yang dimaksudkan untuk dinilai ditunjukkan oleh validitasnya.

#### 2) Uji Reabilitas

Ada uji reliabilitas yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kemandirian kuesioner sebagai indikator variabel konstruktif. Jika respons seseorang terhadap pertanyaan yang sama tetap relatif konstan sepanjang waktu, kita mengatakan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan. Jika Cronbach's Alpha suatu variabel lebih dari 0,70, kita dapat dengan yakin menyebutnya dapat diandalkan.

### 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif data biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data dan sebagainya (Sugiyono, 2018).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor independen dan dependen. Pengujian hipotesis tambahan dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Untuk menganalisis data dilakukan regresi linier berganda, dan hasilnya dianalisis menggunakan software SPSS 25 (Sanusi, 2011).

### 3. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2018) analisis inferensial merupakan teknik statistik dalam menganalisis data yang diberlakukan untuk populasi yang kesimpulannya dinyatakan dalam bentuk presentase. Analisis inferensial ini disebut juga statistik probabilitas karena kebenaran data sampel bersifat peluang (probability). Peluang kesalahan maupun kepercayaan disebut dengan taraf signifikansi.

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2016) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan analisis regresi linier berganda pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (X1), Fasilitas Kantor (X2) dan Budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat diketahui.

Untuk melakukan analisis regresi linier berganda, penting untuk melakukan uji prasyarat. Uji ini, yang sering disebut sebagai uji asumsi klasik, dilakukan untuk memastikan bahwa model bebas dari masalah seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Setelah semua uji ini terpenuhi, model analitis menjadi sesuai untuk diimplementasikan. Analisis regresi linier berganda adalah alat statistik yang ampuh yang memungkinkan kita untuk mengungkap hubungan dan asosiasi antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen. Dengan memeriksa dampak variabel independen ini terhadap variabel dependen, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang dinamika yang mendasari fenomena yang diteliti (Arifin dkk, 2023).

Adapun model persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Y)

a = Konstant

X<sub>1</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X<sub>2</sub> = Fasilitas Kantor

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

b<sub>0</sub> = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e = Error

1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2011), koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel ikatan sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel keterikatan sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi keterikatan variabel. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi  $R^2$ .

Setiap penambahan 1 variabel independen, maka  $R^2$  pasti akan meningkatkan. Kita melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Gujarati (2003) jika dalam uji empiris diperoleh nilai Adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai Adjusted  $R^2$  dianggap bernilai 0. Oleh karena itu, pada penelitian ini tidak menggunakan  $R^2$  namun menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  untuk memulai model regresi.

## 2) Uji T (Parsial)

Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan uji t. Menurut Imam Ghazali (2011), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu Pengembangan sumber daya manusia (X1), Fasilitas Kantor (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perhitungan nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). Untuk keperluan uji -t, kriteria berikut digunakan untuk membuat kesimpulan:

- Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018).
- 

## 4. 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 dan heteroskedastisitas.

## 1. Uji Normalitas

Ghozali menyarankan untuk menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel residual atau confounding dalam suatu model regresi berdistribusi normal (2018). Uji Kolmogorof-Smirnov normal dapat digunakan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal menurut prosedur uji Kolmogorof-Smirnov. Namun jika p-value lebih dari 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi satu sama lain atau tidak. Variabel independen dalam model regresi yang layak harus tidak terkait satu sama lain. Untuk menentukan apakah model regresi memiliki multikolinieritas, dapat dilakukan:

- a. Sebuah  $R^2$  dihasilkan dengan memperkirakan model regresi empiris. Namun, banyak faktor independen tidak memiliki dampak yang nyata pada variabel dependen jika dipertimbangkan secara terpisah.
- b. Periksa matriks kovarians untuk melihat bagaimana variabel independen terhubung. Indikator multikolinieritas adalah tingkat korelasi sedang sampai tinggi antara variabel independen.
- c. Toleransi dan lawannya, selain faktor inflasi varians, memberikan lebih banyak bukti multikolinieritas (VIF). Toleransi adalah jumlah variasi dalam variabel independen yang dipilih yang tidak dapat dipertanggung jawabkan oleh variabel independen lainnya. Angka VIF yang tinggi sesuai dengan nilai toleransi yang rendah karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$ . Sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2018), nilai threshold yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance 0.10, yang setara dengan nilai VIF 10.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali dan Ratmono, 2017). Dalam

pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji *Glejser*. Uji *Glejser* adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

Dasar pengambilan keputusan dengan uji *glejser* adalah:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi heteroskedastisitas. < 0,05 maka data terjadi

### 3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilakukan di kantor Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar yang berjumlah 59 karyawan.

Dari data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan variable pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor dan budaya organisasi untuk variable X dan variable Y yaitu variable kinerja pegawai maka data yang dianalisis dari metode analisis yang digunakan yaitu:

#### 1. Analisis Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Adapun uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel (0,05%)	Keterangan
X1.1	0,771	0,254	Valid
X1.2	0,769	0,254	Valid
X1.3	0,764	0,254	Valid
X1.4	0,764	0,254	Valid
X1.5	0,750	0,254	Valid
X1.6	0,728	0,254	Valid
X1.7	0,817	0,254	Valid
X1.8	0,745	0,254	Valid
X1.9	0,805	0,254	Valid
X1.10	0,739	0,254	Valid
X2.1	0,770	0,254	Valid
X2.2	0,766	0,254	Valid
X2.3	0,766	0,254	Valid
X2.4	0,763	0,254	Valid
X2.5	0,751	0,254	Valid
X2.6	0,731	0,254	Valid
X2.7	0,819	0,254	Valid
X2.8	0,750	0,254	Valid
X2.9	0,795	0,254	Valid
X2.10	0,739	0,254	Valid
X3.1	0,786	0,254	Valid
X3.2	0,781	0,254	Valid
X3.3	0,778	0,254	Valid
X3.4	0,776	0,254	Valid
X3.5	0,762	0,254	Valid
X3.6	0,734	0,254	Valid
X3.7	0,812	0,254	Valid
X3.8	0,755	0,254	Valid
X3.9	0,817	0,254	Valid
X3.10	0,752	0,254	Valid
Y1	0,864	0,254	Valid
Y2	0,847	0,254	Valid
Y3	0,857	0,254	Valid
Y4	0,865	0,254	Valid

Y5	0,847	0,254	Valid
Y6	0,847	0,254	Valid
Y7	0,909	0,254	Valid
Y8	0,869	0,254	Valid
Y9	0,843	0,254	Valid
Y10	0,852	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan pada uji validitas seluruh pertanyaan kuesioner untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki status valid yang dimana diketahui nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,254.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak konsisten kuesioner dalam penelitian yang digunakan yang dimana dapat mengetahui pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukan pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu nilai  $\alpha$  sebesar 0,70. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,70 dan jika lebih kecil dari 0,70 maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel. Adapun hasil penelitian dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	Kriteria
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0,786	Reliabel
2	Fasilitas Kantor (X2)	0,785	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X3)	0,795	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,873	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa uji reliabilitas pada penelitian diperoleh item pertanyaan yang dinyatakan reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil uji reliabilitas pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) yang dilihat dari nilai *Cronbach alpha* adalah sebesar 0,786. Kemudian pada variabel fasilitas kantor (X2) yang dilihat dari nilai *Cronbach alpha* adalah sebesar 0,785. Selanjutnya budaya organisasi (X3) yang dilihat dari nilai *Cronbach alpha* adalah sebesar 0,795 dan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang dilihat dari nilai *Cronbach alpha* adalah sebesar 0,873. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai masing masing variabel lebih tinggi dari nilai dasar yaitu  $>$  0,70 yang berarti semua pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

## 2. Analisis Deskripsi Indikator Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar”. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel berikut:

### a. Deskripsi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1). Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terdiri dari lima indikator dan 10 Pertanyaan. Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Statistik Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Pernyataan	Skor jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	12	20%	47	80%	-	-	3,79
X1.2	-	-	-	-	2	3%	53	90%	4	7%	4,05
X1.3	-	-	-	-	8	14%	47	80%	4	7%	3,93

X1.4	-	-	-	-	8	14%	48	81%	3	5%	3,91
X1.5	-	-	-	-	8	14%	39	66%	12	20%	4,06
X1.6	-	-	-	-	12	20%	36	61%	11	19%	3,98
X1.7	-	-	-	-	12	20%	39	66%	8	14%	3,93
X1.8	-	-	-	-	8	13%	40	68%	11	19%	4,05
X1.9	-	-	-	-	16	27%	37	63%	6	10%	3,84
X1.10	-	-	-	-	20	34%	32	54%	7	12%	3,77
Mean Variabel											3,93

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, rata-rata nilai mean untuk semua indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 3,93, yang berarti pegawai secara umum sangat puas dengan pengembangan sumber daya manusia. Pernyataan tertinggi adalah X1.5 (“Pelaksanaan evaluasi dapat mengungkap semua aspek pengembangan SDM”) dengan mean 4,06 (Sangat Tinggi). Menandakan bahwa pegawai merasa perusahaan sangat memperhatikan evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Sebaliknya, indikator terendah adalah X1.10 (“Penilaian berdasarkan seluruh tugas pegawai dan dinilai secara transparan”) dengan mean 3,77 (Tinggi). Meskipun menempati posisi paling rendah namun hasil menunjukkan kepuasan yang tinggi sehingga kantor Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar dapat melakukan peningkatan penilaian pegawai yang transparan.

#### b. Deskripsi Variabel Fasilitas Kantor

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Fasilitas Kantor (X2). Variabel Fasilitas Kantor (X2) terdiri dari lima indikator dan 10 Pertanyaan. Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Fasilitas Kantor (X2) disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Statistik Deskripsi Fasilitas Kantor (X2)

Pernyataan	Skor jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	-	-	-	-	14	24%	45	76%	-	-	3,76
X2.2	-	-	-	-	5	8%	46	78%	8	14%	4,05
X2.3	-	-	-	-	9	15%	47	80%	3	5%	3,89
X2.4	-	-	-	-	10	17%	46	78%	3	5%	3,88
X2.5	-	-	-	-	9	15%	40	68%	10	17%	4,03
X2.6	-	-	-	-	14	24%	35	59%	10	17%	3,93
X2.7	-	-	-	-	14	24%	37	63%	8	14%	3,89
X2.8	-	-	-	-	8	14%	41	69%	10	17%	4,03
X2.9	-	-	-	-	15	25%	36	61%	8	14%	3,88
X2.10	-	-	-	-	22	37%	31	53%	6	10%	3,72
Mean Variabel											3,91

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas, rata-rata nilai mean untuk semua indikator Fasilitas Kantor adalah 3,91, yang berarti pegawai secara umum puas dengan Fasilitas Kantor yang ada di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Pernyataan tertinggi adalah X2.2 (“Ruangan bersih dan layak”) dengan mean 4,05 (Sangat Tinggi). Menandakan bahwa pegawai merasa perusahaan sangat memperhatikan kebersihan dan kelayakan ruang kerja di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Sebaliknya, indikator terendah adalah X2.10 (“Perlengkapan kantor selalu tersedia di ruang penyimpanan”) dengan mean 3,72 (Tinggi). Meskipun menempati posisi paling rendah namun hasil menunjukkan kepuasan yang tinggi sehingga kantor Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar dapat melakukan evaluasi terhadap kelengkapan kantor yang ada di ruang penyimpanan dapat menunjang kinerja pegawai.

#### c. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Budaya Organisasi (X3). Variabel Budaya Organisasi (X3) terdiri dari lima indikator dan 10 Pertanyaan. Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Budaya Organisasi (X3) disajikan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Statistik Deskripsi Budaya Organisasi (X3)

Pernyataan	Skor jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	-	-	-	-	9	15%	50	85%	-	-	3,84
X3.2	-	-	-	-	4	7%	49	83%	6	10%	4,03
X3.3	-	-	-	-	6	10%	48	81%	5	9%	3,96
X3.4	-	-	-	-	8	14%	48	81%	3	5%	3,91
X3.5	-	-	-	-	6	10%	38	64%	15	26%	4,15
X3.6	-	-	-	-	12	20%	34	58%	13	22%	4,01
X3.7	-	-	-	-	12	20%	39	66%	8	14%	3,93
X3.8	-	-	-	-	8	14%	38	64%	13	22%	4,08
X3.9	-	-	-	-	16	27%	37	63%	6	10%	3,83
X3.10	-	-	-	-	16	27%	36	61%	7	12%	3,86
Mean Variabel											3,96

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, rata-rata nilai mean untuk semua indikator Budaya Organisasi (X3) adalah 3,96, yang berarti pegawai secara umum sangat puas dengan Budaya Organisasi di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Pernyataan tertinggi adalah X3.8 (“Pegawai mendapatkan bantuan rekan kerja”) dengan mean 4,08 (Sangat Tinggi). Menandakan bahwa pegawai merasa ada dukungan dan bantuan dari rekan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Sebaliknya, indikator terendah adalah X3.9 (“Pimpinan mendorong pegawai menyelesaikan tugas secara bersama-sama”) dengan mean 3,83 (Tinggi). Meskipun menempati posisi paling rendah namun hasil menunjukkan kepuasan yang tinggi sehingga kantor Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar dapat lebih memperhatikan arahan dari pimpinan.

#### d. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari lima indikator dan 10 Pertanyaan. Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Statistik Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Skor jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	-	-	-	-	4	7%	51	86%	4	7%	4,00
Y.2	-	-	-	-	4	7%	47	80%	8	4%	4,06
Y.3	-	-	-	-	36	61%	23	39%	-	-	3,38
Y.4	-	-	-	-	37	63%	22	37%	-	-	3,25
Y.5	-	-	-	-	4	7%	47	80%	8	14%	4,06
Y.6	-	-	-	-	4	7%	47	80%	8	14%	4,06
Y.7	-	-	-	-	23	39%	36	61%	-	-	3,59
Y.8	-	-	-	-	28	47%	31	53%	-	-	3,52
Y.9	-	-	-	-	24	41%	31	53%	4	7%	3,66
Y.10	-	-	-	-	4	7%	51	86%	4	7%	4,00
Mean Variabel											3,76

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, rata-rata nilai mean untuk semua indikator Kinerja Pegawai (Y) adalah 3,76, yang berarti secara umum Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang baik. Pernyataan tertinggi adalah Y2, Y5 dan Y6 yang memiliki nilai sama sebesar 4,06 dengan detail pernyataan secara berurutan (“Meminimalisir kesalahan pada kerja tambahan, melaporkan tugas tepat waktu dan datang serta pulang tepat waktu”). Hal tersebut menandakan bahwa pegawai merasa perusahaan tidak hanya memperhatikan tugas pegawai namun juga sangat memperhatikan hak pegawai. Sebaliknya, indikator terendah adalah Y.4 (“Memberikan ide dalam menyelesaikan masalah”) dengan mean 3,25 (Tinggi). Meskipun menempati posisi paling rendah namun hasil menunjukkan kepuasan yang tinggi sehingga kantor Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar dapat menjadikan hal ini evaluasi terutama terkait ide-ide kreatif dari para pegawai.

Hasil ini menggambarkan bahwa Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar telah menciptakan pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor dan budaya organisasi yang mendukung kinerja, dengan pegawai yang proaktif dan efisien dalam bekerja. Namun, perhatian lebih perlu diberikan pada penguatan rasa tanggung jawab agar setiap individu lebih mampu dalam menyelesaikan tugas dengan standar yang lebih tinggi.

### 3. Analisis Inferensial

#### a. Analisis Regresi Linear 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 sebagai berikut :

Tabel 7 Model Persamaan Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.484	.603		.802	.426		
	Pengemb. SDM (X1)	.779	.103	.771	7.580	.000	.799	1.251
	Fasilitas Kantor (X2)	-.062	.101	-.062	-.612	.543	.806	1.241
	Budaya Organisasi (X3)	.114	.092	.114	1.242	.220	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,484 + 0,779 X_1 - 0,062 X_2 + 0,114 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,484 menunjukkan bahwa apabila variabel ini yaitu pengembangan sumber daya manusia (X<sub>1</sub>), fasilitas kantor (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) bernilai 0 maka variabel kinerja pegawai sebesar 0,484.
- 2) Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,779. Artinya apabila terjadi kenaikan variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 3) Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai yaitu b = -0,062. Artinya jika variabel fasilitas kantor (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menyebabkan turunnya variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,062.
- 4) Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,114. Artinya apabila terjadi kenaikan variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

#### b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R *square* berada diantara 0 – 1, semakin dekat nilai R *square* dengan angka 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R *square* sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.521	.22119	.545	21.988	3	55	.000	2.318

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fasilitas Kantor, Pengemb. SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Fasilitas Kantor (X2) dan Budaya Organisasi (X3) memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar 52,1% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pemerataan dari hubungan variabel.

### c. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila variabel dependen memiliki nilai signifikansi (sig.) dibawah 0,05.

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel dependen terhadap variabel dependen. Uji t atau parsial dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkatan signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5%. Adapun hasil penelitian pada uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.484	.603		.802	.426		
	Pengemb. SDM (X1)	.779	.103	.771	7.580	.000	.799	1.251
	Fasilitas Kantor (X2)	-.062	.101	-.062	-.612	.543	.806	1.241
	Budaya Organisasi (X3)	.114	.092	.114	1.242	.220	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa hasil uji t atau parsial dengan nilai t hitung pada variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 7,580 sedangkan t tabel sebesar 1,673. Hal ini berarti t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Kemudian hasil uji t atau parsial dengan nilai t hitung pada variabel fasilitas kantor sebesar -0,612 sedangkan t tabel sebesar 1,673. Hal ini berarti t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi sebesar  $0,54 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Selanjutnya hasil uji t atau parsial dengan nilai t hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 1,242 sedangkan t tabel sebesar 1,673. Hal ini berarti t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi sebesar  $0,22 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

**d. Uji F (Simultan)**

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 secara bersama-sama variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) 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 10 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.227	3	1.076	21.988	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.691	55	.049		
	Total	5.918	58			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
  - b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fasilitas Kantor, Pengemb. SDM
- Sumber : Output SPSS, 2025.

Tabel 10 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) 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 karyawan.

**4. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan varibel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk melihat normalitas residual dalam penelitian ini adalah dengan cara analisis statistik. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), data dikatakan normal apabila nilai signifikan lebih dari 0,05. Adapun hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

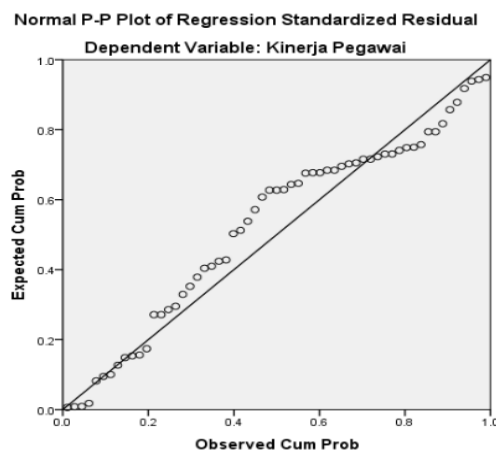
Tabel 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21539015
	Absolute	.156
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa data nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,114 lebih besar dari 0,05 ( $0,114 > 0,05$ ) yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel dependen terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan juga grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiaannya dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini :



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas  
 Sumber: Output SPSS, 2025

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi didapatkan adanya hubungan antar variabel independen. Uji ini dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dilihat dari *output SPSS 25.0* dengan hasil sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF dibawah atau < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas yang terjadi antar variabel bebas dalam model regresi.

Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 12 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.799	1.251
	Fasilitas Kantor (X2)	.806	1.241
	Budaya Organisasi (X3)	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Ouput SPSS, 2025.

- 1) Berdasarkan Tabel 12 uji multikolinearitas pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar 0,799 > 0,1 dan hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,251 < 10. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada antar variabel independen dalam model regresi ini.
- 2) Kemudian pada variabel fasilitas kantor (X2) diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar 0,806 > 0,1 dan hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,241 < 10. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada antar variabel independen dalam model regresi ini.
- 3) Selanjutnya pada variabel budaya organisasi (X3) juga diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar 0,976 > 0,1 dan hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,025 < 10. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada antar variabel independen dalam model regresi ini

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dan apabila nilai sig <

0,05 maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. Adapun hasil data uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser yaitu sebagai berikut :

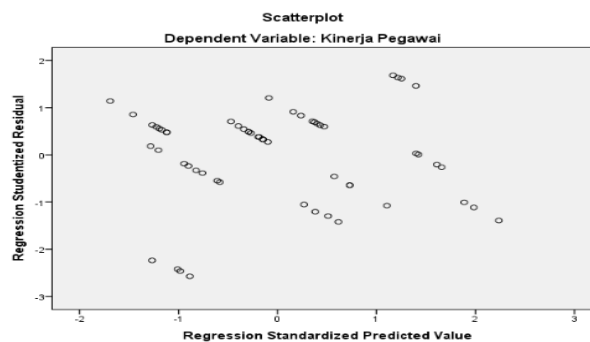
Tabel 13 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.095	.360		-.265	.792
	Pengemb. SDM (X1)	.011	.061	.028	.187	.852
	Fasilitas Kantor (X2)	.018	.060	.044	.295	.769
	Budaya Organisasi (X3)	.038	.055	.095	.700	.487

a. Dependent Variable: Abs\_Res  
 Sumber : Ouput SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,85 > 0,05. Kemudian pada variabel fasilitas kantor (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,76 > 0,05 dan pada variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,48 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen menggunakan metode uji glejser pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dimana 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 3 di bawah ini :



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor dan budaya organisasi.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Temuan ini menegaskan bahwa perubahan kinerja, perubahan kepribadian dan tingkah laku, ujian, penilaian dan pemeriksaan oleh ahli yang merupakan indikator penilaian pengembangan sumber daya manusia dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Fasilitas diartikan oleh Moenir (Darma et al., 2018) sebagai segala sesuatu yang digunakan, ditempati, dan ditempati oleh karyawan dalam kaitannya dengan lingkungan dan pekerjaan serta untuk kelancaran operasional kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi (Robbins, 2012). Pengertian budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik (Muchlas, 2015).

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar, maka disimpulkan sebagai berikut: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar berhasil meningkatkan kinerja pegawai dengan *output* kualitas hasil kerja pegawai yang semakin cekatan dan terampil. Fasilitas kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Fasilitas kantor di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak yang bertanggung jawab agar melengkapi segala fasilitas yang kurang dan mengganti fasilitas yang sudah tidak layak untuk digunakan. Kurangnya fasilitas kantor menjadi penyebab terhadap menurunnya kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Hasil penelitian ditemukan bahwa kondisi sosial tidak turut terlibat terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dianggap bahwa keadaan dan hubungan antar pegawai di dalam ruang kerja tidak berpengaruh terhadap tugas dan kewajiban masing-masing pegawai.

#### Referensi

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- [2] Alfatim, Nurul. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- [3] Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- [4] Armstrong, Michael. 2003. *Managing People: A Practical Guide For Line Managers*. PT Bhuana Ilmu Populer: Jakarta.
- [5] Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- [6] Apriani, Winda Andi dan Padmono Wibowo. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Sumbawa. *Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, Vol.1 No.4 pp/01:15. <https://e-journal.poltek-kampar.ac.id/index.php/MASIP/article/view/452>
- [7] Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14, No. 02: pp/1693:7619. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/189>
- [8] Arif, Muh. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 4 No. 1. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7744>
- [9] Arifin, dkk. 2023. Unveiling the Economic Growth in Gowa Regency: How Original Local Government Revenue and Human Development Index Influence It. *QEMS: Quantitative Economics and Management Studies*, Vol 4 No 5. <https://qemsjournal.org/index.php/qems/article/view/1952>
- [10] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.
- [11] Assauri, Sofyan. 2004, *Manajemen Pemasaran (Dasar, Konsep Dan Strategi)*. Penerbit PT. Grafindo Persada: Jakarta.
- [12] Creswell, J. W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. PT Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- [13] Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi: Bandung.
- [14] Effendy, Onong Uchjana. 1986. *Dimensi Dimensi Komunikasi*. Alumni: Bandung.
- [15] Fauziyah, Syifa dan Rani. 2024. Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Pegasus Mitra Abadi. *Jurnal Majemen dan Administrasi Negara*, Vol.1 No. 4 pp/161:169. <https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/juma/article/view/481>
- [16] Firnawati, Reski, dkk. 2020. Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, Vol. 1 No.3 pp/992:1007. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3839>
- [17] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2165>

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

- [18] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2017. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- [19] Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar. Terjemah Sumarno Zein*. Erlangga: Jakarta.
- [20] Hartadi, Agung dan Nurhadi Nugroho. 2022. Pengaruh Pengelolaan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo DIY. *ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*, Vol. 15 No. 1 pp/54:63. <http://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama/article/view/27>
- [20] Hartanto, 2000, Thesis, *Analisis Produktivitas Kerja Kajian Implikasi Budaya Perusahaan (Kasus PT. BANK BM Cabang UNDIP)*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- [21] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara: Jakarta.
- [22] Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 7 No.1 pp/35:54. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>
- [22] Jumriati, dkk. 2023. Manusia, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review* pp/323:336. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/4060>
- [23] Khotimah, Astrin dan Endah Budiningrum. 2024. Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta. *JMMU: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Umum*, Vol.1 No.1 pp/42:50. <https://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/JMMU/article/view/195>
- [24] Kotler, Philip., dan Gary Armstrong. 2019, *Principles of Marketing, 14th Ed*. Prentice Hall: Jakarta.
- [25] Lupiyoadi dan Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- [26] Martoyo Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- [27] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat: Jakarta.
- [28] Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada: Jakarta.
- [29] Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- [30] Munarti, dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *Jurnal The Manusagre*, Vol.2 No.1 pp/299:310. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/download/3553/1773/7859>
- [31] Notoatmodjo, S. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [32] Notoatmodjo, Soekidjo. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- [33] Rian, dkk. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 4 No.6 pp/815:823. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1622>
- [34] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2012. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education: New Jersey.
- [35] Schuler & Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [36] Serang, Serlin dkk. 2024. The Role of Ethical Leadership on Employees' Behaviours and Commitment to The Organisation. *SA Journal of Human Resources Management*. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2373>
- [37] Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- [38] Su'un, Muhammad. 2016. The Role of Apparatus Competence, Internal Control System on Good Governance and The Quality of Financial Statement Information. *Researchers World*, Vol 7 No 4. <https://repository.umi.ac.id/601/2/7%20jurnal.pdf>
- [39] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta: Bandung.
- [40] Sumardjo, Mahendro dan Donni juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Alfabet: Bandung.
- [41] JWijaksono, Erfan Budi, dkk. 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah SUB DJA II/1 Kediri.
- [42] Yandi, dkk. 2023. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hasil Belajar Peserta Didik (Literature Review). *JSPN: Jurnal Pendidikan Siber Nusantara* Vol.1 No.1, pp/13-24. <https://siberpublisher.org/index.php/JPSN/article/view/14>
- [43] Yusuf, Aichah Fadlina Ramadanty, Jayadi2, Abbas Selong. 2025. Pengaruh Suasana Hati (Mood) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kantor BAPPELITBANGDA Provinsi Sulsel. *Center of Economic Student Journal* Vol 8 No 1. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/1081/712>