

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, FASILITAS KANTOR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Jumriati^{*1}, Basri Rakhman², Hamdana³

^{1,2} ITB Nobel Indonesia Makassar; jl. Sultan Alauddin No.212, Telp. (0411) 887978 Fax. (0411) 887948

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: *1jumriati@gmail.com, basrirakhman@nobel.ac.id², hamdana@nobel.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 orang pegawai yang terdiri dari 26 orang PNS dan 56 orang Non PNS. Teknik pengambilan sampel secara jenuh seluruh populasi dalam penelitian ini menjadi sampel. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics Ver. 25, diperoleh hasil penelitian bahwa (1) Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (2) Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (3) budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia, fasilitas, budaya organisasi, kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of the development of human resources in office facilities and organizational culture on the performance of employees of the Selayar Archipelago Regency housing and residential areas.

The research is categorized as survey research. Data collection techniques through a questionnaire using a Likert scale. The population in this study amounted to 82 employees consisting of 26 civil servants and 56 non-civil servants. The sampling technique is saturated, the entire population in this study becomes the sample. Based on validity and reliability tests followed by multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS statistical software version 25, the research result obtained that 1) human resource development, office facilities and organizational culture partially have a positive and significant effect on employee performance 2) human resources development office facilities and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance 3) organizational culture is variable that has the most dominant influence among other variables on the performance of employees of the housing and settlement area department of the Selayar Islands district..

Keywords : human resource development, facility, organizational culture, performance.

PENDAHULUAN

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, begitu juga halnya di negara kita. 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 pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar khususnya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan. Sebagaimana pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktifitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rumawas (2018), bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Hal ini didukung oleh pendapat Isniar Budiarti (2018), mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Namun tak kalah pentingnya bahwa fasilitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ketersediaan fasilitas kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R Dunggio (2022), tentang Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Hal ini didukung oleh pendapat menurut Siagian (2017), bahwa fasilitas kantor sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh karyawan.

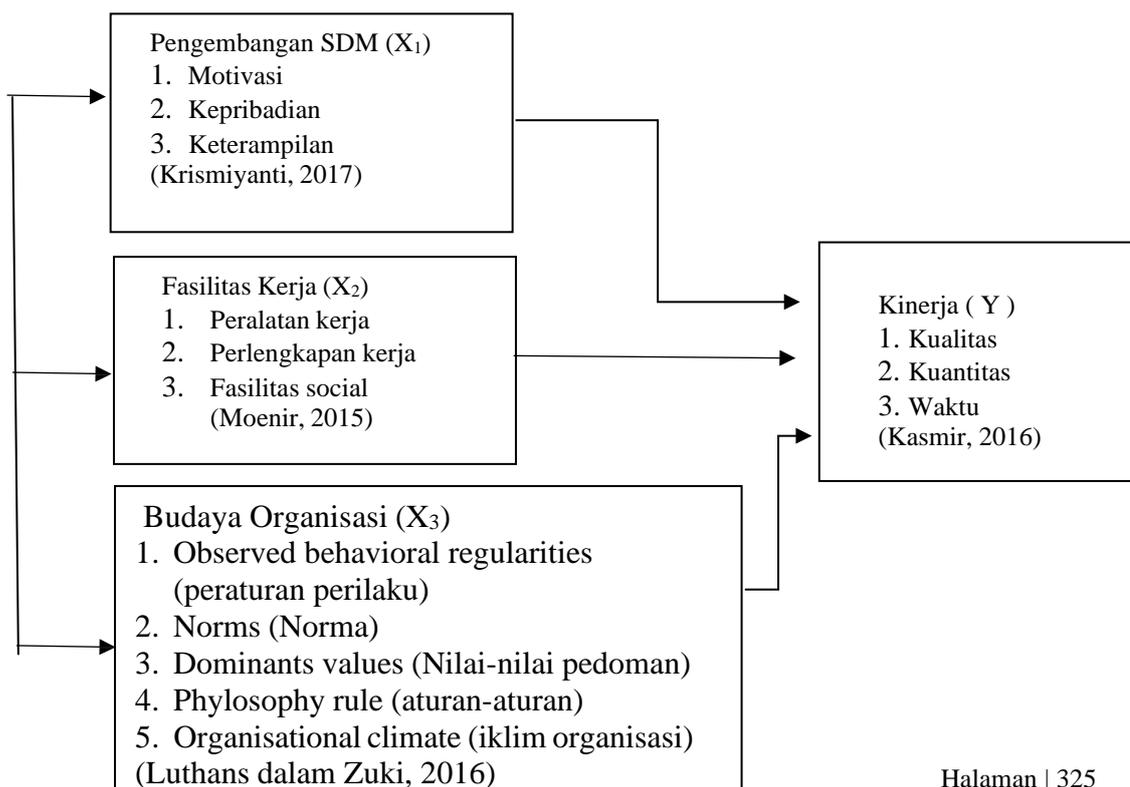
Selain faktor pengembangan SDM, dan fasilitas kantor tersebut diatas bahwa budaya organisasi juga tak kalah pentingnya dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dimana faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses-proses organisasi, struktur organisasi, dan gaya manajemen. Pengertian budaya organisasi menurut Robbins and Judge (2016), budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Pegawai sebagai pelayan masyarakat dalam menjalankan tugas pemerintahan sering melaksanakan tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya tidak masuk kerja atau bolos dan tidak sungguh-sungguh mematuhi jam kerja. Hal ini akan berdampak bagi organisasi karena pekerjaan tidak selesai pada waktu yang ditentukan. Selain itu

fenomena masih adanya pegawai yang memamfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini juga berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya akan terbagi dengan aktifitas di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak total memberikan pengabdian diri pada organisasinya. Hal inilah yang menyebabkan kesenjangan yang seharusnya tidak terjadi. Sebagaimana pengertian kinerja pegawai adalah merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 124 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai organisasi pemerintah daerah mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan untuk merealisasikannya maka pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia dengan cara didiklatkan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya.

Namun permasalahan dalam pengembangan SDM yang kadang kurang disadari misalnya mengikutsertakan pegawai dalam diklat yang kurang tepat, pegawai yang memiliki kinerja cukup tinggi ke pelatihan umum, justru hal ini menjadi masalah bagi pegawai tersebut karena ilmu yang diperoleh kurang maksimal akibat program pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dapat disusun dengan konsep kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 **Kerangka Konseptual Penelitian**

Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar;
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar;
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar;
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel dengan cara pengukuran. Alur berpikir dari pendekatan ini adalah berproses secara deduktif yaitu peneliti menetapkan variabel kemudian mengumpulkan data dan menyimpulkannya.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu dimasa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adapun hasil pengujian regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS v.26 dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 5,472 | 2,432 | | |
| | PengembanganSDM | ,373 | ,100 | ,343 | 3,733 |
| | Fasilitas Kantor | ,192 | ,084 | ,230 | 2,278 |
| | Budaya Organisasi | ,296 | ,098 | ,306 | 3,025 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 5,472 + 0,373X_1 + 0,192X_2 + 0,296X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,472 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai nilai sebesar 5,472
2. Nilai koefisien leverage pengembangan SDM (X1) sebesar 0,373 dan bertanda positif yang berarti pengembangan SDM mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,373 sehingga apabila skor pengembangan SDM naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,373 poin begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien leverage fasilitas kantor (X2) sebesar 0,192 dan bertanda positif yang berarti fasilitas kantor mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,192 sehingga apabila skor fasilitas kantor naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,192 poin begitu pun sebaliknya.
4. Nilai koefisien leverage budaya organisasi (X3) sebesar 0,296 dan bertanda positif yang berarti budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,296 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,296 poin begitupun sebaliknya.

Uji T

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel

dependen dengan menggunakan derajat signifikansi sebesar 0,05. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh nyata variabel bebas terhadap variabel terikat adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis alternatif diterima, bahwa suatu variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Cara melihat nilai t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ dimana df adalah degree of freedom (derajat bebas), n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Jadi $df = 82 - 4 = 78$, t tabel $TINV(.05;78)$. (Probability;df) untuk menguji t tabel secara manual menggunakan excel jadi nilai t tabel = $TINV(0,05;78) = 1,665$. Hasil analisis uji t dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients | | |
|-------------------|----------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 5,472 | 2,432 | | 2,250 | ,027 |
| Pengembangan SDM | ,373 | ,100 | ,343 | 3,733 | ,000 |
| Fasilitas Kantor | ,192 | ,084 | ,230 | 2,278 | ,025 |
| Budaya Organisasi | ,296 | ,098 | ,306 | 3,025 | ,003 |

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hipotesis pengaruh variabel pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai(Y) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan tabel dapat dilihat dan dijelaskan bahwa pengembangan SDM mempunyai nilai t hitung 3,733 dengan t tabel 1,991. Jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,733 > 1,991$ dengan nilai signifikan 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.
2. Pengaruh Fasilitas kantor (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar Dari Tabel dapat dilihat dan dijelaskan bahwa pengembangan SDM mempunyai nilai t hitung 2,278 dengan t tabel 1,991. Jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,278 > 1,991$ dengan nilai signifikan 0,025 berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.
3. Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Dari Tabel diatas dapat

dilihat dan dijelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 3,025 dengan t tabel 1,991. Jadi t hitung > t tabel atau 3,025>1,991 dengan nilai signifikan 0,003 berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar diterima

Uji F

Uji hipotesis secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel bebas pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka variabel bebas secara bersama- sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Cara melihat F tabel dengan menggunakan rumus $df1 = \text{jumlah variabel} - 1$, $df2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$, jadi $df1 = 4 - 1 = 3$, $df2 = 82 - 4 = 78$, tabel FINV (probability;df1;df2) untuk menguji f tabel secara manual menggunakan excel. Jadi nilai f tabel =FINV (0,05;3;78=2,72).

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 266,062 | 3 | 88,687 | 27,795 | ,000 ^b |
| | Residual | 248,877 | 78 | 3,191 | | |
| | Total | 514,939 | 81 | | | |

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari Tabel diatas hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai F hitung 27,795 lebih besar dari f tabel 2,72 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan oleh nilai R-square dari hasil olah data bantuan SPSS 25. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai koefisien determinasi mendekati 1(satu) dan menjauhi 0 (nol) menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,719 ^a | ,517 | ,498 | 1,786 | 1,491 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari Tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,517 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.

Oleh karena t hitung sebesar 3,733. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,991 yang berarti variabel pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga jika sistem pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan maksimal maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan pula.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap pekerjaannya atau jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagaimana Isniar Budiarti, (2018) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa, (2016) bahwa Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum". Pengembangan SDM biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kinerja, kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, mamfaat, dan penghargaan.

Menurut Krismiyanti, (2017) pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.

Oleh karena thitung sebesar 2,278 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,991 yang berarti variabel fasilitas kantor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Ketersediaan fasilitas kantor mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya fasilitas kantor yang mencukupi akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Analisa membuktikan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.

Adapun fasilitas kantor dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya indikator fasilitas peralatan kantor, fasilitas perlengkapan kantor dan fasilitas sosial. Indikator peralatan kantor diwakili oleh pertanyaan apakah pemamfaatan fasilitas kantor sesuai dengan peruntukannya. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah memanfaatkan fasilitas kantor sesuai dengan peruntukannya. Namun ada juga responden yang menyatakan keragu-raguan, tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Indikator perlengkapan kantor diwakili oleh pernyataan penataan ruangan dapat memberi kenyamanan dalam bekerja sesuai keinginan saya. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan penataan ruangan dapat memberi kenyamanan dalam bekerja namun sebagian rseponden merasa ragu-ragu, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Dari hasil analisis mengenai pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian merasa nyaman dengan penataan ruangan yang dapat mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, semakin lengkap fasilitas kantor semakin baik pula terhadap peningkatan kinerja.

Indikator fasilitas sosial diwakili oleh pernyataan saya dapat menggunakan fasilitas kantor untuk kelancaran tugas-tugas organisasi. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka dapat menggunakan fasilitas kantor untuk menyelesaikan tugas keseharian. Namun ada juga responden yang menyatakan keragu-raguan, tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan adanya dukungan fasilitas kantor maka pekerjaan yang diberikan akan cepat dan mudah terselesaikan tanpa kendala yang berarti.

Analisa membuktikan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali Akbar (2017), tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas PU Bina Marga Propinsi Sulawesi-Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Dinas PU Bina Marga Propinsi Sulawesi – Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian metodologi kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 515 orang dan sampel yang diambil hanya 40 orang. Data primer dikumpulkan

melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dikumpulkan dari studi Pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. R Square sebesar 0,620 artinya 62,0 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan sisanya sebesar 38,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, budaya kerja dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar

Oleh karena t hitung sebesar 3,025 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,991 yang berarti variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan kearah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi

Beberapa indikator budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai berikut :

Indikator norms (norma) dari budaya organisasi diwakili oleh pernyataan saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan norma-norma dan aturan yang berlaku. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka selalu melaksanakan tugas sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Namun ada juga responden yang menyatakan keragu-raguan, tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mereka beranggapan bahwa walaupun mereka melaksanakan tugas sesuai norma-norma dan aturan yang berlaku namun belum mendapatkan apresiasi dan penghargaan yang sesuai dari pimpinan sehingga mereka lebih mengutamakan bekerja berdasarkan tupoksi yang mereka punya tanpa mengharapkan karir ke depannya diperhatikan oleh atasan.

Indikator observed behavioral regularities (peraturan perilaku) diwakili oleh pernyataan saya selalu menunjukkan perilaku yang baik terhadap atasan dan teman-teman saya. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah menunjukkan perilaku yang baik terhadap atasan dan temana-teman yang yang lain. Namun ada juga responden yang menyatakan keragu-raguan, tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan menunjukkan perilaku yang baik terhadap atasan dan teman-teman akan menjadi panutan dan akan berpengaruh pada budaya organisasi yang lebih baik.

Indikator dominants value (nila-nilai pedoman) diwakili oleh pernyataan peraturan yang ditetapkan membuat saya termotivasi dalam bekerja. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa peraturan yang ditetapkan membuat mereka termotivasi dalam bekerja. Namun

Sebagian merasa ragu-ragu atau tidak setuju bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mereka beranggapan bahwa dengan bekerja sesuai peraturan yang ditetapkan membuat mereka termotivasi dalam bekerja akan meningkatkan budaya organisasi kearah yang lebih baik untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fabiani Rengganesti Suropto (2022), tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Aisyiyah dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sampel penelitian ini adalah 50 orang pegawai Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surabaya dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001; terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,005. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.

Dari hasil uji t pada pengujian regresi linear berganda terhadap variabel terikat kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar akan semakin baik pula.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian melalui pengujian secara simultan dengan uji ANOVA atau Uji F dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa dengan pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi yang kondusif secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi secara bersama-sama meningkat maka peningkatan kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar akan semakin cepat pula dapat dicapai, namun apabila sebaliknya, ketika pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi semakin menurun secara bersama-sama maka kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar akan cepat pula mengalami penurunan.

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 1,792 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 1.792 lebih besar dari Ftabel = 2,73 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Ghozali (2018), uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melalui goodness of fit. Malayu S.P Hasibuan (2006), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktifitas dalam rantai nilai yang ada pada organisasi. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktifitas perencanaan dan pengendalian.

KESIMPULAN

1. Melalui pengujian (uji t) dapat diketahui bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Melalui pengujian (uji t) dapat diketahui bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar;
3. Melalui pengujian (uji t) dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar;
4. Melalui pengujian (uji F) dapat diketahui bahwa secara simultan pengembangan SDM, fasilitas kantor dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh dalam penelitian ini dan diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi.

SARAN

1. Disarankan kepada penentu kebijakan atau pimpinan sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja

Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar sebagaimana hasil penelitian ini.

2. Disarankan dilakukan penelitian lanjutan dan mendalam untuk menemukan inovasi atau ide-ide baru dalam menjawab permasalahan yang sama dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AdiTriWibowo, Dr. Subando Agus Margono, M.Si, 2018, Pengaruh Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Umbulharjo I Yogyakarta, Thesis, UGM Yogyakarta.
- Dr. Ir. Benjamin Bukit, MM.dkk, 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi Penerbit Zahir Publishing Cetakan ke 1, April 2017
- Gibson, L. 2010. Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hari Sulaksono, 2015, Budaya Organisasi dan Kinerja, Penerbit Deepublish, Cetakan ke 1, Desember 2015
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negeri. Jakarta.
- Faridatun Qurroti Ayunina, (2017) Pengaruh Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, Unsoed.
- Mangkuprawira, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta.
- Indah Pawestri Setia Ningrum, (2020) Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang, Skripsi thesis Universitas Pancasakti Tegal.
- Indra Bagus Pranata, 2018 : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Education Research and Development, Vol.2, No.1, Hal 103-111
- Sugyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Penerbit Bandung, Alfabeta.
- Muthalib, Fauzih, 2018 : January, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Vol 1, No 1
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta,
- R. Dunggio, 2022. "Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado"
- Sofyan Tsauri, 2014, Manajemen Kinerja, Penerbit : STAIN Jember Press
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, 2010 Komunikasi Organisasi : Strategi meningkatkan Memahami penelitian Kualitatif. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen & A. Judge. 2013. Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour).

- Edisi 12 jilid 1 & 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT Prehallindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok. Gramedia Offset.
- Dr. Ir Benjamin Bukit, MM. dkk 2017, *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* Penerbit ZHR Cetakan Ke 1 April 2017, Kalasan, Sleman, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010 *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung
- Sedarmayanti, 2013. *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Edisi 1. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S Sinamo,
- Jansen H. 2012. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Edisi 1. Jakarta. Institut Darma Mahardika.
- Siswanto, Bedjo. 2012. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : Penerbit Sinar Baru.
- Sofa, F. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Surabaya : Airlangga University Press.
- Syarifuddin, 2017 *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure* 14 (2), 9-20. Ulandari, Anjuman Zuhri, Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Diva Elektronika Singaraja
- Wijaya., Suhaji. 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wirawan, 2013. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan*. Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Pres. Yakarta.
- Yant Akhlish F, 2019, *Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*, Universitas Islam Indonesia.