

## PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS 1 MAKASSAR

Irwan Bune<sup>\*1</sup>, Surianto<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>buneirwan@gmail.com, <sup>2</sup>antosuri576@gmail.com, <sup>3</sup>deddyrahwandi@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia (SDM), kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel rumus slovin dimana diperoleh jumlah sampel sebanyak 105 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas 1 Makassar, variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas 1 Makassar dan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas 1 Makassar. Sedangkan, untuk pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas 1 Makassar. Hasil pengujian koefisien determinasi memperoleh bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Lapas Kelas 1 Makassar sebesar 38,8%, dan sisanya 61,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of human resource planning (HR), leadership and organizational culture on the performance of Makassar Class 1 prison employees. The research method used in this study is quantitative with a survey approach with the aim of testing the established hypothesis. The sampling technique used the Slovin formula sample which obtained a total sample of 105 people. The type of data used in this study is quantitative data, while the data sources use primary data. The analytical method used is multiple linear regression analysis.*

*The results of this study prove that partially the Human Resource Planning (HR) variable has a positive and significant effect on the Performance of Class 1 Makassar Prison Employees, the Leadership variable has a positive and significant impact on the Performance of Class 1 Makassar Prison Employees and the Organizational Culture variable has a positive and significant impact on performance. Makassar Class 1 Prison Employees. Meanwhile, the simultaneous test shows that the variables of Human Resource Planning (HR), Leadership and Organizational Culture together have a positive and significant effect on the Performance of Class 1 Makassar Prison Employees. The results of the coefficient of determination test found that Human Resource Planning (HR), Leadership and Organizational Culture had a relationship with the Performance of Class 1 Makassar Prison Employees by 38.8%, and the remaining 61.2% was explained by other reasons outside the model.*

**Keywords:** Human Resources, Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Organisasi terdiri dari berbagai elemen, yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metoda (cara kerja) dan modal (uang). Berkenaan dengan sumber daya organisasi ini, perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Oleh karena itu proses manajemen yang baik harus dapat memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Proses manajemen itu sendiri penting dalam organisasi yang dimana merupakan suatu cara untuk mencapai sumber daya manusia yang baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut (Hakim, 2014).

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tanggung jawab dan fungsi manajemen organisasi. Baik tidaknya kinerja manajemen dan organisasi tergantung berhasil tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya. Karenanya tantangan yang harus dihadapi manajemen adalah bagaimana membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin. Hakim (2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi tersebut, khususnya pelayanan publik selalu mengharapkan agar pegawainya mempunyai produktivitas kerja yang baik, sehingga bisa mencapai tujuan instansi.

Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Dalam kehidupan bernegara, pemerintah memiliki fungsi memberikan berbagai pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan atau pun pelayanan-pelayanan lain dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, utilitas, dan lainnya. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah lembaga pemasyarakatan. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan pasal 2, tujuan pemasyarakatan adalah sistem pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindakan pidana sehingga dapat kembali diterima di masyarakat, sehingga dapat berperan kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggungjawab.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan pasal 3 disebutkan bahwa fungsi Pemasyarakatan adalah menyiapkan warga binaan pemasyarakatan (narapidana, anak didik dan klien pemasyarakatan ) agar dapat berintegrasi secara sehat dengan masyarakat, sehingga dapat berperan kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggungjawab. Konsep pemasyarakatan merupakan pokok-pokok pikiran Dr. Saharjo , SH Yang dicetuskan

pada penganugerahan gelar Doktor Honoris Causa oleh Universitas Indonesia. Pokok-pokok pikiran tersebut kemudian dijadikan prinsip-prinsip pokok dari konsep pemasyarakatan pada konferensi Dinas Direktorat Pemasyarakatan di Lembang Bandung pada tanggal 27 April – 7 Mei 1974. Dalam konferensi ini dihasilkan keputusan bahwa pemasyarakatan tidak hanya semata-mata sebagai tujuan dari pidana penjara, melainkan merupakan sistem pembinaan narapidana dan tanggal 27 April 1964 ditetapkan sebagai hari lahirnya pemasyarakatan.

Semua itu dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Mengenai hal ini dalam mewujudkan tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kualitas kinerja yang mana akan mewujudkan tujuan tersebut.

Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tentunya tidak mudah mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkesinambungan. Diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi setiap elemen dari kinerja pegawai tersebut. Seperti faktor perencanaan sumber daya manusia, faktor kepemimpinan dan faktor budaya organisasi yang dimiliki didalamnya. Berbagai faktor tersebut dapat dikaji lebih dalam untuk melihat manakah yang harus diprioritaskan terlebih dahulu untuk mengetahui faktor manakah yang berdominan lebih berpengaruh terhadap meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia yang baik merupakan suatu langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja guna menjadikan tiap pegawai menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

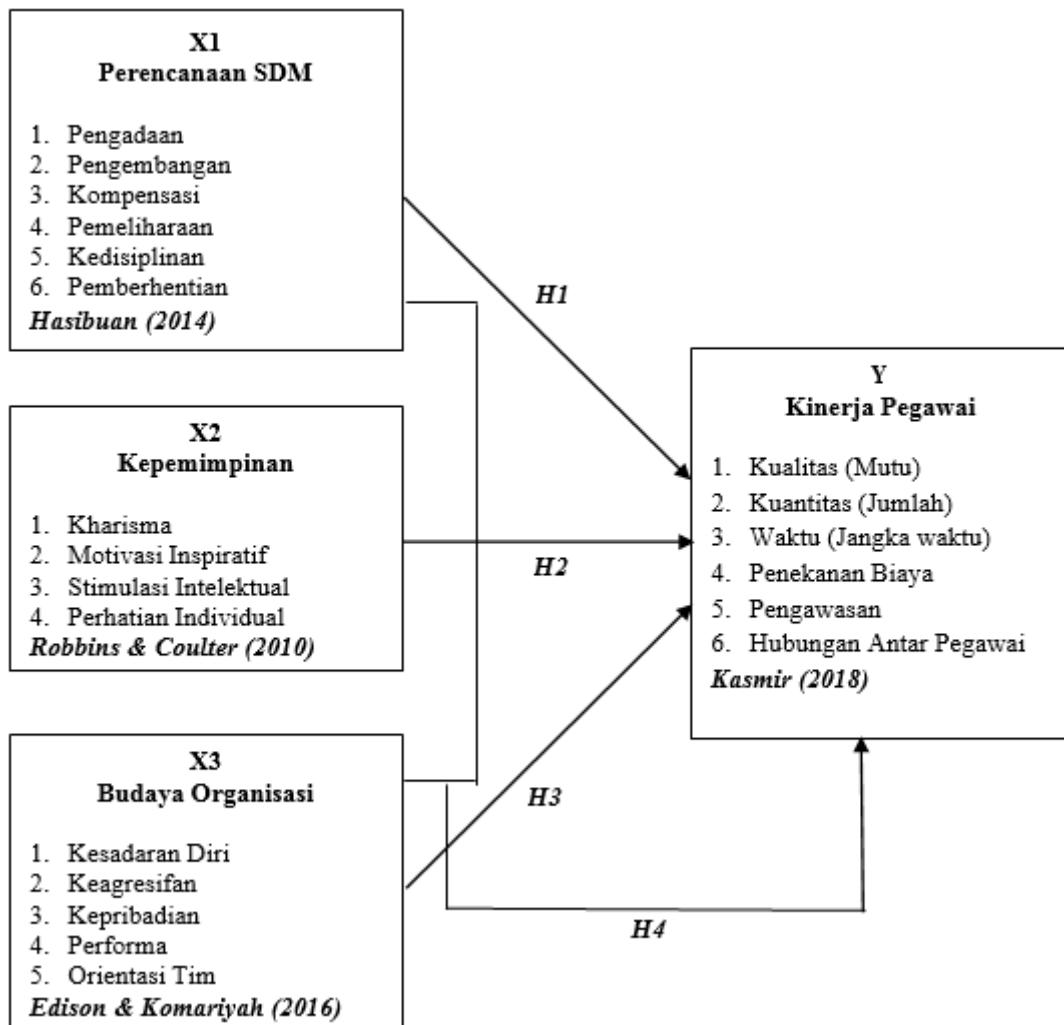
Selain pada faktor perencanaan sumber daya manusia, faktor kepemimpinan juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada faktor kepemimpinan dalam lingkup organisasi apakah sudah dijalankan dengan baik oleh pimpinan/atasan. Hal tersebut menjadi perhatian penting yang dapat dikaji bagaimana permasalahan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Rivai (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Perencanaan sumber daya manusia dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor penting yang dapat dikaji secara ilmiah mengenai dampaknya terhadap kinerja pegawai. Namun disisi lain, faktor budaya organisasi juga menjamin tinggi rendahnya keberhasilan akan kinerja pegawai tersebut. Budaya organisasi yang baik dan mendukung tiap pegawai merupakan hal penting yang perlu diberikan kepada individu di dalam organisasi. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda,

maka budaya organisasi yang didapatkan dalam lingkup organisasi berbeda pula cara penerimaannya. Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasinya.

Organisasi sudah sepatutnya mensejahterakan tiap pegawainya dengan memberikan faktor pendukung dalam menyukkseskan peningkatan kinerja pegawai yang diterapkan dalam organisasi. Kesuksesan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam menjawab persaingan yang menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang

dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Makassar.

H2 : Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Makassar.

H3 : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Makassar.

H4 : Diduga bahwa perencanaan SDM, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas 1 Makassar.

## METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan yakni pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan di Lapas Kelas 1 Makassar, Jl. Sultan Alauddin, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian kurang lebih dua bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Lapas Kelas 1 Makassar yang berjumlah 143 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017). Berdasarkan rumus Slovin maka dari jumlah keseluruhan pegawai Lapas Kelas 1 Makassar, peneliti mengambil sampel sebanyak 105 orang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Perencanaan SDM (X1)	Pernyataan 1	0,721	0,190	Valid
	Pernyataan 2	0,665	0,190	Valid
	Pernyataan 3	0,809	0,190	Valid
	Pernyataan 4	0,550	0,190	Valid
	Pernyataan 5	0,427	0,190	Valid
	Pernyataan 6	0,809	0,190	Valid
Kepemimpinan (X2)	Pernyataan 1	0,842	0,190	Valid
	Pernyataan 2	0,868	0,190	Valid
	Pernyataan 3	0,880	0,190	Valid
	Pernyataan 4	0,717	0,190	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X3)	Pernyataan 1	0,553	0,190	Valid
	Pernyataan 2	0,556	0,190	Valid
	Pernyataan 3	0,544	0,190	Valid
	Pernyataan 4	0,712	0,190	Valid
	Pernyataan 5	0,702	0,190	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,804	0,190	Valid
	Pernyataan 2	0,725	0,190	Valid
	Pernyataan 3	0,452	0,190	Valid
	Pernyataan 4	0,692	0,190	Valid
	Pernyataan 5	0,727	0,190	Valid
	Pernyataan 6	0,804	0,190	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Perencanaan SDM (X1)	0,743	0,50	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,842	0,50	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,591	0,50	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,793	0,50	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.385	3.405		-.113	.910
	Perencanaan SDM (X1)	.306	.091	.288	3.367	.001
	Kepemimpinan (X2)	.322	.120	.237	2.671	.009
	Budaya Organisasi (X3)	.604	.125	.394	4.834	.000

Sumber : Output SPSS 25

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,385 + 0,306 X_1 + 0,322 X_2 + 0,604 X_3$$



Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,385. Ini adalah nilai Y ketika semua variabel independen (X1, X2, dan X3) adalah nol atau tidak memiliki dampak atau kontribusi terhadap variabel dependen Y.
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel perencanaan SDM bernilai 0,306. Nilai koefisien sebesar 0,306 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel perencanaan SDM dan nilai koefisien X2 dan X3 konstan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,306
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan bernilai 0,322. Nilai koefisien sebesar 0,322 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel X1 dan X3 konstan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,322
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi bernilai 0,604. Nilai koefisien sebesar 0,604 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel X1 dan nilai X2 konstan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,604

#### Uji t (Secara Parsial)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada  $df = n - k$  atau  $105 - 3 = 102$  (k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t-tabel = 1,660. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada variabel Perencanaan SDM (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,367. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,367 > 1,660$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Perencanaan SDM (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Pada variabel Kepemimpinan (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,617. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,617 > 1,660$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Pada variabel Budaya Organisasi (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,834. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,834 > 1,660$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### Uji f (Secara Simultan)

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.729	3	59.576	21.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.033	101	2.792		
	Total	460.762	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Perencanaan SDM (X1),Kepemimpinan (X2)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F-hitung sebesar 21,335 dan nilai signifikansinya 0,000. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $21,335 > 2,69$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Perencanaan SDM (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$   
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.370	1.671	2.343

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Perencanaan SDM (X1),Kepemimpinan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi  $R^2$  atau R Square adalah sebesar 0,388. Hasil ini berarti bahwa variabel Perencanaan SDM (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,8%, dan sisanya 61,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji-t) menjelaskan bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas I Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,124 > 1,979$ ) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,03 < 0,05$ ). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh

Imron et. al., (2022), dengan judul “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma”, di mana diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t-hitung  $4,445 >$  t-tabel  $2,012$ ) dengan signifikansi sebesar ( $0.000 < 0.05$ ). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,534. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji-t) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas I Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,134 > 1,979$ )



dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,03 < 0,05$ ). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh

Fhara et. al., (2020), dengan judul “Effect of Leadership, Quality of Human Resources and Organizational Culture on Employee Performance at Utsman Bin Affan Library Indonesian Muslim Univesity Makassar”, di mana diperoleh hasil Uji t dengan nilai ( $t\text{-hitung } 3,121 > t\text{-tabel } 2,048$ ) dengan signifikansi sebesar ( $0,004 < 0,05$ ). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,477. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji parsial (uji-t) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas I Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,237 > 1,979$ ) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Yusnita & Muryati (2018), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe”, di mana diperoleh hasil Uji t dengan nilai ( $t\text{-hitung } 2,513 > t\text{-tabel } 2,004$ ) dengan signifikansi sebesar ( $0,02 < 0,05$ ). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,110. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji-F), dijelaskan bahwa perencanaan SDM, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas I Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh  $F\text{hitung} > F\text{tabel}$  ( $9,344 > 2,680$ ) 2,153 dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Fahmi (2020), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan”. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai  $F\text{hitung} > F\text{tabel}$  ( $56,994 > 3,160$ ) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien beta yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling lemah atau sedikit diantara variabel independen lain terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan untuk variabel Perencanaan SDM memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai dan untuk variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan atau lebih besar diantara variabel independen lain dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lapas Kelas 1 Makassar.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Ramadhani & Sulaeman (2022), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri”. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai koefisien beta variabel budaya organisasi 0,611 lebih besar dari koefisien beta variabel kepemimpinan yakni 0,273. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas 1 Makassar.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas 1 Makassar.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas 1 Makassar.
4. Perencanaan SDM, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas 1 Makassar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya. Pena Semesta.
- Edison, Anwar., & Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Ismail. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Vol. 5, No. JRMB: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis. Universitas Islam Sumatera Utara, Medan.
- Febriani, A. W., E. Sarwoko., & A. N. Graha. (2019). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasipada Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang. Vol. 2 No. 2. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen. Universitas Kary'umhan, Malang.
- Fhara., M. Najib., & H. Hasan. (2020). The Effect of Leadership, Quality of Human Resources and Organizational Culture on Employee Performance at Utsman Bin Affan Library Indonesian Muslim Univesity Makassar. Vol. 16, No. 1. Balance: Jurnal Ekonomi. Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. Jurnal Economic Resource, 5(2), 365-376.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami) (Issue 9)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Imron., N. Susanti., & Y. I. Ariska. (2022). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma. Vol. 1, No. 1. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Koesmono, Teman, H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 2.
- Lumenta, M. E., J. L. Sepang., & H. Tawas. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. Vol. 7 No. 1. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya. Zifatama.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3)*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pertama)*. Jakarta. Kencana.
- Ramadhani, K. K., & E. Sulaeman. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 9, No. 2. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia.

- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & T. A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & M. Coulter (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Erlangga.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta. PT Alex Media. Komputindo.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 9, Issue 2). Bumi Aksara, Jakarta. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Suwarto, F.X., & Koesharto, D. (2010). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Universitas Atmajaya.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasaryakatan. Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 3). Surabaya. CV R.A.De.Rozarie.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta. PT. Indeks.
- Yusnita., & Muryati. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe*. Vol. 4 No. 3. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta. PT Raja Grafindo.