

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKPSDM KABUPATEN PINRANG

Zulkarnain^{*1}, Syafruddin Kitta², Salim S³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}zulkarnain.laode@gmail.com, ²syafruddin_k@yahoo.com

³salimsultan0859@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang sebesar 0,001 dengan nilai t hitung 3,758. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang sebesar 0,001 dengan nilai t hitung 3,686 dan variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang dengan nilai 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 7,155 (2) Budaya Organisasi (X3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 0,564 melalui uji beta. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,876 yang berarti bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi mempunyai kontribusi terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) The Effect of Career Development, Work Motivation and Organizational Culture partially and simultaneously on employee performance at BKPSDM Office on Pinrang Regency (2) the most dominant variable influencing employee performance at BKPSDM Office on Pinrang Regency.

The results showed that (1) Career Development variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance at BKPSDM Pinrang Regency by 0,001 with a t value of 3,758. Work Motivation Variable (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance at BKPSDM Pinrang Regency with a value of 0,001 with a t-count value of 3,686 and the Work Motivation variable (X3) has a positive and significant effect on Employee Performance at BKPSDM Pinrang Regency with a value of 0.000 with a t-count value of 7,155 (2) Organizational Culture (X3) is the most dominant variable influencing Employee Performance with a value of 0,564 through Beta test. The value of the coefficient of determination (R square) is 0,876, which means that the independent variable (X) which includes Career Development, Work Motivation, and Organizational Culture has a contribution to the Employee Performance of BKPSDM Pinrang Regency by 87,6%, while the remaining 12,4% is influenced by other variables not included in this research study.

Keywords: Career Development, Work Motivation, and Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Instansi yang dapat dikatakan berhasil dapat dinilai dari kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang melekat kepadanya. Pegawai menjadi aset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai

pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, pendidikan, umur dan jenis kelamin yang beragam yang dibawa dalam suatu kehidupan organisasi. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintah dapat dilakukan dengan memperhatikan kedudukan pegawai sebagai sumber daya manusia yang perlu diberi dorongan serta support agar dapat termotivasi dan perlu diberi penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, menurut Rivai dan Sagala (2016:274), “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”, oleh karena itu pengembangan karir menjadi hal penting untuk dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Belakangan ini proses pengembangan karir menjadi rumit dan berbelit – belit, hal tersebut akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir yang baik dan semua itu merupakan tanggung jawab kantor yang bersangkutan, pengembangan karir tidak hanya untuk memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi tetapi juga untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap upaya yang telah dilakukan oleh pegawai. Kantor yang tidak mempunyai rencana pengembangan karir bagi para pegawainya merupakan kantor yang tidak menilai pegawai sebagai aset penting bagi kantor tersebut, karena mengembangkan karir merupakan hak bagi setiap pegawai.

Bagi seorang pegawai pengembangan karir adalah proses untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontinu membuat pilihan - pilihan dari berbagai macam jenjang karir yang ada (Firman, 2021). Penelitian oleh Henilia Yulita (2017) menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak kantor perlu berusaha untuk mensejahterakan pegawai dengan cara memberikan hak serta mencukupi kebutuhan para pegawainya yang disesuaikan dengan fungsi, peranan serta tanggung jawab yang diberikan oleh kantor, sehingga dapat memotivasi para pegawai untuk tetap meningkatkan kinerjanya.

Disamping faktor organisasi yang memberikan penghargaan oleh perusahaan seperti halnya pengembangan karir, faktor individual yaitu motivasi kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Putri (2014:2), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi pegawai harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya. Tingkat motivasi yang rendah pada pegawai, akan dapat mengakibatkan potensi yang ada dalam diri tidak dapat dikeluarkan secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja merupakan dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan satu sama lain. Tingkat kinerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan lebih tinggi.

Robbins (2001), budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Sedangkan menurut Davis (1994), budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-

nilai yang dipahami dan dijiwai (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Dari pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan (habit) yang ada dan berlaku pada suatu organisasi. Sehingga, dengan demikian setiap organisasi memiliki kebiasaan yang berbeda - beda meskipun terdapat organisasi yang bergerak pada bidang aktifitas yang sama.

Terjadinya suatu kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam sebuah organisasi sesungguhnya berasal dari nilai-nilai organisasi (organizational values) (Hofstede, 1997), nilai-nilai tersebut juga dapat bersifat idealistik, karena merupakan elemen yang tidak tampak ke permukaan (hidden) dan hanya orang-orang di dalamnya sebagai pelaku organisasi saja yang mengerti dan paham apa sesungguhnya ideologi mereka dan apa alasan organisasi tersebut didirikan, sebagai elemen yang tidak tampak serta bersifat idealistik sehingga hal tersebut dapat dikatakan sebagai inti dari budaya organisasi (core of culture). Sedangkan elemen-elemen yang bersifat behavioral adalah elemen yang muncul ke permukaan dan tampak dalam perilaku keseharian para anggota organisasi. Oleh sebab itu, bagi orang di luar lingkup organisasi sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan-kebiasaan lain yang mereka lakukan, sebagai bentuk praktek sehari-hari sebuah organisasi atau kebiasaan tersebut muncul ke permukaan dalam bentuk praktek-praktek manajemen baik itu organisasi berorientasi pada proses atau hasil, pegawai atau pekerjaan, lebih parochial atau profesional, lebih terbuka atau tertutup, kontrol yang longgar atau kontrol yang ketat dan lebih normatif atau pragmatis. (Hofstede et al., 1990) Elemen budaya organisasi yang bersifat artefak, adalah elemen yang paling luar, yang tampak dan berwujud antara lain: desain bangunan, teknologi, bahasa, upacara, logo, dan lain sebagainya.

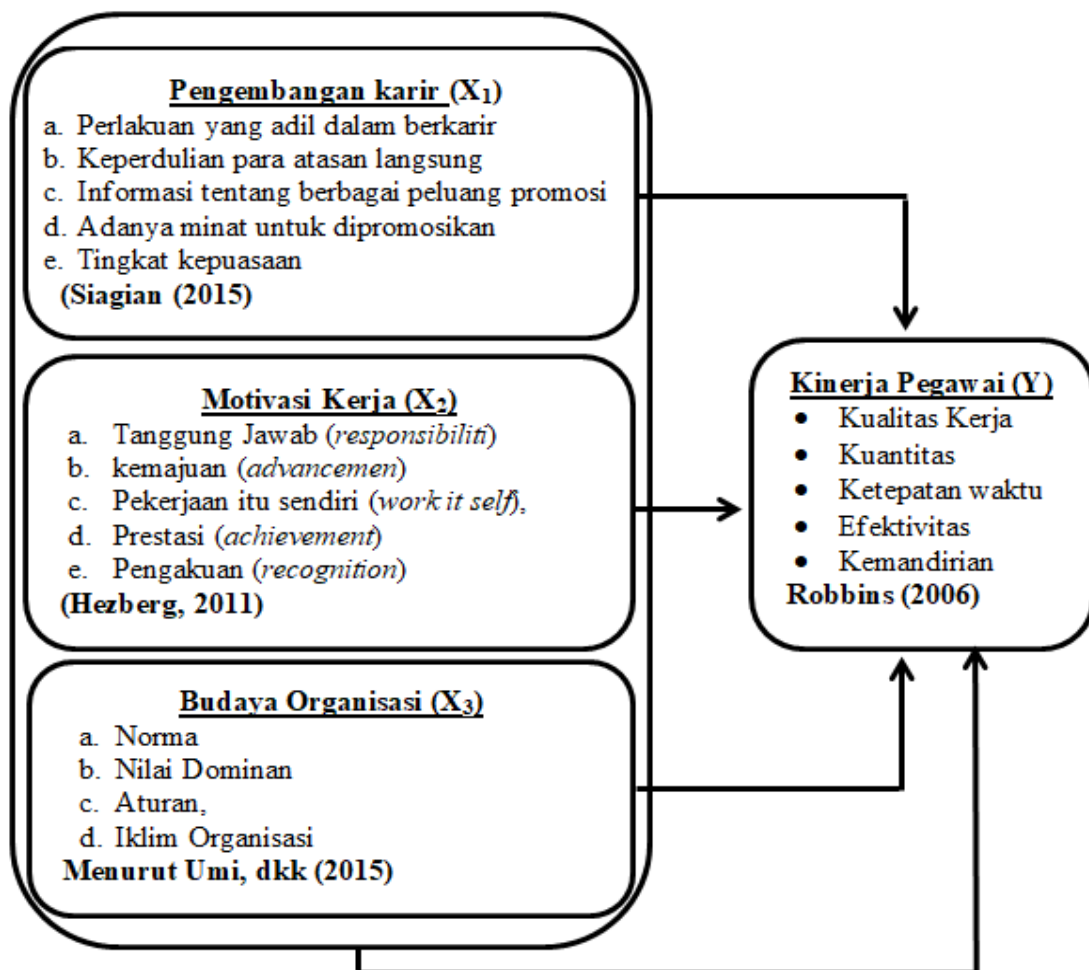
Permasalahan yang muncul berhubungan dengan ketenagakerjaan pada dewasa ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih sangat lemah dan mengkhawatirkan. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan akan perubahan budaya, misalnya dengan kuatnya persaingan dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi agar senantiasa selalu mampu merespon keinginan dan kebutuhan masyarakat dengan lebih baik dan cepat.

Di samping berasal dari lingkungan eksternal, sumber kekuatan pembentukan budaya organisasi juga bisa berasal dari lingkungan internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan suatu pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi dengan tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik. Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bernard (1999) mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Hal yang sama diungkapkan Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah-laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun internal”.

Terdapat beberapa permasalahan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik, permasalahan ini timbul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak

hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional karena stakeholders dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda antara satu sama lain sehingga ukuran kinerja para pegawai di mata stakeholders juga berbeda-beda. Kinerja pegawai harus sangat diperhatikan karena kinerja akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi, Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022).

Adanya pengukuran kinerja organisasi menjadi penting dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dalam menentukan pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memantau dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan reward dan punishment yang obyektif atas prestasi pelaksanaan kinerja yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati bersama, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dengan tujuan memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas,

maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.
2. Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.
3. Diduga Variabel budaya organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Desember Tahun 2021 sampai bulan Januari 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang, sebanyak 42 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 28 orang dan perempuan sebanyak 14 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan 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

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Nilai Product momen (r tabel) (N=50; α 0,05)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,684**	0,304	Valid
	Y.2	0,695**	0,304	Valid
	Y.3	0,848**	0,304	Valid
	Y.4	0,594**	0,304	Valid
	Y.5	0,694**	0,304	Valid
Pengembangan Karir (X ₁)	X ₁ .1	0,862**	0,304	Valid
	X ₁ .2	0,911**	0,304	Valid
	X ₁ .3	0,854**	0,304	Valid
	X ₁ .4	0,957**	0,304	Valid
	X ₁ .5	0,782**	0,304	Valid

Varibel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Nilai Product momen (r tabel) (N=50; α 0,05)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,574**	0,304	Valid
	X _{2.2}	0,722**	0,304	Valid
	X _{2.3}	0,832**	0,304	Valid
	X _{2.4}	0,742**	0,304	Valid
	X _{2.5}	0,765**	0,304	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	0,644**	0,304	Valid
	X _{3.2}	0,736**	0,304	Valid
	X _{3.3}	0,747**	0,304	Valid
	X _{3.4}	0,756**	0,304	Valid
	X _{3.5}	0,678**	0,304	Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah data melalui SPSS

Berdasarkan data tabel diatas telah didapatkan keseluruhan nilai Pearson Correlation (r hitung) dan semua variabel yang diteliti mendapatkan nilai r hitung > 0.304 (r tabel dengan α sebesar 0,05) artinya dapat dipastikan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki data yang valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,922	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,776	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,757	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,741	Reliabel

Sumber: Olah data melalui SPSS

Berdasarkan tabel diatas atas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (*Zeithaml Berry*). Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,381	1,375		0,277	0,783
Pengembangan Karir	0,217	0,058	0,296	3,758	0,001

Motivasi Kerja	0,221	0,060	0,245	3,686	0,001
Budaya Organisasi	0,564	0,079	0,561	7,155	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

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

$$Y = 0,381 + 0,217X_1 + 0,221X_2 + 0,564X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,381 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengembangan karir (X₁), motivasi kerja (X₂) dan budaya organisasi (X₃) nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 0,381.
2. Nilai koefisien regresi Pengembangan karir (X₁) sebesar 0,217 berarti ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sebesar 0,217 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,217 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,221 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sebesar 0,221 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sebesar 0,221 poin.
4. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X₃) sebesar 0,564 berarti ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sebesar 0,564 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sebesar 0,564 poin.

Uji-t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,381	1,375		0,277	0,783
Pengembangan Karir	0,217	0,058	0,296	3,758	0,001
Motivasi Kerja	0,221	0,060	0,245	3,686	0,001
Budaya Organisasi	0,564	0,079	0,561	7,155	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X₁) terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- H₀ : b₁ = 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 25 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 3,758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 38$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,024.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,758. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,024 yang berarti variabel pengembangan karir signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang (Y).

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang .
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 25 didapatkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3,686 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001.

c) Kriteria penerimaan

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 38$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,024.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Dikarenakan t_{hitung} sebesar 3,686 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,024 maka berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya Variabel X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya Variabel X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.
- b) Menghitung nilai t test
Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ver.25 didapatkan bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 7,155 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 38$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,024.
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 7,155 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,024 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t tersebut diatas dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sebagai berikut :

- Variabel Pengembangan Karir(X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,758 > t_{tabel} 2,024$
- Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,686 > t_{tabel} 2,024$
- Variabel Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 7,155 > t_{tabel} 2,024$

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,824	3	70,941	89,404	0,000 ^b
	Residual	30,153	38	0,793		
	Total	242,976	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil dari perhitungan melalui SPSS versi 25 dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 $H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b) Menghitung nilai F_{hitung}
 Berdasarkan hasil analisa data melalui program SPSS didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 89,404 dengan signifikan 0,000^b
- c) Menentukan kriteria penerimaan
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n - k)$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = (3; 42 - 3)$, $F_{tabel} = (3; 39) = 2.85$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Hasil analisis data didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 89,404, ini berarti bahwa variabel bebas (X) yang meliputi pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Hasil ini bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 89,404$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2.85$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,381	1,375		0,277	0,783
	Pengembangan Karir	0,217	0,058	0,296	3,758	0,001
	Motivasi Kerja	0,221	0,060	0,245	3,686	0,001
	Budaya Organisasi	0,564	0,079	0,561	7,155	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian beta *standardized* menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang adalah variabel budaya organisasi (X_3) dengan nilai 0,564.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,936 ^a	0,876	0,866	0,89078

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil Analisa program SPSS didapatkan Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,876 yang berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 87,6%) 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil t_{hitung} sebesar 3,758 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,024 yang berarti variabel pengembangan karir menunjukkan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Melalui pengujian hipotesis, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Hal ini dikarenakan pengembangan karir merupakan urutan atau rangkaian posisi pekerjaan yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaannya. Pengembangan karir menjadi sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya, oleh karena itulah perlu adanya pengembangan karir yang terstruktur untuk menunjang kinerja pegawai di kantor

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis data dengan menggunakan program SPSS di didapatkan hasil t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 3,686. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 2,024. Ini mengatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang melalui pengujian hipotesis, hal ini dikarenakan seorang pegawai dengan semangat motivasi yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik sebab dengan semangat yang muncul dari diri sendirilah seorang pegawai tidak akan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban yang pantas untuk dihindari. Anggapan ini didukung oleh fakta penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki semangat yang tinggi dalam setiap aktivitas pekerjaannya. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil penelitian Dwinanda (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Kontrak PT Tuju Wali-Wali Makassar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan analisa data dengan menggunakan program SPSS di didapatkan hasil t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 7,155. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 2,024. Ini mengartikan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang melalui pengujian hipotesis dikarenakan para pegawai di kantor yang budaya organisasinya kuat lebih komitmen pada kantor mereka dari pada pegawai di kantor yang budaya organisasinya lemah. Kantor dengan budaya organisasi kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen pegawai. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya organisasi kuat berkaitan dengan kinerja pegawai yang tinggi.

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 89,404 berarti variabel bebas/*independent* (X) yang terdiri dari pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Hasil pengujian melalui analisa data menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 89,404$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2.85$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,876 yang berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sebesar 87,6%, sedangkan sisanya yang sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja

Hasil analisa data *beta standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pengembangan karir dengan nilai 0,381, motivasi kerja dengan nilai 0,217 serta budaya organisasi dengan nilai 0,564, maka variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang adalah variabel budaya organisasi (X_3).

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 3,758 > t_{tabel} 2,024$.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,686 > t_{tabel} 2,024$.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 7,155 > t_{tabel} 2,024$.
4. Berdasarkan hasil uji F atau pengujian variabel secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 89,404 lebih besar dari $F_{tabel} = 2,85$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen/bebas (X) yaitu faktor pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dengan persentase sebesar 87,6% sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Hasil dari penelitian ini juga didapatkan jawaban bahwa di antara pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui analisa data uji beta maka variabel budaya organisasi (X_3) yang mempunyai nilai paling tinggi yaitu 0,564. Ini menunjukkan bahwa faktor atau variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A, Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- A, A, Mega, Rosa, Arini, Putri. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen International, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6565>, Diakses tanggal 19 Mei 2021.
- Ameliany, Nanda. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada pegawai Perguruan Panca Budi Medan, <https://repository.unimal.ac.id/4885/>, Di akses tanggal 21 Mei 2021.
- Andreas, Lako. (2004). Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi,

Yogyakarta, Amara Books.

- Andriani, Iin, Sri. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa, <http://repositori.uin-lauddin.ac.id/16833/>, 20 mei 2020.
- Priansa, Donni, Juni. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabet.
- Brahmasari, Ida. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia), https://www.researchgate.net/publication/50434729_Pengaruh_Motivasi_Kerja_Kepemimpinan_dan_Budaya_Organisasi_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan_serta_Dampaknya_pada_Kinerja_Perusahaan_Studi_kasus_pada_PT_Pei_Hai_International_Wiratama_Indonesia, Diakses tanggal 19 Mei 2021.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Indeks.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- Robbins, Stephen, P. (2004). Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P. (2001). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8. Jakarta. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary, Coulter. (2005). Manajemen. Jakarta. PT INDEKS. Kelompok Gramedia.
- Chairani. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan

Daerah Palembang I. <http://repository.univ-tridianti.ac.id/312/2/BAB%201.pdf>.
27 Juli 2021

- Chen, Li Yueh. (2004). Examining The Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Performance at Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan. Journal of American Academy of Business. https://docuri.com/download/examining-the-effect-of-organization-culture-and-leadership-behaviors-on-organizational-commitment-job-satisfaction-and-job-performance_59c1de7cf581710b28692575_pdf, Diakses pada 19 Mei 2021.
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). Organizational behavior and design, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Dalimunthe, Asfar, Halim. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, <https://adoc.pub/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-pegawai-asfar-ha.html>, Diakses tanggal 21 Mei 2021.
- Furnham, A. dan Gunter. (1993). Corporate Assessment: Auditing a Company's Personality. London, Routledge.
- George, Bernard, Shaw. (1999). Persaingan Masyarakat. Jakarta. Rajawali press.
- Ghufron, Nur., dan Rini, Risnawati. (2011). Teori-Teori Psikologi. Jakarta. Ar-ruzz Media.
- Gibson, et al. (1995). Organisasi dan Manajemen. Edisi keempat. Jakarta. Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1987). Fundamentals of Management. Six Edition, Singapore. South Western Cengage Learning.
- Goetsch, David, L., & Davis, Stanley, M. (1994). Introduction to Total Quality. Quality, Productivity, Competitiveness (Merrill's international series in engineering technology). Englewood Cliffs NJ. Prentice Hall International Inc.
- Hadari, Nawawi. (2005). Penelitian Terapan. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Herzberg, F. (1966). Work And Nature of Man. Clevaland. World Publishing.
- Herzberg, Frederick. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector. The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia, Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hofstede, Geert. (1997). Cultures and Organizations. Software of the Mind. New York McGraw-Hill USA.
- Hutasuhut, Falik, Zulkhair. (2014). Pengembangan Karir. Career Acceleration Development Program (CADP) Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

<http://eprints.undip.ac.id/42834/1/HUTASUHUT.pdf>, Diakses tanggal 21 Mei 2021.

- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Kreitner, Robert., and Angelo, Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Levy, Michael., and Barton, Weitz. (2011). *Retailing Management*. International Edition. New York. McGraw-Hill.
- Londong, David., dan Henilia, Yulita. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://docplayer.info/62982195-David-londong-1-henilia-yulita-2.html>, Diakses tanggal 20 Mei 2021.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Alfabeta.
- Mathis, R.L., & J.H, Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- Milkovich, George, T., John, W, Boudreau. (1997). *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin.
- Miller, L, M. (1987). *Manajemen Era Baru: Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Jakarta. Erlangga.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien Rsj Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Munandar, A, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Noraga, Pandji. (2012). *Manajemen Bisnis*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Pabundu, Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan ke-3. Jakarta. PT. Bumi Aksara.