

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH

¹Endang Rahayu, ²Irwan Raharja

¹²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
1endangrahayu042@gmail.com, 2irwan.ira@bsi.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of measuring the influence of Organizational Culture, Training and Career Development on Government Employee Performance. This research was conducted using a quantitative approach which aims to provide a description of the reality of the details of the events studied. Data collection is done by distributing questionnaires to government employees. Performance measurement is a process of assessing work progress against goals and objectives in accordance with the provisions. Based on the results of this study, it shows that the overall performance of government employees is quite maximum, this is because it can be seen from the existing organizational culture that is able to provide encouragement to employees so that the work received can be completed properly. Judging from the availability of training activities and career development opportunities, it is maximized because with the training employees are able to complete their work in accordance with predetermined provisions so that they can support their careers.

Keywords: Organizational Culture, Training, Career Development, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengukur besarnya pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan memberi gambaran pada kenyataan dari detail kejadian yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai pemerintah. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan serta sasaran sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintah secara keseluruhan sudah cukup maksimal, hal ini karena dilihat dari budaya organisasi yang ada mampu memberikan dorongan kepada pegawai sehingga pekerjaan yang diterima bisa terselesaikan dengan baik. Dilihat dari ketersediaan kegiatan pelatihan serta peluang adanya pengembangan karier, sudah maksimal karena dengan adanya pelatihan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga mampu menunjang kariernya.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah serta swasta tak bisa meraih target tanpa bantuan faktor eksternal serta internal. Salah satu faktor internal menggunakan kiprah krusial di organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dan pengendali di organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dikatakan efektif. Bila bisa mempermudah pada mencapai target serta dapat memberikan gambaran yang baik tentang budaya organisasi.

Pencapaian target organisasi bergantung pada kinerja individu pada organisasi. Setiap individu sempurna akan menghadapi tantangan dalam mencapai ambisinya. Kinerja pegawai berkualitas menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi dan mencerminkan budaya organisasi yang sehat. Kekuatan serta kekurangan budaya organisasi menyampaikan pengaruh yang signifikan. Budaya organisasi diharapkan membantu organisasi dalam mencapai target. tetapi, Jika budaya organisasi yang terdapat cenderung lemah bisa menjadi penghalang atau asal konflik dengan target organisasi.

Menurut Soedjono (2005) Budaya organisasi merupakan perkembangan nilai-nilai yang telah terdapat dalam organisasi, yang mana nilai-nilai tadi dijadikan petunjuk arah sikap anggota organisasi. Pengaruh tingkah laku pegawai dapat didasari oleh budaya di lingkungan kerja, adanya budaya dalam suatu organisasi diperlukan bisa menaikkan kinerja pegawai. Nilai serta perkiraan ialah titik sentral budaya organisasi, secara sadar atau tak sadar dapat mempertinggi kohesi organisasi, karena dapat menentukan sikap individu dalam suatu organisasi. Pembangunan budaya dalam organisasi dapat dikatakan bukan hal yang simpel sebab membutuhkan ketika buat menerapkannya. Maka, setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang bisa memahami konflik apa pun dan menemukan solusi buat mengatasinya. Komunikasi yakni peluang bagi membentuk solusi buat setiap duduk perkara. Bila dikomunikasikan menggunakan jelas serta memiliki akibat yang positif akan lebih mudah diterima. karena, setiap kebijakan maupun pertimbangan yang dikeluarkan mampu menciptakan bonus bagi setiap pegawai. Kebijakan yang tak populer dan tidak menyenangkan bagi pegawai, tetapi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Setiap konflik yang terjadi pada suatu Perusahaan atau organisasi hendaknya ditujukan untuk menaikkan kinerja pegawai.

Pelatihan ialah alat pada suatu organisasi dengan target buat menaikkan kinerja pegawai dengan cara menyesuaikan tugas menggunakan kemampuan serta keterampilan masing-masing. *training* yang diberikan diharapkan mampu memberikan dorongan pada pegawai buat bekerja lebih keras, dikarenakan pegawai yang sudah menerima pengetahuan akan tugas dan tanggung jawab dengan baik berusaha buat mencapai titik tertinggi di moral kerja. Adanya kegiatan *training* pada suatu organisasi maka pegawai mempunyai kesempatan buat mendapatkan ilmu pengetahuan baru yang dibutuhkan dapat membantu pada memperbesar karier. Kebutuhan organisasi berasal saat ke ketika dipenuhi melalui pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), serta keterampilan (*skill*) yang diperoleh selama *training*. kegiatan pembinaan bisa memberikan imbas pada kinerja pegawai jika aspek-aspek yang diharapkan seperti silabus yang sinkron dengan kebutuhan organisasi, instruktur yang berkualitas, peserta yang mempunyai kualitas bagus pada pelatihan, wahana dan prasarana yang sesuai dan penyediaan porto telah terpenuhi. Kinerja pegawai akan semakin tinggi bila latihan dilakukan menggunakan baik. pembinaan dilakukan dengan target buat menambah pengetahuan bagi pegawai yang mengikuti aktivitas tersebut, baik pengetahuan umum pula pengetahuan spesifik yang memiliki pengaruh terhadap aplikasi tugas. Pegawai menggunakan pengetahuan yang kurang relatif pada bidangnya akan mengalami kesulitan. menggunakan demikian, baik pegawai lama pula pegawai baru yang diberi tugas baru memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik.

Dari Nugroho serta Kunartinah (2012) menyebutkan bahwa perencanaan serta pengembangan karier dalam organisasi bisa mempertinggi semangat kerja karyawan pada bekerja, sebagai akibatnya timbul rasa puas. Pengembangan karier pada setiap individu yang sebagai bagian dari suatu organisasi sangat diharapkan, hal tersebut mempunyai target agar pegawai memiliki kemampuan teknis, teoritis dan konseptual yang lebih baik asal sebelumnya dan tahu sepenuhnya fungsi serta tanggung jawab yang diberikan pada setiap pegawai. Pengembangan karier bisa dijadikan sebagai keliru satu indikator kenaikan status individu di organisasi pada jalur yang ditetapkan pada organisasi tadi. buat sepenuhnya melaksanakan kebutuhan organisasi, baik dari segi produktivitas maupun jumlah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai menggunakan tingkat produktivitas, efektivitas serta efisiensi yang tinggi akibat penambahan keterampilan teknis serta operasional, maka pengembangan karier dibutuhkan dengan terencana dan berkelanjutan.

Pimpinan pada suatu organisasi mesti memiliki taktik yang sempurna buat mencapai sasaran organisasi itu sendiri. Pegawai di pemerintahan dituntut buat bisa menjalankan tugas dengan profesional, hal ini berarti pegawai mesti mempunyai pandangan selalu kerja keras, disiplin, amanah, komitmen tinggi serta penuh pengabdian buat kebertuannya pekerjaan. sang karena itu, tidak hanya keterampilan yang tinggi saja yang diperlukan, namun pula bimbingan dan arahan. sesuai pemaparan alasan dan melihat fenomena di perusahaan, maka peneliti terdorong buat melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**”.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Moehariono, 2018 (dalam Imas Diah 2021) mengelaborasi budaya organisasi ialah sistem mutu di perusahaan ataupun organisasi, yang dapat mempengaruhi cara kerja pegawai.

Robbins (2001) menyatakan bahwa penelitian terbaru terdapat tujuh karakteristik utama yang mengungkapkan esensi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Pelatihan. Sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan orientasi menekankan dipertahankan status quo dari pada pertumbuhan.

Pelatihan

Menurut Suwanto dan Priansa (2011) pelatihan ialah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude*, dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan SDM yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat indikator-indikator pelatihan kerja, sebagai berikut:

1. Instruktur. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Pengembangan Karier

Menurut Robbins (Kriswanti, 2017) mengemukakan bahwa, pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan

Menurut Sunyoto (2015) terdapat indikator pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan, sebagai berikut:

1. Karyawan pernah melakukan studi lanjut atas izin perusahaan.
2. Karyawan pernah mengikuti pelatihan yang ditugaskan oleh perusahaan.
3. Karyawan pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
4. Karyawan tidak pernah mendapatkan sanksi yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan.
5. Karyawan pernah dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
6. Karyawan pernah mengalami rotasi pekerjaan.

Kinerja Karyawan

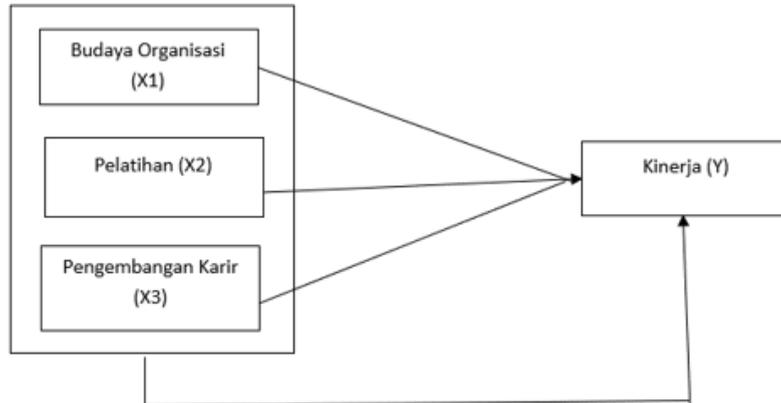
Menurut (Marwansyah, 2016) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jacson dalam (Eko, 2015), sebagai berikut:

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan (*reality*). Kemampuan (*reality*) merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan merupakan hal yang harus dimiliki oleh pegawai untuk mencapai kinerja yang baik.

2. Motivasi

Motivasi yang ada di dalam diri pegawai mampu menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODOLOGI (huruf (font) Arial 11, Tebal)

Penelitian kuantitatif digunakan sebagai desain penelitian dalam melakukan penelitian ini. Dalam penelitian kuantitatif, data disajikan dalam bentuk angka-angka yang ditentukan menggunakan teknik statistik. Menurut Cresswell (2009), metode penelitian kuantitatif merupakan metode-pengujian hipotesis tertentu dengan cara menguji hubungan antar variabel.

Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)*. Menurut Byrne (2009), *Structural Equation Modeling* adalah suatu metode analisis statistik yang menggunakan pendekatan struktural untuk memecahkan masalah atau peristiwa. Metode analisis SEM ini merupakan salah satu metode analisis multivarian untuk analisis proses berkesinambungan dan analisis regresi. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai pemerintah yang berjumlah 50 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df = 48)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,659	0,2353	Valid
	X1.2	0,268	0,2353	Valid
	X1.3	0,272	0,2353	Valid
	X1.4	0,730	0,2353	Valid
	X1.5	0,727	0,2353	Valid
	X1.6	0,747	0,2353	Valid
	X1.7	0,649	0,2353	Valid
	X1.8	0,543	0,2353	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,850	0,2353	Valid
	X2.2	0,811	0,2353	Valid
	X2.3	0,850	0,2353	Valid
	X2.4	0,653	0,2353	Valid

	X2.5	0,874		0,2353	Valid
	X2.6	0,870		0,2353	Valid
	X2.7	0,844		0,2353	Valid
Pengembangan Karier (X3)	X3.1	0,881		0,2353	Valid
	X3.2	0,866		0,2353	Valid
	X3.3	0,896		0,2353	Valid
	X3.4	0,927		0,2353	Valid
	X3.5	0,896		0,2353	Valid
	X3.6	0,831		0,2353	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,800		0,2353	Valid
	Y2	0,859		0,2353	Valid
	Y3	0,882		0,2353	Valid
	Y4	0,832		0,2353	Valid
	Y5	0,887		0,2353	Valid
	Y6	0,841		0,2353	Valid
	Y7	0,332		0,2353	Valid

Hasil yang diperoleh, menunjukkan pernyataan serta pertanyaan yang diajukan pada kuesioner menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel, diartikan pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Item		Cronbach's Alpha Item	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,6	<	0,928	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,6	<	0,871	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,6	<	0,872	Reliabel
Kinerja (Y)	0,6	<	0,96	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, diperoleh nilai dari masing-masing variabel $>$ 0,6, artinya kriteria reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel dalam mengukur pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.15024395	
Most Extreme Differences	Absolute	.119	
	Positive	.119	
	Negative	-.103	
Test Statistic		.119	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.072	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.071	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.065
		Upper Bound	.078

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas, diketahui nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar $0,072 > 0,05$ (Alpha). Kesimpulan yang didapatkan yakni data yang diuji memiliki distribusi yang normal.

2. Uji Heteroskedastistas

Tabel 4 Uji Heteroskedastistas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.714	2.724		1.364	.179		
	X1	-.082	.103	-.162	-.796	.430	.500	2.002
	X2	-.049	.069	-.201	-.716	.478	.263	3.802
	X3	.059	.066	.219	.887	.380	.341	2.935

a. Dependent Variable: abs

Berdasarkan table di atas, bahwa nilai signifikan pada variable X1, X2 dan X3 > 0.05 . sehingga dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastitas tidak terjadi.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.863	4.343		1.810	.077		
	X1	-.138	.165	-.071	-.840	.405	.500	2.002
	X2	-.010	.110	-.011	-.091	.928	.263	3.802
	X3	.989	.105	.963	9.392	.000	.341	2.935

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai yang ditemukan oleh variabel X1, X2, dan X3 sebesar nilai Tol > 0,1 dan VIF < 10. Sehingga gejala multikolinearitas tidak terjadi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,863	4,343		1,810	,077
	Budaya Organisasi (X1)	,138	,165	,071	,840	,405
	Pelatihan (X2)	,010	,110	,011	,091	,928
	Pengembangan Karir (X3)	,989	,105	,963	9,392	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji t

Tabel 7 Uji t Parsial X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,843	5,065		,759	,452
	TOTALX1	,778	,149	,602	5,226	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan temuan perhitungan uji t (parsial) di atas, diketahui bahwa nilai yang diperoleh nilai signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yakni 0,000 < 0,05 dan perolehan nilai t hitung 5,226 > nilai t table 2,012. Maka H₀ ditolak, artinya variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 8 Uji t Parsial X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,293	3,066		2,705	,009
	TOTALX2	,678	,094	,720	7,195	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan temuan perhitungan uji t (parsial) di atas, diketahui bahwa nilai yang diperoleh nilai signifikan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yakni $0,000 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung $7,195 >$ nilai t table $2,012$. Maka H_0 ditolak, artinya *variable* pelatihan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 9 Uji t Parsial X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,152	1,704		2,437	,019
	TOTALX3	,936	,061	,912	15,398	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan temuan perhitungan uji t (parsial) di atas, diketahui bahwa nilai yang diperoleh nilai signifikan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yakni $0,000 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung $15,395 >$ nilai t *table* $2,012$. Maka H_0 ditolak, artinya *variable* pengembangan karier (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,790	3	109,597	77,764	,000 ^b
	Residual	64,830	46	1,409		
	Total	393,620	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi X1, Pelatihan X2, Pengembangan Karir X3

Berdasarkan temuan perhitungan di atas, maka nilai sig $0,000$ yang artinya variabel budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai karena nilai sig $< 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,363	,349	2,286

a. Predictors: (Constant), TOTALX1

Berdasarkan temuan perhitungan di atas, perolehan koefisien determinasi parsial antara X1 dengan Y sebesar 0,363 atau 36,3%. Dengan demikian nilai variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,363 atau 36,3%.

Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,363	,349	2,286

a. Predictors: (Constant), TOTALX1

Berdasarkan temuan perhitungan di atas, perolehan koefisien determinasi parsial antara X2 dengan Y sebesar 0,519 atau 51,9%. Dengan demikian nilai variabel pelatihan (X2) berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,519 atau 51,9%.

Koefisien Determinasi Parsial X3 Terhadap Y

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi Parsial X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	of the
1	,602 ^a	,363	,349	2,286	

a. Predictors: (Constant), TOTALX1

Berdasarkan temuan perhitungan di atas, perolehan koefisien determinasi parsial antara X3 dengan Y sebesar 0,832 atau 83,2%. Dengan demikian nilai variabel pengembangan karier (X3) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,832 atau 83,2%.

Uji Koefisien Determinasi Stimultan

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi Stimultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,833	,822	1,196

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Berdasarkan temuan perhitungan di atas, perolehan nilai R Square sebesar 0,833 atau 83,3%. Dengan demikian nilai variabel budaya organisasi (X1), pelatihan (X2) dan

pengembangan karier (X3) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,833 atau 83,3%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pengujian analisis regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi budaya organisasi bukanlah faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai di atas itu ada variabel lain yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung $5,226 >$ nilai t table $2,012$. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan diterima, dapat diartikan bahwa semakin bagus budaya organisasi maka kinerja pegawai pula akan semakin bagus. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sefriani Sinaga (2021) dengan perolehan temuan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pengujian analisis regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pelatihan bukanlah variabel independen dengan pengaruh paling tinggi maupun paling rendah yang berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung $7,195 >$ nilai t table $2,012$. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan diterima, dapat diartikan bahwa semakin bagus pelatihan yang diberikan maka kinerja pegawai pula akan semakin bagus. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imas Dariah Permatasari (2021) dengan perolehan temuan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pengujian analisis regresi yang dilakukan dapat diketahui, pengembangan karier memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai, pengembangan karier yakni variabel independen yang memberikan pengaruh positif yang paling besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung $15,395 >$ nilai t table $2,012$. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan diterima, dapat diartikan bahwa semakin bagus pengembangan karier di dalam organisasi maka kinerja pegawai pula akan semakin bagus. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dita Nur Azizah (2023) dengan perolehan temuan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian, perolehan temuan mendukung bahwa variabel budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja. Adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ serta diperkuat melalui syarat F hitung $>$ F tabel. Nilai F tabel diperoleh dari F tabel = $F(k : n-1)$ yang memiliki temuan F tabel = $F(3 : 47) = 3,20$. Dari perolehan temuan F hitung menunjukkan lebih besar dari F tabel yaitu $77,764 > 3,20$.

Besar pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai sebesar 83,3%. Sehingga dapat dikatakan pengaruh dari variabel bebas

ialah 83,3% dan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif yang ditimbulkan oleh variabel budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai secara bersama.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka organisasi maupun individu di dalamnya mesti menciptakan budaya organisasi yang sehat sehingga mampu memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan. Selain itu, pelatihan yang diberikan pula mesti memadai bagi menunjang pengembangan karier para pegawai di dalam organisasi sehingga dapat bekerja sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan yang telah didapatkan selama pelatihan. Jika ketiga variabel tersebut tercapai dengan baik, maka kinerja pegawai pula pasti akan bagus.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif, artinya budaya organisasi yang tinggi maka kinerja pegawai diterima pula tinggi.
2. Adanya pengaruh signifikan antara Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menggunakan arah yang positif, yakni pelatihan yang tinggi maka kinerja pegawai diterima juga tinggi.
3. Adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah. Pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menggunakan arah yang positif, artinya pengembangan karier yang bagus akan mengutamakan kinerja yang bagus pula.

Saran

1. Sebelum memulai penelitian, peneliti mesti telah mengetahui siapa subjeknya dan objek penelitian.
2. Pembuatan jadwal sesuai dengan kepentingan penelitian dan target lain. Hal ini agar penelitian lebih sistematis serta fokus.
3. Selama proses penelitian wajib lebih mengeksplorasi teori serta mengamankan jadwal acara bayangan proses pencarian data dan penyusunan laporan penelitian agar dapat lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.

Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141-154.

Dr. Muh. Kadarisman, S. M. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Kota Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.

Lourensius, N., Tarigan, L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (t.t.). STIE ISTI EKATANA UPAWEDA YOGYAKARTA.

Manalu, F. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 5(2).

Nursaumi, I., Mulia, F., Sunarya, E., Administrasi, F. I., Humaniora, D., & Sukabumi, U. M. (t.t.). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Increasing Training And Career Development On Employee Work Productivity.

Perbanas, J., Kuningan, K., Setiabudi, K., Jakarta Selatan, K., Khusus Ibukota Jakarta, D., Pelatihan Kerja, P., Sumber Daya Manusia, P., Mellinia Agustin, S., Siti Safaria, D., Kunci, K., Kerja, P., Organisasi, B., & Karyawan, K. (t.t.). "Towards Economic Recovery by Accelerating Human Capital and Digital Tranformation" Perbanas Institute-Snap_2021_Full Paper_55 Pada Pt Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Popon Rabia Adawia, Diah Wijayanti, Yuli Komalasari. (2022). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: CV. Graha Ilmu.

Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya. *Soetomo Business Review*, 1(1), 52-65.

Putri, F. E. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya).

Sinaga, S., Zebua, V., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (t.t.). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan Influence Of Organizational Culture, Work Training, And Career Development On Performance Employees At Pt. Mighty Internusa Mandiri Mandiri.

Singal, W. W. (2023). Pengaruh Diklat, Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 272-279.