

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar

Nur Afifah Muhsin [✉], **Baso Amang**², **Muhsin Wahid**³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar. (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar. (4) untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linear Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar, (2) Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar, (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar. (4) Dari ketiga variabel yang diteliti, variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Pengembangan karier, motivasi kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research was conducted with the aim of: (1) To find out and analyze the influence of organizational culture on employee performance at the Makassar City Spatial Planning Office. (2) To find out and analyze the effect of career development on employee performance at the Makassar City Spatial Planning Office. (3) to find out and analyze the influence of work motivation on employee performance at the Makassar City Spatial Planning Office. (4) to find out and analyze the variables that dominantly influence the performance of employees at the Makassar City Spatial Planning Office. The research method used in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with a total sample of 51 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results show that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar city spatial planning office, (2) Career Development has a positive and significant effect on employee performance at the city spatial planning office Makassar, (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Spatial Planning Office. (4) Of the three variables studied, the dominant variable influencing employee performance is organizational culture.

Keywords: *Organizational Culture, Career Development, Work Motivation, Employee Performance.*

Copyright (c) 2023 Nur Afifah Muhsin

✉ Corresponding author :

Email Address : afifah.muhsin@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci dalam pengembangan suatu organisasi. Sumber daya yang bekerja di sebuah organisasi merupakan penggerak dalam penentuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap individu harus bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya agar suatu organisasi dapat berkembang. Pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat atau bagian pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja, untuk itu semua lembaga pemerintahan termasuk Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level top manager saja, tetapi harus ada pada middle manager dan para bawahan atau staf. Jika hanya pada level top manager yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan tetap rendah. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pelatihan, hingga adanya penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengembangan karier, dan motivasi kerja bagi Pegawai pada Instansi tersebut.

Dinas Penataan Ruang Kota Makassar sebagai Dinas Teknis yang menangani penataan ruang dan bangunan mempunyai tantangan yang sangat kuat untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, maka diperlukan upaya-upaya pengembangan segenap potensi dan sumber daya sebagai kekuatan internal yang harus saling bersinergi secara optimal. Dinas Penataan Ruang Kota Makassar salah satu instansi di Kota Makassar dalam melaksanakan kegiatan operasional

memiliki 51 Orang Pegawai tetap yang berasal dari latar Pendidikan yang berbeda, kondisi ini sangat mendukung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan pembangunan dalam sektor infrastruktur kepada masyarakat serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi misi dan tujuan organisasi.

Pemerintah mempunyai kewajiban sebagai pelaksana untuk memberikan pelayanan publik, hal ini sendiri tercantum dalam Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alinea ke empat yang mengamanatkan kepada negara dan pemerintah untuk memajukan kesejahteraan dengan memenuhi berbagai kebutuhan dasar rakyat Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terdapat kewenangan yang diberikan kepada pemerintah daerah untuk turut melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan disetiap daerah. Pemerintah Daerah perlu menyiapkan sumber daya manusia khususnya aparatur yang mampu, memenuhi syarat dan kriteria. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya pada pasal 12 menyebutkan bahwa "Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme". Pegawai ASN dalam kedudukannya sebagai aparatur negara dituntut untuk bersikap profesional, bertanggung jawab, netral, memiliki etos kerja yang tinggi, berinovasi dan berkompetensi, berintegritas, serta mampu menjadi unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) atau Karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi organisasi, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh Pegawai ASN agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja Pegawai ASN merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhi, namun dalam penelitian ini peneliti mengambil variabel Budaya Organisasi, Pengembangan karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja Pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan (A. P. Mangkunegara, 2017). Kinerja mempunyai arti penting dari Pegawai, adanya penilaian kinerja berarti Pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja Pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin Pegawai yang berprestasi di promosikan, di kembangkan dan di beri penghargaan atas prestasi, sebaliknya Pegawai yang tidak berprestasi akan didemosikan (Amrullah, 2016).

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik Pegawai maupun perusahaan yaitu dukungan organisasi, tingkat usaha yang dicurahkan, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan. Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, diciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu di ajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan Pegawai tersebut. (Kadarisman, 2014). Budaya organisasi merupakan sistem nilai- nilai yang berkembang dan penyebaran sebuah kepercayaan di dalam sebuah organisasi serta mengarahkan perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu apabila budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi yang ada, dan apabila budaya organisasi dapat mengatasi atau menjawab segala tantangan lingkungan dengan tepat dan cepat (Rafiq, 2019). Budaya organisasi memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi yaitu sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh di lakukan oleh pegawai, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan sebagai alat untuk menghadapi masalah serta peluang dari lingkungan organisasi (Muis et al., 2018a). Budaya Organisasi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi, karena menurut (Badeni, 2013) bahwa budaya organisasi merupakan segala sesuatu yang dinilai organisasi sehingga harus dikembangkan, dipelihara atau diubah untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi dalam instansi berdampak terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Penelitian Nasriah et al. (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Lingkup Dinas Pertanian Kabupaten Kerinci. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin & Syarifuddin (2022) menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Kurniawati et al. (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Menurut Ardana et al. (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departmen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi. Pengembangan karir menjadi suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan mendatang.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir

adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya (Anoraga, 2017). Pengembangan Karier Mempengaruhi kinerja Pegawai ASN, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Dessler, 2015) bahwa pengembangan karier adalah seangkaian aktifitas Kepegawaian Negeri Sipil seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang, yang dimana Pegawai ASN merencanakan karir masa depan mereka di instansi agar instansi dan Pegawai ASN yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karena tujuan pengembangan karier adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan, (Nawawi, 2012)

Teori Hani Handoko dalam (Sunyoto, 2012) pengertian karier ada tiga yakni: (1) karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. (2) Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya dan (3) Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Penelitian Ali et al. (2019) menemukan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur. Berbeda dengan Jayusman & Khotimah (2012), yang penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain dari Variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier, ada juga faktor penting dalam mempengaruhi kinerja yang maksimal yaitu Motivasi kerja. Menurut Maduka & Okafor (2014) motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula mesti pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak tingkatkan, maka kinerjanya juga rendah (Noor, 2013). Penelitian Sudirman et al., (2021) mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Agung Tulungagung. Berbeda dengan Hanifah (2017) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penilaian kinerja di kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar menggunakan Daftar Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dimana peraturan telah ditentukan bahwa yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai adalah pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan. sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja ASN yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan Sistem Informasi Kinerja ASN. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh kantor Dinas Penataan

Ruang Kota Makassar . Berikut hasil SKP Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar, data Pra survei:

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Makassar belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91 hingga 100. Namun demikian, persentase hasil kerjanya cenderung naik dari tahun 2019 hingga tahun 2021 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik.

Tabel 1. Data SKP Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar Periode 2019-2021.

Tahun	Jumlah Pegawai ASN	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	keterangan
2019	62	82,10%	Baik
2020	55	84,49%	Baik
2021	54	88,58%	Baik

Sumber : Data Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar.

Fenomena Budaya Organisasi Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar yang menunjukkan penurunan Kinerja Pegawai sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja yang kurang optimal, masih adanya pegawai yang keluar pada jam dinas, datang terlambat dimana kecenderungan pegawai bekerja kurang maksimal sehingga kualitas hasil kerjanya menurun dan ini sudah menjadi sifat pegawai yang tentunya harus dihindari. Fenomena Pengembangan Karir Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar, Berdasarkan fenomena yang peneliti cermati terlihat belum adanya kemajuan pegawai yang sistematis, tidak adanya jalur karir yang jelas, sebagian pegawai belum paham bahwa karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang yang dipegang selama kehidupan dan juga perlu adanya fasilitas pelatihan yang memadai serta kurangnya kesadaran pegawai bahwa Pendidikan merupakan faktor penentu dalam sebuah pengembangan karir seseorang. Fenomena Motivasi kerja pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar, kurangnya memberikan motivasi dan menginspirasi bawahan, disebabkan komunikasi tidak berjalan dengan baik antara bawahan maupun pimpinan. Tingkat kemampuan bawahan dalam menciptakan inovasi dan kreatifitas sangat kurang rendahnya perhatian pimpinan terhadap bawahan yang berprestasi, terbatasnya peluang diberikan untuk mengembangkan dirinya, rendahnya motivasi pegawai dalam meningkatkan kreatif kerja, dan belum berani dalam mengambil resiko.

Fenomena Kinerja Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar, pengamatan yang dilakukan yaitu Nampak memiliki permasalahan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan, yang disebabkan karena kurangnya Penerapan Budaya organisasi, kurangnya jaminan Pengembangan karier serta kurangnya motivasi dalam bekerja rendahnya kerja pegawai, maka dari itu perlu untuk meningkatkan secara optimal melalui jenjang budaya organisasi, Pengembangan karir, Motivasi kerja serta masih kurang optimal terlihat dari masih banyaknya keluhan masyarakat terhadap layanan publik mengenai lambatnya penerbitan perizinan bangunan dan fasilitas infrastruktur yang tidak terselenggara dengan baik. survei awal pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar ditemukan adanya

beberapa pegawai bekerja dengan tidak mengutamakan kualitas dan kuantitas kerja, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari Uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, pengembangan karier, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penataan ruang kota makassar?
2. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

KAJIAN PUSTAKA

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Nasriah et al. (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Lingkup Dinas Pertanian Kabupaten Kerinci. Sejalan dengan penelitian Syarifuddin & Syarifuddin (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Robbins dan Judge (2016) yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya Organisasi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi, karena menurut Badeni (2013) bahwa budaya organisasi merupakan segala sesuatu yang dinilai organisasi sehingga harus dikembangkan, dipelihara, atau diubah untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi dalam instansi berdampak terhadap Kinerja Pegawai ASN.

Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja ASN, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh A. P. Mangkunegara (2017) bahwa pengembangan karir adalah aktifitas Pegawai ASN yang membantu Pegawai ASN, Pegawai ASN Merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan Pegawai ASN yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hasil Penelitian Ali et al. (2019) menemukan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja, Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang Maduka & Okafor (2014). bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula mesti pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak tingkatan, maka kinerjanya juga rendah Noor (2013). Penelitian Sudirman et al. (2021) mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Agung Tulungagung. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja

baik Pegawai maupun perusahaan yaitu dukungan organisasi, tingkat usaha yang dicurahkan, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan. Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, diciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu di ajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan Pegawai tersebut.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendryadi, 2015) Setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran konseptual menyimpulkan bahwa diduga Budaya organisasi, Pengembangan karier, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar
2. Pengembangan Karier Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar
3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar
4. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar yang bertempat di Jl. Urip Sumoharjo No.8 karuwisi utara makassar, Maccini, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232, Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu November sampai Desember 2022. Lokasi penelitian ini relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek peneliti. Jenis Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan sumber data yang di gunakan yaitu data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Tetap ASN Yang berjumlah 51 orang pegawai menjadi responden. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang pegawai ASN menjadi responden. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini yakni menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah; analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, koefisien determinasi, dan uji asumsi klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN yang bekerja Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai

identitas responden penelitian yang terdiri dari Usia, Jenis Kelamin, Jenjang Pendidikan, dan Masa Bekerja pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar.

1). Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia Responden	n	Persentase
1	20-29 Tahun	3	5,89 %
2	30-40 Tahun	13	25,49%
3	41-50 Tahun	19	37,25%
4	> 50	16	31,37%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 51 orang, diantaranya Usia responden berumur 20-29 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 5,89%, Rentang Usia responden berumur 30-40 tahun yaitu 13 orang dengan persentase 25,49% , Rentang usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase 37,25%, Dan rentang usia responden berumur diatas 50 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 31,37%.

2). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	n	Persentase
1	Laki-Laki	31	60,8 %
2	Perempuan	20	39,2%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3. diatas diketahui bahwa Berdasarkan Jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan presentase 39,2% , dan responden Laki-laki sebanyak 31 orang dengan presentase 60,8%. Hal ini mengidentifikasi bahwa Pegawai Tetap pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar bermayoritas Laki-Laki.

3). Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenjang Pendidikan	n	Persentase
1	SMA	6	11,80%
2	S1	35	68,6%
3	S2	10	19,60%
	Jumlah	51	100%

Sumber:Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Tetap ASN pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat Pendidikan SMA yaitu sebanyak 6 Pegawai dengan persentase 11,80% dari jumlah responden. Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 35 Pegawai dengan persentase 68,6%, Dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 10 orang pegawai dengan persentase 19,60% dari jumlah responden.

4). Karakteristik responden berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	n	Persentase
1	<5	6	11,80%
2	6-10 tahun	9	17,60%
3	11-20 tahun	22	43,10%
4	21-30 tahun	8	16%
5	≥30	6	11,80%
	Jumlah	51	100%

Sumber:Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas diketahui bahwa mayoritas responden berdasarkan karakteristik lama bekerja adalah yang bekerja ≤5 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 11,8%. Lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 17,60%. Responden yang bekerja 11-20 tahun sebanyak 22 orang atau 43,10%. Sementara yang berpengalaman kerja antara 21-30 tahun sebanyak 8 responden atau 15,7%, dan responden dengan lama bekerja lebih ≥30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 11,8%.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pada Tabel 6 berikut ini adalah hasil uji validitas data hasil statistik variabel sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1.1	0,718	0,000	Valid
X1.2	0,636	0,000	Valid

Butir Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1.3	0,552	0,000	Valid
X1.4	0,681	0,000	Valid
X1.5	0,668	0,000	Valid
X1.6	0,607	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji statistik pada Tabel 6 menjelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi terdiri dari 6 butir pernyataan yang keseleruhannya adalah valid dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan dapat disertakan dalam penelitian berikutnya. Pada Tabel 7 dibawah ini disajikan hasil uji validitas data hasil variabe Pengembangan Karir.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Butir Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X2.1	0,568	0,000	Valid
X2.2	0,647	0,000	Valid
X2.3	0,674	0,000	Valid
X2.4	0,621	0,000	Valid
X2.5	0,692	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji statistik pada Tabel 7 menjelaskan bahwa variabel Pengembangan Karier terdiri dari 5 butir pernyataan yang keseleruhannya adalah valid dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan dapat disertakan dalam penelitian berikutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Butir Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X3.1	0,550	0,000	Valid
X3.2	0,757	0,000	Valid
X3.3	0,845	0,000	Valid
X3.4	0,680	0,000	Valid
X3.5	0,738	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 8 menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja terdiri dari 5 butir pernyataan yang keseleruhannya adalah valid dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan dapat disertakan dalam penelitian berikutnya. Pada tabel 9 berikut ini disajikan hasil Uji validitas data statistik variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Y1.1	0,703	0,000	Valid
Y1.2	0,727	0,000	Valid
Y1.3	0,751	0,000	Valid
Y1.4	0,635	0,000	Valid
Y1.5	0,601	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 9 menjelaskan bahwa variabel Kinerja pegawai terdiri dari 5 butir pernyataan yang keseleruhannya adalah valid dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan dapat disertakan dalam penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X1)	6	0,717
Pengembangan Karir (X2)	5	0,639
Motivasi Kerja (X3)	5	0,760
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,714

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan pada Tabel 10 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel penelitian adalah realible, karena α hitung $>0,60$. Pada Variabel Budaya Organisasi memiliki α hitung $0,717 > 0,60$. Variabel Pengembangan Karir memiliki α hitung $0,639 > 0,60$. Variabel Motivasi Kerja memiliki α hitung $0,760 > 0,60$. Dan Variabel Kinerja Pegawai memiliki α hitung $0,714 > 0,60$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

c. Statistik Deskriptif

Tabel 11. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	51	3.80	5.00	4.2824	.33746
X1	51	3.50	5.00	4.1631	.31375
X2	51	3.40	5.00	4.1098	.33061
X3	51	3.60	5.00	4.1255	.32732
Valid N (listwise)	51				

Sumber :Data Primer Diolah peneliti, 2022

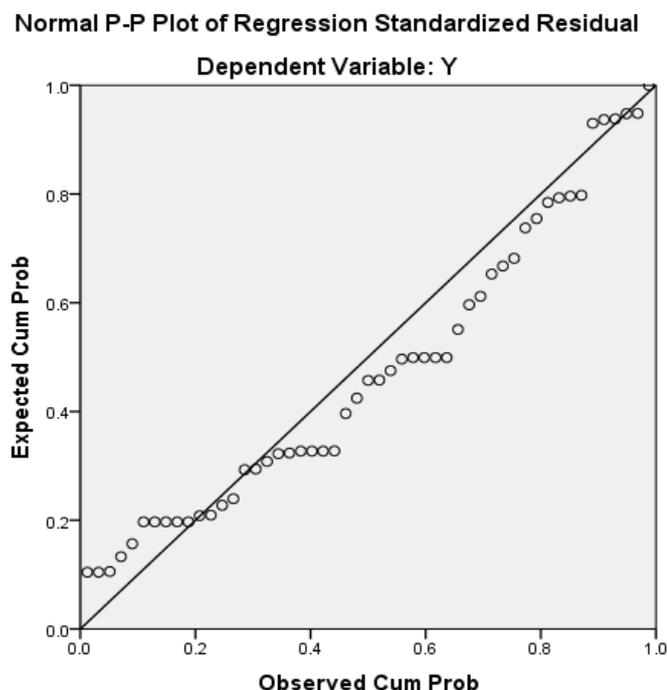
Berdasarkan Tabel 11 dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif memiliki jumlah sampel 51 pegawai, indikator yang digunakan adalah Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai minimum 3,50 dan nilai maximum sebesar 5,00. Nilai Rata-rata budaya organisasi yang dimiliki 51 pegawai menunjukkan hasil sebesar 4,16 dan nilai standar deviasi sebesar 0,31375 dan nilai standar deviasi ini di bawah nilai rata-rata dari nilai mean, artinya budaya organisasi mempunyai sebaran kecil karena standar deviasi

lebih kecil dari nilai mean sehingga simpangan data pada variabel budaya organisasi dapat dikatakan baik. Variabel Pengembangan Karier memiliki nilai minimum sebesar 3,40 dengan nilai maximum 5,00. Nilai rata-rata motivasi yang dimiliki 51 pegawai sebesar 4,10 dan nilai standar deviasinya sebesar 0,33061 dan nilai standar deviasi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai mean, artinya pengembangan karier mempunyai sebaran kecil karena standar deviasi lebih kecil dari nilai mean sehingga simpangan data pada pengembangan karier dapat dikatakan baik. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 3,60 dengan nilai maximum 5,00. Nilai rata-rata motivasi yang dimiliki 51 pegawai sebesar 4,12 dan nilai standar deviasinya sebesar 0,32732 dan nilai standar deviasi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai mean, artinya motivasi kerja mempunyai sebaran kecil karena standar deviasi lebih kecil dari nilai mean sehingga simpangan data pada motivasi dapat dikatakan baik. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 3,80 dan nilai maximum 5,00. Nilai rata-rata kinerja pegawai yang dimiliki 51 pegawai sebesar 4,28 dan nilai standar deviasi 0,33746 dan nilai standar deviasi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai mean, artinya kinerja pegawai yang dihasilkan mempunyai sebaran kecil karena standar deviasi lebih kecil dari nilai mean sehingga simpangan data pada kinerja pegawai dapat dikatakan baik.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1). Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Semua Variabel

Berdasarkan Gambar 1 Uji normalitas dengan menggunakan normal P-plot dapat diketahui sebarang data mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat Disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji berikutnya.

2). Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut merupakan hasil dari Uji Multikolinearitas pada penelitian ini :

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.445	2.247
	X2	.404	2.478
	X3	.444	2.250

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan data pada Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas Dapat Diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dengan Demikian Dapat Disimpulkan antar Variabel Independen tidak terjadi multikolinearitas.

3). Uji Heterokedastisitas

Berikut merupakan Hasil Uji Heterokedastisitas pada penelitian ini :

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations						
		X1	X2	X3	abs_res	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.667**	.664**	.192
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.178
		N	51	51	51	51
	X2	Correlation Coefficient	.667**	1.000	.592**	.072
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.615
		N	51	51	51	51
	X3	Correlation Coefficient	.664**	.592**	1.000	.224
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.114
		N	51	51	51	51
	abs_res	Correlation Coefficient	.192	.072	.224	1.000
		Sig. (2-tailed)	.178	.615	.114	.
		N	51	51	51	51

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

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan Pada Tabel 13 diatas, Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan korelasi rank sperman dapat diketahui nilai sig. X1 sebesar 0,178 , sig X2 sebesar 0,615, dan sig X3 sebesar 0,114 dimana secara keseluruhan nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS maka dapat dilihat pada Tabel 20 dibawah ini :

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.038	.342		.112	.911
	X1	.400	.113	.372	3.522	.001
	X2	.295	.113	.289	2.607	.012
	X3	.332	.109	.322	3.046	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Tabel 14 diatas diketahui nilai konstan yaitu $b_0 = 0,038$, koefisien variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,400, Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,295 dan Variabel Motivasi Kerja 0,332, sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0,038 + 0,400 X_1 + 0,295 X_2 + 0,332 X_3$$

Nilai Konstanta adalah sebesar 0,038 persamaan regresinya adalah Jika variabel Independen seperti Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir(X2), Motivasi kerja (X3) dianggap constant maka rata-rata Kinerja seorang pegawai akan meningkat sebesar 0,038. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 0,400. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, Jika seorang pegawai memiliki budaya organisasi maka akan meningkatkan Kinerja pegawai tersebut sebesar 0.400. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 0,295. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, Jika seorang pegawai memiliki Pengembangan karir maka akan meningkatkan Kinerja pegawai tersebut sebesar 0.295. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 0,332. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, Jika seorang pegawai memiliki Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai tersebut sebesar 0.332.

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876a	.767	.752	.16796

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Pada Tabel 15 diatas menunjukkan nilai koefisien adjusted R square adalah sebesar 0,752 atau 75,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X1),Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi Kerja (X3) adalah 75,2%. Sedangkan sisanya 24,8% dijelaskan oleh variabel

lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi. Variabel lainnya seperti pendidikan, pelatihan dan lain-lain. Angka koefisien korelasi (R) pada tabel 14 sebesar 0,876 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen adalah erat karena mendekati angka 1.

b. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika P-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikansi 0,05. Jika t-hitung > dari t-tabel maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya jika t-hitung < dari t-tabel maka hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil uji regresi secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16. Hasil Uji t

Variabel	t- hitung > t-tabel	Sig. < α	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	3.522>2,012	0,001 < 0,05	Signifikan
Pengembangan Karir(X2)	2.607>2,012	0,012 < 0,05	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	3.046>2,012	0,004 <0,05	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t pada signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebagai indikator berikut:

- 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki t-hitung 3.522 dan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga hipotesis diterima.
- 2) Variabel Pengembangan karir (X2) memiliki t-hitung 2.607 dan signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dengan tingkat $\alpha=5\%$ terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga hipotesis diterima.
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki t-hitung 3.046 dan signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga hipotesis diterima.

c. Uji F (Simultan)

Pengujian signifikansi simultan (Uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel `17. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.368	3	1.456	51.614	.000b
	Residual	1.326	47	.028		
	Total	5.694	50			
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 16 menunjukkan bahwa dari uji F-test nilai F-hitung $51.614 > F\text{-tabel } 2,012$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai . Semakin bagus Budaya Organisasi, yang ada dalam Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil, dengan demikian Hipotesis H1 yg menyatakan budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Manusia memiliki bermacam-macam kepribadian yang unik yang mempengaruhi cara bertindak, dan berinteraksi dengan orang lain. Pada organisasi juga memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda dan biasa disebut sebagai budaya organisasi. Budaya dalam organisasi dapat membuat karyawan merasa terhubung, diberdayakan dan didukung atau bahkan sebaliknya. Selain itu, terdapat pula budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Penataan Ruang Makassar yang ditujukan untuk memupuk kekompakan, kebersamaan dan solidaritas tim kerja dengan melakukan aktivitas sosial seperti olahraga bersama pada hari jum'at dan family gathetring pada waktu hari libur kerja. Jika instansi memiliki budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai akan menjadi baik dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin & Syarifuddin (2022), Rivai (2020), Muis et al. (2018), Rosvita et al. (2017) dan Trang (2013) , Indrawati (2019) dimana hasil penelitiannya menemukan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan Kurniawati et al. (2022), Windrawati et al. (2020) dan Girsang (2019) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis Menunjukkan Variabel Pengembangan Karier Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai . Semakin bagus Pengembangan Karier yang ada dalam Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar Maka Kinerja Pegawai Akan Semakin Meningkat . Dimana Karir merupakan seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, sedangkan perencanaan karir adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir dan jalur sasaran tersebut. Karyawan yang mengimplementasikan rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Dengan Demikian Hipotesis H2 yang menyatakan Pengembangan Karier Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar Diterima. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang

pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, menurut (Sunyoto, 2012). Hasil Penelitian ini Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon et al. (2015), Mulyani & Saputri (2019), Dewi & Utama (2016) dan (Kudsi et al., 2017) ,Ali et al. (2019) menemukan bahwa Pengembangan Karier Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir terhadap pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Berbeda dengan Jayusman & Khotimah (2012), Massie et al. (2015) dan Mulyani & Saputri (2019) yang penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis Menunjukkan Variabel Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai . Semakin Bagus Motivasi Kerja yang ada dalam Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar Maka Kinerja Pegawai akan Semakin Meningkat. Dimana Motivasi Kerja dapat mengarahkan, bagaimana cara mengarahkan daya dari potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, dengan demikian hipotesis H3 yang menyatakan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar diterima. Penelitian ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh imam Ghozali (2017), Sudirman et al. (2021) , Mustapa et al. (2022), Rubiyanto (2019), Kapahang et al. (2015) dan Prabowo et al. (2022) menemukan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal .Hasil Penelitian (Hanifah, 2017), Hidayat (2021) dan Cahya et al. (2021) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan lagi oleh pimpinan instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa: (1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai , semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar semakin meningkat; (2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai , semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar semakin

meningkat; (3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi Motivasi kerja maka kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar semakin meningkat; (4) Dari ketiga variabel yang diteliti, variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Budaya Organisasi harus menjadi alat pemotivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Karena disarankan agar nilai-nilai budaya harus tetap diimplementasikan dalam setiap saat, sehingga budaya tersebut menjadi bentukan sistem tata nilai dalam organisasi Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar; (2) Pengembangan karier pegawai dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ada. Disarankan agar pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan prinsip kesetaraan antar pegawai, sehingga tidak menimbulkan efek apatisisme dalam kebijakan pengembangan karir serta memperhatikan pengalaman pegawai Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. (3) Motivasi Kerja ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, Dengan demikian Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar perlu ditingkatkan lagi.

Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Afifudin, A. (2022). Islamic Service Ethics and Organizational Culture on Service Quality and Taxpayer Satisfaction. *Golden Ratio of Taxation Studies*, 2(2).
- Ali, V., Saranani, F., & Hermwati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 66-77.
- Amang, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis dan Pemerintahan)*. Indomedia Pustaka.
- Amrullah, R. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 186-193.
- Anoraga, P. (2017). *Psikologi Kinerja*. Rineka Cipta.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Graha Ilmu.
- Arep, I., & Hendri, T. (2015). *Manajemen Motivasi*. Grasindo.
- Asnida, A. (2022). The Effect of Tax Services, Tax Examination and Taxpayer Awareness on The Level of Taxpayer Compliance at KPP Pratama Padang Sidempuan. *Golden Ratio of Taxation Studies*, 2(2).
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE*, 6(2), 71-83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, N. L. P. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas ART Gallery. 5(9), 5494-5523.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Bisnis (Kesepuluh)*. Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesatu)*. IRDH.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta.
- Farida, I., & Ardiansyah, W. (2022). Technology Acceptance Model Factors: Implications on Digital-Wallet on Interest to Buy in Franchise Business. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 2(2), 147-157.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kemeentrian Agama Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(1), 130-137.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Gramedia Pustaka.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balasi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemn*, 5(1), 16-23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Indrawati, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 90-97.
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Spread*, 2(2), 139-148.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kapahang, F. F., Rorong, A., & Tampi, G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal JAP*, 3(31), 1-9.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Kesembilan)*. Salemba Empat.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & As, D. L. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85-93. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Kurniawati, V., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 85-92.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147. www.arcjournals.org
- Mansur, M., & Djaelani, A. K. (2023). Business Strategy Approach to Informal Small Businesses in Increasing Productivity and Competitiveness. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 3(1), 01-19.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid and Maufur:Penerjamah)*.

Cantrik Pustaka.

- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1), 51–63.
- Mustapa, T. R., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Emba*, 10(4), 331–342.
- Nasriah, Madjid, R., & Adam, B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Kendari. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*, 4(1), 132–147. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP>
- Nawawi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gajah Mada.
- Nawawi, I. U. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Alfabeta.
- Prabowo, A. D., Hardjo, S., & Rangkuti, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora ISSN*, 6(1), 1067–1082.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priyatno, D. (2018). *SPPS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. ANDI: Anggota IKAPI.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 3(1), 105–114. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada AKPELNI Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Implementasi*. Graha Ilmu.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sudirman, Usman, & Abidin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pare-Pare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 164–172. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.

- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Kencana Prenadamedia Group.
- Syarifuddin, R. A., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357-368.
- Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah IV PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Buletin Ekonomi*, 19(3), 42-59.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208-216.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Windrawati, F., Purwanto, A., & Mas, N. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitemn Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1-12.
- Yulizar, Y., Sarboini, & Mariati. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2), 59-70.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.339>