

Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta

Budi Widya Rini¹, Rina Dwiarti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Desember 17, 2024

Revised Desember 17, 2024

Accepted Desember 20, 2024

Kata Kunci:

Pengembangan Karir,
Budaya Organisasi,
Motivasi
Kinerja,

Keywords:

*Career Development,
Organizational Culture,
Motivation,
Performance*

ABSTRAK

Pengamatan berikut bermaksud untuk mengamati dampak pengembangan karir, budaya organisasi, serta motivasi pada kinerja pekerja di Kejaksaan Negeri Yogyakarta. Pengamatan dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Yogyakarta dengan memakai pendekatan kuantitatif serta data primer serta sekunder. Teknik sampling yang dipakai ialah total sampling, dengan 104 responden menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui studi literatur serta survei dengan angket. Metode analisis yang dipakai meliputi regresi berganda, uji validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian memperlihatkan jika (1) pengembangan karir tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja, (2) budaya organisasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja, serta (3) motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja di Kejaksaan Negeri Yogyakarta.

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine whether there is an effect of career development, organizational culture, and motivation on the performance of employees at the Yogyakarta District Attorney's Office. The research was conducted at the Yogyakarta District Attorney's Office using a quantitative approach with primary and secondary data. The sampling technique applied is total sampling, with 104 respondents as the sample size. Data collection techniques used include literature studies and surveys through questionnaires. The analysis methods used are multiple regression, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of the study show that (1) career development has no significant effect on employee performance at the Yogyakarta District Attorney's Office, (2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Yogyakarta District Attorney's Office, (3) motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Yogyakarta District Attorney's Office.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Budi Widya Rini
Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Yogyakarta, Indonesia
Email: elisabethrini48@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam organisasi pemerintahan, seperti kejaksaan, sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan publik. Pengembangan karir yang optimal, terciptanya budaya organisasi yang mendukung, serta motivasi kerja yang kuat diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mendorong kinerja terbaik untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja merupakan output yang diperoleh karyawan saat menjalankan tugas dan kewajibannya [1]. Aspek kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kedisiplinan, yang mencerminkan kemampuan pekerja memenuhi ekspektasi organisasi [2]. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja termasuk pengembangan karir, motivasi, serta budaya organisasi. Pengembangan karir yang efektif menambah keterampilan pekerja, sementara motivasi baik internal maupun eksternal menambah dedikasi serta semangat kerja. Budaya organisasi yang positif juga menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja [3].

Pengembangan karir, menurut Rianandra (2019), bermaksud untuk menambah keterampilan serta pengetahuan pekerja agar mencapai potensi maksimal. Ini mencakup pelatihan, mentoring, promosi, serta proyek penting. [4] menjelaskan jika pengembangan karir ialah upaya sistematis untuk menambah kompetensi serta kapasitas pekerja melalui pembelajaran serta peningkatan keahlian profesional. Pengembangan karir yang efektif tidak hanya menambah kompetensi pekerja, tetapi juga memotivasi mereka untuk menambah kinerja [5].

Pengamatan yang dilaksanakan oleh [6], menyatakan jika pengembangan karir berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja. Selain itu, pengamatan oleh [7] menegaskan jika pengembangan berdampak negative pada kinerja pekerja. Selanjutnya, pengamatan oleh [8] memperlihatkan jika pengembangan karir tidak signifikan pada kinerja pekerja.

Dilansir dari [9] Budaya organisasi ialah kumpulan nilai, norma, serta praktik yang diikuti anggota organisasi, yang memengaruhi cara mereka berinteraksi serta bekerja. Budaya ini penting dalam menciptakan suasana kerja, memotivasi pegawai, serta menentukan bagaimana tugas serta tanggung jawab dilaksanakan. Dilansir dari [10] budaya organisasi ialah karakteristik unik dari sebuah organisasi yang tercermin dalam pola komunikasi, sistem nilai, aturan tidak tertulis, serta perilaku sehari-hari pekerja. Budaya ini menciptakan identitas yang khas, memengaruhi persepsi, serta membentuk sikap anggota pada perubahan, inovasi, serta pencapaian tujuan bersama dalam organisasi. Ketika budaya organisasi positif serta mendukung kolaborasi, inovasi, serta pengembangan individu, persoalan ini bisa menambah kinerja pekerja secara signifikan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif maupun tidak mendukung bisa menghambat kinerja, mengurangi motivasi, serta menambah tingkat stres di kalangan pekerja [11].

Pengamatan oleh [12] memperlihatkan jika budaya organisasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja, sementara [13] menemukan dampak negatif serta signifikan. Namun, pengamatan oleh [14] menyatakan jika budaya organisasi tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja. Motivasi, menurut [15], ialah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, serta berperan penting dalam menentukan produktivitas serta kinerja. Motivasi, menurut [16], ialah proses internal yang mendorong, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi terdiri atas dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang muncul dari dalam diri individu dan motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh

faktor luar, seperti pemberian imbalan. [17] menambahkan jika ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih berkomitmen serta produktif dalam pekerjaan mereka.

Pengamatan oleh [18] mengindikasikan bahwa motivasi berkontribusi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara [19] menemukan dampak negatif. Pengamatan oleh [20] menyatakan jika motivasi tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja. Kejaksaan Negeri Yogyakarta ialah sebuah institusi penegak hukum di Indonesia yang berperan krusial dalam memastikan keadilan dan menegakkan hukum di daerah Yogyakarta. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penuntutan perkara pidana, penanganan perkara perdata, serta memberi bantuan hukum pada masyarakat, Kejaksaan Negeri Yogyakarta memegang peran penting dalam mewujudkan tata kelola hukum yang efektif. Untuk menjalankan fungsinya, lembaga ini terdiri dari pekerja yang mempunyai keahlian serta profesionalisme tinggi, sehingga diperlukan kinerja yang optimal untuk memenuhi ekspektasi masyarakat serta menjalankan tugas yang diamanahkan. Pengamatan berikut dipilih sebab kinerja pekerja di Kejaksaan Negeri Yogyakarta berdampak langsung pada efektivitas pelayanan hukum pada masyarakat. Selain itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja, seperti pengembangan karir, budaya organisasi, serta motivasi, sangat penting untuk menambah kualitas layanan yang diberikan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, diharapkan Kejaksaan Negeri Yogyakarta bisa mengoptimalkan potensi pegawainya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta pada akhirnya, menambah kinerja organisasi. Selain itu, pengamatan ini juga bisa memberikan sumbangsih bagi pengembangan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga penegak hukum di Indonesia. Pengamatan berikut bermaksud untuk mengamati dampak pengembangan karir, budaya organisasi, serta motivasi pada kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta.

2. METODE

Pengamatan berikut memakai pendekatan kuantitatif dengan pengukuran statistik. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal dan situs web. Populasi penelitian ialah 104 pekerja Kejaksaan Negeri Yogyakarta, dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Metode yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi berganda, serta uji t (parsial) dan uji f (simultan).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profil Responden Pada Pengamatan Ini Mencakup Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Dan Masa Kerja, Yang Dianalisis Memakai Distribusi Frekuensi.

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Peresentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	53%
Perempuan	51	51%
Usia Saat Ini		
20 – 30 tahun	24	24%
31 – 40 tahun	24	24%
41 – 50 tahun	40	40%
>50 tahun	16	16%

Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/Sederajat	22	22%
Sarjana S1	57	57%
Pasca Sarjana (S2/S3)	16	16%
Lainnya	9	9%
Lama Masa Kerja		
< 5 tahun	25	25%
6 – 10 tahun	7	7%
11 – 15 tahun	12	12%
> 16 tahun	60	60%
Jumlah	104	100%

Dilansir dari Tabel 1 memperlihatkan jika sebagian besar responden ialah laki-laki dengan jumlah 53 orang (53%). Dari segi usia, kelompok usia yang mendominasi ialah 41–50 tahun dengan persentase sejumlah 40%. Tingkat pendidikan terakhir yang paling umum dimiliki oleh responden adalah gelar Sarjana (S1), ialah sejumlah 57 orang (57%). Sementara itu, berdasarkan durasi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 16 tahun, yaitu sebanyak 60 orang (60%). Persoalan berikut memperlihatkan jika mayoritas responden ialah individu yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi serta pengalaman kerja yang cukup lama.

3.2 Hasil Uji Instrumen

3.2.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)				
X1.1	0,471	0.192	0,000	Valid
X1.2	0.467	0.192	0,000	Valid
X1.3	0.688	0.192	0,000	Valid
X1.4	0,548	0.192	0,000	Valid
X1.5	0,570	0.192	0,000	Valid
X1.6	0,642	0.192	0,000	Valid
X1.7	0.733	0.192	0,000	Valid
X1.8	0.699	0.192	0,000	Valid
X1.9	0,686	0.192	0,000	Valid
X1.10	0,628	0.192	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)				
X2.1	0,585	0.192	0,000	Valid
X2.2	0,653	0.192	0,000	Valid
X2.3	0,325	0.192	0,000	Valid
X2.4	0.702	0.192	0,000	Valid
X2.5	0,508	0.192	0,000	Valid
X2.6	0,650	0.192	0,000	Valid
X2.7	0,775	0.192	0,000	Valid
X2.8	0,800	0.192	0,000	Valid
X2.9	0.658	0.192	0,000	Valid
X2.10	0,777	0.192	0,000	Valid
Motivasi (X3)				
X3.1	0,488	0.192	0,000	Valid
X3.2	0,542	0.192	0,000	Valid
X3.3	0,477	0.192	0,000	Valid
X3.4	0,624	0.192	0,000	Valid
X3.5	0,640	0.192	0,000	Valid
X3.6	0,726	0.192	0,000	Valid

X3.7	0,642	0.192	0,000	Valid
X3.8	0,708	0.192	0,000	Valid
X3.9	0,679	0.192	0,000	Valid
X3.10	0,602	0.192	0,000	Valid
Kinerja (Y)				
Y1	0,538	0.192	0,000	Valid
Y2	0,557	0.192	0,000	Valid
Y3	0,548	0.192	0,000	Valid
Y4	0,510	0.192	0,000	Valid
Y5	0,563	0.192	0,000	Valid
Y6	0,531	0.192	0,000	Valid
Y7	0,542	0.192	0,000	Valid
Y8	0,515	0.192	0,000	Valid
Y9	0,482	0.192	0,000	Valid
Y10	0,463	0.192	0,000	Valid

Validitas pernyataan dalam instrumen pengamatan dinilai berdasarkan r hitung $>$ r tabel serta nilai signifikansi $<$ 0,05. Hasil pengujian memperlihatkan jika semua butir kuesioner untuk setiap variabel dalam pengamatan ini valid.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,816	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,800	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,809	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,701	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas memperlihatkan jika semua variabel yang diuji mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, yang berarti variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.3 Deskripsi Penilaian Variabel

Tabel 4. Penilaian Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Pendidikan formal mempengaruhi pengembangan karir saya.	4,50	Sangat Setuju
2	Pendidikan Non Formal mempengaruhi pengembangan karir saya.	3,90	Setuju
3	Pelatihan baik internal maupun external menambah karir saya.	4,26	Sangat Setuju
4	Program serta Materi yang diberikan pada saat pelatihan telah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi	4,25	Sangat Setuju
5	Mutasi bisa dilaksanakan menjadi langkah pengembangan karir saya	3,80	Setuju
6	Mutasi dilaksanakan untuk peningkatan kinerja saya.	3,63	Setuju
7	Semakin lama masa kerja, semakin mampu menambah karir	3,98	Setuju
8	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja	3,75	Setuju
9	Promosi dilaksanakan berdasarkan pada kebutuhan serta prestasi kerja	4,34	Sangat Setuju
10	Pemberian promosi dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada pada organisasi	4,25	Sangat Setuju
Rata-rata		4,06	Setuju

Dilansir dari penilaian pada Tabel 4. variabel Pengembangan Karir diukur melalui 10 pernyataan. Rata-rata responden memberi penilaian dengan skor 4,06 yang termasuk dalam kategori **Setuju**. Pernyataan dengan skor tertinggi ialah "Pendidikan formal mempengaruhi pengembangan karir saya" dengan rata-rata 4,50, yang masuk dalam kategori **Sangat Setuju**, memperlihatkan jika pendidikan formal dianggap paling berdampak dalam pengembangan karir. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah ialah "Mutasi dilaksanakan untuk peningkatan kinerja saya" dengan rata-rata 3,63, yang tetap berada dalam kategori **Setuju**. Hasil ini memperlihatkan jika responden merasa program pengembangan karir yang ada cukup efektif, terutama dalam persoalan pendidikan formal, pelatihan, serta promosi yang dilaksanakan sesuai peraturan organisasi.

Tabel 5. Penilaian Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya menerima masukan serta saran dari pekerja lain mengenai masalah pekerjaan	4,38	Sangat Setuju
2	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya	4,54	Sangat Setuju
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk tidak bergantung pada petunjuk pemimpin	2,99	Cukup Setuju
4	Saya selalu menyelesaikan tugas secara optimal	4,52	Sangat Setuju
5	Saling menghormati antar pekerja di lingkungan kerja	4,81	Sangat Setuju
6	Ketika melihat rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas, saya secara sukarela membantunya	4,48	Sangat Setuju
7	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	4,48	Sangat Setuju
8	Saya selalu bekerja dengan efektif serta efisien	4,43	Sangat Setuju
9	Dalam bekerja saya selalu mengedepankan teamwork agar tujuan masing-masing bisa tercapai	4,35	Sangat Setuju
10	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu kami selesaikan dengan secara bersama-sama	4,54	Sangat Setuju
Rata-rata		4,35	Sangat Setuju

Dilansir dari penilaian pada Tabel 5, variabel Budaya Organisasi diukur melalui 10 pernyataan yang memiliki rata-rata penilaian 4,35, yang tergolong dalam kategori Sangat Setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi ialah "Saling menghormati antar pekerja di lingkungan kerja" dengan rata-rata 4,81, memperlihatkan jika budaya saling menghormati sangat dominan dalam organisasi. Sebaliknya, pernyataan dengan skor terendah ialah "Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk tidak bergantung pada petunjuk pemimpin," dengan rata-rata 2,99, yang termasuk kategori Cukup Setuju, memperlihatkan ketergantungan pada arahan pemimpin masih cukup tinggi. Hasil ini memperlihatkan jika budaya organisasi yang melibatkan kerja sama tim, kualitas kerja, efektivitas, efisiensi, serta kepedulian antar pekerja dinilai sangat baik oleh responden. Persoalan berikut mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung pencapaian tujuan bersama.

Tabel 6. Penilaian Terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa puas ketika berhasil mencapai target kerja saya.	4,56	Sangat Setuju
2	Saya selalu berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.	4,62	Sangat Setuju
3	Pengakuan dari atasan membuat saya lebih semangat bekerja.	3,88	Setuju
4	Saya merasa dihargai ketika hasil kerja saya diakui oleh orang lain.	3,82	Setuju
5	Saya merasa pekerjaan saya menarik serta menantang.	4,13	Setuju

6	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengembangkan keterampilan baru.	4,10	Setuju
7	Saya merasa nyaman ketika diberi tanggung jawab lebih dalam pekerjaan saya.	3,71	Setuju
8	Saya menikmati mengelola tugas-tugas penting yang dipercayakan pada saya.	4,10	Setuju
9	Saya merasa pekerjaan ini memberi kesempatan untuk kemajuan karier saya.	3,97	Setuju
10	Saya termotivasi ketika ada kesempatan untuk naik jabatan di Instansi ini.	3,92	Setuju
	Rata-rata	4,08	Setuju

Dilansir dari penilaian pada Tabel 6, variabel Motivasi diukur melalui 10 pernyataan dengan skor rata-rata 4,08, yang masuk dalam kategori Setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi ialah "Saya selalu berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan" dengan rata-rata 4,62, memperlihatkan jika upaya maksimal dalam pekerjaan menjadi aspek motivasi yang paling dominan. Sebaliknya, pernyataan dengan skor terendah ialah "Saya merasa nyaman ketika diberi tanggung jawab lebih dalam pekerjaan saya" dengan rata-rata 3,71, yang juga masih termasuk dalam kategori Setuju, memperlihatkan jika pemberian tanggung jawab tambahan belum sepenuhnya memberi motivasi yang kuat untuk responden. Hasil ini memperlihatkan jika motivasi responden dipengaruhi oleh pencapaian target kerja, pengakuan dari atasan, serta peluang untuk mengembangkan keterampilan serta karier.

Tabel 7. Penilaian Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Pekerjaan yang saya hasilkan tidak cacat serta sesuai standar yang diharapkan organisasi	4,12	Setuju
2	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	4,10	Setuju
3	Hasil maupun prestasi kerja yang saya hasilkan sesuai dengan ukuran yang ditetapkan organisasi	3,85	Setuju
4	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu mencapai target yang telah ditentukan serta lebih baik dari sebelumnya	3,97	Setuju
5	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan serta selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,24	Sangat Setuju
6	Saya disiplin dalam bekerja	4,21	Sangat Setuju
7	Saya memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menunjang pekerjaan saya selesai dengan tepat	4,32	Sangat Setuju
8	Saya sungguh-sungguh serta maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu	4,44	Sangat Setuju
9	Saya melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi	3,67	Setuju
10	Saya melakukan pekerjaan tidak selalu minta bantuan orang lain	3,66	Setuju
	Rata-rata	4,05	Setuju

Dilansir dari penilaian pada Tabel 7, variabel Kinerja diukur melalui 10 pernyataan dengan rata-rata skor keseluruhan sejumlah 4,05, yang termasuk dalam kategori Setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi ialah "Saya sungguh-sungguh serta maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu," dengan rata-rata 4,44, memperlihatkan jika responden mempunyai dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Sebaliknya, pernyataan dengan skor terendah ialah "Saya melakukan pekerjaan tidak selalu minta bantuan orang lain," dengan rata-rata 3,66, yang tetap berada dalam kategori Setuju, namun memperlihatkan jika sebagian responden masih membutuhkan kolaborasi dalam

pekerjaan..Hasil ini memperlihatkan jika kinerja responden dinilai baik, terutama dalam aspek kedisiplinan, pemanfaatan teknologi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.4 Uji ASUMSI KLASIK

3.4.1 Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53271666
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.075
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai Asymp.Sig (2-tailed) ialah 0,070, yang melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam pengamatan ini mengikuti distribusi normal.

3.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.581	4.211		3.700	.000		
	Pengembangan Karir	-.094	.090	-.108	-1.044	.299	.651	1.537
	Budaya Organisasi	.337	.129	.303	2.622	.010	.523	1.913
	Motivasi	.347	.105	.364	3.294	.001	.572	1.747

a. Dependent Variable: Kinerja

Dilansir dari data pada tabel, bisa dilihat jika nilai toleransi > 0,10 serta nilai VIF < 10. Dengan demikian, bisa disarankan jika tidak terdapat adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.4.3 Uji Heterokedastistas

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastistas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	-3.631	2.563		-1.417	.160
	Pengembangan Karir	.101	.055	.218	1.833	.070
	Budaya Organisasi	.095	.078	.160	1.208	.230
	Motivasi	-.046	.064	-.090	-.711	.479

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dilansir dari hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 10, nilai signifikansi dari setiap variabel bebas ialah lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika model regresi tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.

3.4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error				Beta	Tolerance
		B		Beta				
1	(Constant)	15.581	4.211		3.700	.000		
	Pengembangan Karir	-.094	.090	-.108	-1.044	.299	.651	1.537
	Budaya Organisasi	.337	.129	.303	2.622	.010	.523	1.913
	Motivasi	.347	.105	.364	3.294	.001	.572	1.747

a. Dependent Variable: Kinerja

Dilansir dari persamaan regresi, maka bisa disimpulkan jika:

1. Nilai konstanta (β_0) sejumlah 15,581 memperlihatkan jika jika pengembangan karir, budaya organisasi, serta motivasi bernilai nol, maka kinerja akan sejumlah 15,581.
2. Nilai koefisien regresi pada pengembangan karir sejumlah 0,108 serta bernilai negatif. Artinya semakin tinggi pengembangan karir, kinerja akan menurun sebesar 0,108, dan sebaliknya, jika pengembangan karir menurun, kinerja akan meningkat sebesar 0,108.
3. Koefisien regresi untuk budaya organisasi adalah 0,303, yang mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,303, sedangkan penurunan budaya organisasi akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,303.
4. Nilai koefisien regresi pada motivasi sejumlah 0,364 serta bernilai positif. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, kinerja akan meningkat sebesar 0,364 serta sebaliknya jika semakin rendah motivasi, maka kinerja akan menurun sejumlah 0,364.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Uji t

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.581	4.211		3.700	.000		
	Pengembangan Karir	-.094	.090	-.108	-1.044	.299	.651	1.537
	Budaya Organisasi	.337	.129	.303	2.622	.010	.523	1.913
	Motivasi	.347	.105	.364	3.294	.001	.572	1.747

a. Dependent Variable: Kinerja

Dilansir dari Tabel 12, maka bisa disimpulkan hasil pengujian hipotesis (uji t) seperti dibawah ini:

1. Variabel Pengembangan Karir (X1)

Nilai t hitung pada variabel pengembangan karir ialah sejumlah -1.044 serta tingkat signifikansi sejumlah 0,299 yang dimana nilai tersebut > 0,05. Maka bisa disimpulkan H1 ditolak, artinya pengembangan karir tidak berdampak signifikan pada kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai t hitung pada variabel budaya organisasi ialah sejumlah 2,622 serta tingkat signifikansi sejumlah 0,010 yang dimana nilai tersebut < 0,05. Maka bisa disimpulkan H2 diterima, artinya budaya organisasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta.

3. Variabel Motivasi (X3)

Nilai t hitung pada variabel motivasi ialah sejumlah 3,294 serta tingkat signifikansi sejumlah 0,001 yang dimana nilai tersebut < 0,05. Maka bisa disimpulkan H3 diterima, artinya motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.279	3.585

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis memperlihatkan jika 27,9% kinerja bisa dijelaskan oleh pengembangan karir, budaya organisasi, serta motivasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

3.6 Pembahasan

1. Dilansir dari hasil uji parsial (uji t), terbukti jika pengembangan karir tidak berdampak signifikan pada kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta (H1 ditolak).

2. Dilansir dari hasil uji parsial (uji t), terbukti jika budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta (H2 diterima).
3. Dilansir dari hasil uji parsial (uji t), terbukti jika motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Yogyakarta (H3 diterima).

4. KESIMPULAN

Dilansir dari hasil analisis serta pembahasan, dengan demikian beberapa hasil yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja Kejaksaan Negeri Yogyakarta. Persoalan berikut memperlihatkan jika program pengembangan karir yang ada belum memberi dampak langsung yang signifikan pada peningkatan kinerja pekerja.
2. Budaya organisasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja Kejaksaan Negeri Yogyakarta. Persoalan berikut memperlihatkan jika budaya organisasi yang kuat, seperti kerja sama, rasa saling menghormati, serta penyelesaian masalah secara bersama-sama, mampu mendorong kinerja pekerja yang lebih baik.
3. Motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja Kejaksaan Negeri Yogyakarta. Persoalan berikut memperlihatkan jika pekerja yang mempunyai motivasi tinggi, seperti kepuasan dalam mencapai target kerja serta pengakuan dari atasan, cenderung mempunyai kinerja yang lebih optimal.

REFERENSI

- [1] M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, and L. H. Siregar, "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai," *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, no. 2, pp. 666–670, 2019.
- [2] T. Sutanjar and O. Saryono, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management Review*, vol. 3, no. 2, pp. 321–325, 2019.
- [3] N. Arianty, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, 2014.
- [4] N. Natalia and I. Netra, "Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 9, no. 4, p. 1507, 2020.
- [5] R. Massie, "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 15, no. 5, 2015.
- [6] A. A. Saehu, "Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of management Review*, vol. 2, no. 3, pp. 238–241, 2018.
- [7] I. Setiawan, "Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang," *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, vol. 14, no. 1, pp. 50–63, 2024.
- [8] I. Yuliana and K. Kusdiyanto, "Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga)," *VALUE*, vol. 4, no. 2, pp. 220–236, 2023.
- [9] B. M. Faturahman, "Kepemimpinan dalam budaya organisasi," *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, vol. 10, no. 1, pp. 1–11, 2018.
- [10] K. I. Meutia and C. Husada, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol. 4, no. 1, pp. 119–126, 2019.

- [11] R. K. Wardani, M. D. Mukzam, and Y. Mayowan, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)," 2016.
- [12] A. Rivai, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020.
- [13] U. Nadhiroh, L. Saptaria, and D. Ambarwati, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri," *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol. 4, no. 3, pp. 517–527, 2022.
- [14] H. Mewahaini and H. Sidharta, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group," *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, vol. 7, no. 6, pp. 622–630, 2022.
- [15] N. Susanto, "Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [16] H. M. S. Bahri and M. SE, *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing, 2018.
- [17] M. Ekhsan, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [18] Y. Rivaldo and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dimensi*, vol. 9, no. 3, pp. 505–515, 2020.
- [19] I. Gede, A. Sentana, W. Yasa, W. Suarjana, B. Nyoman, and K. Putra, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud," *Wijaya Kusuma*, vol. 4, no. 1, pp. 286–296, 2023.
- [20] S. Feri, A. Rahmat, and B. Supeno, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies," presented at the INOBIS: Forum Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Forum Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia (INOBIS), 2020, pp. 134–151.