**MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKECAMATAN**

 **LUBUKLINGGAU TIMUR I KOTA LUBUKLINGGAU**

**Hariyansyah Saputra, Herman Paleni, SE.,S.Hi.,M.Si, Astri Riance, S.Pd.,M.Pd**

**Program Studi MAnajemen Fakultas Ekonmi dan Binis, Universitas Binas Insan, Lubuklinggau, Indonesia**

**ABSTRACT** *The problem in this study was that there was no persistence at work, so there were some jobs that were not completed on the grounds that the work was difficult to do, the sincerity of employees in working has not been seen, so there were employees who work expecting a reward for the work completed. Employees, in carrying out their work, have not had the opportunity to develop their abilities by attending formal or non-formal training. There were still employees who cannot use computers so that these employees have difficulty if the work was completed using a computer. Leaders were less able to use the power they have to encourage employees to work, such as when the monthly meeting was not explained about the achievement of employee performance. The research method used was quantitative, the data collection technique used a questionnaire. The results showed that there was a significant influence of organizational culture on the performance of employees of the Lubuklinggau Timur I District, Lubuklinggau City. There was a significant influence of cwereer development on the performance of the employees of the Lubuklinggau Timur I District, Lubuklinggau City. There was a significant influence of organizational culture on the motivation of Lubuklinggau Timur I Timur I District, Lubuklinggau City. There was a significant influence of organizational culture on employee performance mediated by employee motivation in Lubuklinggau Timur I District, Lubuklinggau City. There was a significant influence of career development on employee performance mediated by employee motivation in Lubuklinggau Timur I District, Lubuklinggau City. There was a significant influence of organizational culture and career development on employee performance mediated by employee motivation in Lubuklinggau Timur I District, Lubuklinggau City.*

*Keywords: Organizational Culture, Career Development, Employee Performance and Motivation*

**ABSTRAK.** Masalah dalam penelitian ini adalah belum adanya ketekunan dalam bekerja, sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan alasan pekerjaan tersebut sulit untuk dikerjakan, ketulusan pegawai dalam bekerja belum terlihat, sehingga ada pegawai yang bekerja dengan mengharapkan imbalan atas pekerjaan yang diselesaikan. Pegawai, dalam melaksanakan pekerjaan belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pelatihan secara formal ataupun nonformal. Masih ada pegawai yang belum bisa menggunakan komputer sehingga pegawai tersebut mengalami kesulitan jika pekerjaan yang diselesaikan menggunakan komputer. Pimpinan kurang mampu menggunakan kekuasaan yang dimiliki untuk mendorong pegawai dalam bekerja, seperti pada saat rapat bulanan tidak dijelaskan tentang pencapaian kinerja pegawai. Metode Penelitian yang digunakan Kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, Hasil Penelitian didapatkan Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Terdapat pengaruh yang signifikan Timur I Kota Lubuklinggau. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Terdapat pengaruh yang signifikan buday organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

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

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang Masalah**

Instansi Pemerintah dalam menjalankan tugas pokoknya dibantu oleh pegawai, adanya posisi tertentu dimana di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dinyatakan sebagai unsur pimpinan, dari bidang ataupun dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang melaksanakan tanggung jawab sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dalam melaksanakan pekerjaa pegawai memiliki budaya yang menjadi tradisi ataupun kebiasaan pegawai sehingga mampu menempatkan posisi kerja pegawai sesuai dengan kemampuan dan latara belakang pendidikan yang mampu mencapai visi dan misi OPD.

Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja memiliki budaya yang menjadi kebiasaan pegawai, dapat diketahui dilihat dari Ketekunan (*diligency)* pegawai dalam menjalankan aktivitas pegawai, selain itu pegawai juga diharapkan memiliki Ketulusan (*sincertity)* dalam bekerja sehingga pekerjaan akan lebih efektif dan efisien, Kesabaran (*patience)* juga dibutuhkan pegawai dalam bekerja sehingga dapat memperkecil resiko kesalahan (Sudarmanto, 2015)

Pegawai dalam menjalankan aktivitas juga membutuhkan pengembangan karir, agar dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, informal yakni dengan mengikuti bimbingan teknis yang dapat menjadi potensi pegawai dalam bekerja dan melaksanakan pengembangan secara formal agar dapat menjadi dasar dalam penempatan posisi jabatan tertentu. (Hasibuan, 2016)

Tujuan akhir dalam menyelesaikan pekerjaan yakni kinerja pegawai, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh dilihat dari tujuan pegawai menyelesaikan pekerjaan, pemahaman akan standar kerja pegawai, umpan balik atas pekerjaan, pemanfaatan alat dan sarana yang mendukung pekerjaan, pengetahuan dari kompetensi pegawai, motif pegawai dalam bekerja serta peluang untuk dapat mengembangkan karir pegawai (Sumarjo, 2018).

Pegawai dalam bekerja juga membutuhkan dorongan ataupun semangat dari internal ataupun ekternal, diketahui bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse) mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) pilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi juga berkepentingan dengan pemilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan, dalam mendukung motivasi seorang diharapkan memahami kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi, kebtuhan akan afiliasi, kebutuhan akan keamanan dan kebutuhan akan status (Wibowo, 2016).

Salah satu instansi pemerintah yang membantu pemerintah Kota Lubuklinggau untuk membangun perekonomian kota lubuklinggau, yakni Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau dengan visi dan misi yakni VISI :"Terwujudnya Lubuklinggau Sebagai Kota Jasa, Industri dan Perdagangan yang Unggul untuk Menjadi *Role-model* Masyarakat Madani”MISI: Mewujudkan SDM yang Sehat, Cerdas, Berahlak Mulia dan Berkualitas Meningkatkan Daya Saing Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial Membangun Infrastruktur yang Berkeadilan dan Berwawasan Lingkungan Membangun Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.

Pengamatan awal yang dilakukan berkaitan dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau diketahui bahwa masih kurang optimalnya kinerja pegawai dikarenakan pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi belum diterapkan dengan baik serta standar kerja pegawai yang belum jelas.

Hasil pengamatan awal berkaitan dengan Budaya Organisasi diketahui bahwa belum adanya ketekunan dalam bekerja, sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan alasan pekerjaan tersebut sulit untuk dikerjakan, ketulusan pegawai dalam bekerja belum terlihat, sehingga ada pegawai yang bekerja dengan mengharapkan imbalan atas pekerjaan yang diselesaikan.

Dalam hal pengembangan karir diketahui bahwa pegawai dalam bekerja belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pelatihan secara formal ataupun nonformal, masih rendahnya kemauan pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga pegawai belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan di dalam kantor, unsur pimpinan belum memberikan kesempatan yang sama pada seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan, pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk memahami pekerjaan baru sehingga pekerjaan tersebut hanya dapat diselesaikan oleh satu orang saja.

Dari kinerja Pegawai diketahui bahwa pegawai belum mengetahui tujuan pekerjaan akan disampaikan kemana sehingga kurang optimalnya hasil pekerjaan, pegawai dalam bekerja masih belum mengetahui umpan balik atas pekerjaan seperti menambah pengetahuan dan wawasan pegawai, maka pegawai hanya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah terbiasa dikerjakan karena pegawai merasa bukan tanggung jawab pegawai tersebut, masih ada pegawai yang belum bisa menggunakan komputer maka pegawai tersebut mengalami kesulitan jika pekerjaan yang diselesaikan menggunakan komputer sehingga belum mampu memaksimalkan alat dan sarana yang mendukung pekerjaan, pegawai belum optimal dalam bekerja terlihat dari masih adanya kesalahan atas pekerjaan, dan kesempatan pekerjaan tidak diberikan kepada seluruh pegawai, sehingga pekerjaan tersebut hanya dapat diselesaikan oleh satu pegawai, jika pegawai tersebut tidak hadir maka menghambat pekerjaan lainnya.

Dari hal motivasi diketahui bahwa pegawai pimpinan kurang mampu menggunakan kekuasaan yang dimiliki untuk mendorong pegawai dalam bekerja, seperti pada saat rapat bulanan tidak dijelaskan tentang pencapaian kinerja pegawai, kesempatan pegawai untuk berprestasi kurang terlihat dikarenakan pegawai belum memiliki kesempatan untuk roling staf dalam penguasaan pekerjaan.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**
	1. **Literatur**
		1. **Kinerja Pegawai**
2. **Pengertian Kinerja**

 (Wibowo, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

* + 1. **Pengembangan Karir**

**Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Sintaasih, 2019)

* + 1. **Motivasi**
1. **Pengertian Motivasi**

(Sumarjo, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan identitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

(Fahmi, 2016a) motivasi adalah suatu atau kemampuan perilaku yang memberikan landasaan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Teknik Analisis Data**

1. **Pengujian Mediasi Path Analysis**
	* 1. Langkah 1

Menunjukkan bahwa variabel kausal berkorelasi dengan mediator. Menggunakan M sebagai kriteria variabel dalam persamaan regresi dan X sebagai prediktor (estimasi dan testpath a). Langkah ini pada dasarnya melibatkan perlakuan mediator seolah-olah itu adalah variabel hasil.

A

X M

Persamaan analisis regresi mediasi pada langkah 1 dirumuskan:

𝑀 = 𝐵0+ 𝐵1𝑋 + 𝑒

* + 1. Langkah 2

Untuk menentukan bahwa M melengkapi mediasi hubungan X Y, efek dari X pada Y mengontrol M (path c’) harus 0.

X M Y

 b

Persamaan analisis regresi mediasi pada langkah 2 dirumuskan:

𝑌 = 𝐵0+ 𝐵1𝑋 + 𝐵2𝑀 + e

1. **Analisis Jalur dan Uji Sobel**

Analisis jalur dan uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel *intervening*) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

1. Analisis jalur

Analisis jalur hanya digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner, sehingga untuk melakukan pembuktian hipotesis ke 5 dan ke 6 digunakan uji sobel. Berikut ini ditampilkan model analisis jalur hipotesis 5 dan hipotesis 6:

menunjukkan jumlah *variance* variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja. Sedangkan e2 menunjukkan jumlah *variance* variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja.

Koefesien jalur di hitung dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini persamaan jalur yang dihipotesiskan sebagai berikut:

Persamaan regresi :

Hipotesis 5

1. *KEP = a + a K + e1*
2. *KIN = a + c K + b KEP + e2*

Hipotesis 6

* 1. *KEP = a + a LK + e1*
	2. *KIN = a + c LK + b KEP + e2*
1. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel. Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel penelitian. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan angka koefisien keluaran dari SPSS sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kecamatan Lubuklinggau Timur I salah satu Kecamatan yang ada di Kota Lubuklinggau, kawasan ini terdiri dari 8 kelurahan yakni :

1. Kelurahan Air Kuti
2. Kelurahan Batu Urip Taba
3. Kelurahan Majapahit
4. Kelurahan Nikan Jaya
5. Kelurahan Taba Jemekeh
6. Kelurahan Taba Koji
7. Kelurahan Taba Lestari
8. Kelurahan Watervang

**4.2. Hasil Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan di Kecamatan Lubuklinggau Timur II dengan responden sebanyak 20 responden yang merupakan Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

1. **Pengujian Validitas**

(Saban, 2016) setelah variabel penelitian

Berdasarakan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 12 pernyataan variabel budaya organisasi (X1) terhadap 20 responden di Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubulinggau, maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, dengan rhitung terkecil 0,450>0.444 maka rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarakan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 6 pernyataan variabel pengembangan karir (X2) terhadap 20 responden di Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubulinggau, maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, dengan rhitung terkecil 0,458>0.444 maka rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. **Kinerja Pegawai**

Berdasarakan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 21 pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) terhadap 20 responden di Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubulinggau, maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, dengan rhitung terkecil 0,508>0.444 maka rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarakan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel Motivasi (M) terhadap 20 responden di Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubulinggau, maka dapat diketahui bahwa hasilnya, r tabel dengan standar signifikan 0.05/5% adalah 0.444, dengan rhitung terkecil 0,513>0.444 maka rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. **Pengujian Reliabilitas**

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X1) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha =*0,881. Korelasi berada dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan kriteria yang telah berlaku umum dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Karir (X2) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha =*0,781. Korelasi berada dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan kriteria yang telah berlaku umum dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha =*0,881. Korelasi berada dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan kriteria yang telah berlaku umum dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (M) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha =*0,897. Korelasi berada dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan kriteria yang telah berlaku umum dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel

**\ Hasil Penelitian**

**4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik**

1. **Uji Normalitas**

(Sugiyono, 2018) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan uji normalitas data. Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah .

**Tabel 4.51.** Hasil Pengujian Asumsi Klasik Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Budaya Organisasi | Pengembangan Karir | Kinerja Pegawai | Motivasi |
| *N* | 65 | 65 | 65 | 65 |
| *Normal Parametersa,b* | *Mean* | 48.7846 | 24.7846 | 85.5692 | 61.1846 |
| *Std. Deviation* | 3.00776 | 1.77211 | 4.85724 | 3.63959 |
| *Most Extreme Differences* | *Absolute* | .175 | .195 | .127 | .096 |
| *Positive* | .077 | .144 | .071 | .063 |
| *Negative* | -.175 | -.195 | -.127 | -.096 |
| *Kolmogorov-Smirnov Z* | 1.408 | 1.568 | 1.025 | .777 |
| *Asymp. Sig. (2-tailed)* | .038 | .015 | .244 | .583 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 21 (2021 )*

Untuk menganalisanya, dapat dilihat garis “ Asymp, Sig. (2-tailed)” baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari >0,05 maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukan bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0.038>0,05, variabel pengembangan karir sebesar 0,015>0,05, variabel kinerja pegawai sebesar 0,244>0,05, variabel motivasi sebesar 0,583>0,05dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikan >0,05 sehingga data dnyatakan normal, dan uji normalitas terpenuhi secara normal. Dan data layak digunakan untuk analisis selanjutnya



Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun normal *plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang tidak menceng (*skewness*) dalam keadaan normal. Sedangkan grafik normal plot terlihat menyebar disekitar garis diagonal, merata yang mana dalam keadaan normal, maka dari hasil identifikasi gambar yang terdapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

1. **Uji Linearitas**

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Kegunaan dan penerpannya dalam konteks penelitian ini adalah salah satu persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier atau uji hipotesis.

**Tabel 4.52.** Hasil Pengujian Asumsi Klasik Linearitas

|  |
| --- |
| **ANOVA** |
|  | *Sum of Squares* | *df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
| Budaya Organisasi | *Between Groups* | *(Combined)* | 330.165 | 16 | 20.635 | 3.981 | .000 |
| *Linear Term* | *Weighted* | 183.652 | 1 | 183.652 | 35.428 | .000 |
| *Deviation* | 146.514 | 15 | 9.768 | 1.884 | .049 |
| *Within Groups* | 248.819 | 48 | 5.184 |  |  |
| *Total* | 578.985 | 64 |  |  |  |
| Pengembangan Karir | *Between Groups* | *(Combined)* | 132.690 | 16 | 8.293 | 5.829 | .000 |
| *Linear Term* | *Weighted* | 107.996 | 1 | 107.996 | 75.904 | .000 |
| *Deviation* | 24.694 | 15 | 1.646 | 1.157 | .336 |
| *Within Groups* | 68.294 | 48 | 1.423 |  |  |
| Total | 200.985 | 64 |  |  |  |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 21 (2021 )*

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikat bersifat linear, paba tabel diatas menunjukan uji pengaruh bersifat linear antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearity sebessar 0.049>0.05. uji pengaruh bersifat linear antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearity sebessar 0.336>0.05.Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua signifikan pada tabel anova memenuhi syarat linear

**Tabel 4.53.** Hasil Pengujian Asumsi Klasik Linearitas

|  |
| --- |
| **ANOVA** |
|  | *Sum of Squares* | *df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
| Budaya Organisasi | *Between Groups* | *(Combined)* | 269.911 | 19 | 14.206 | 2.068 | .023 |
| *Linear Term* | *Weighted* | 150.668 | 1 | 150.668 | 21.937 | .000 |
| *Deviation* | 119.243 | 18 | 6.625 | .965 | .514 |
| *Within Groups* | 309.074 | 45 | 6.868 |  |  |
| *Total* | 578.985 | 64 |  |  |  |
| Pengembangan Karir | *Between Groups* | *(Combined)* | 166.887 | 19 | 8.784 | 11.592 | .000 |
| *Linear Term* | *Weighted* | 153.206 | 1 | 153.206 | 202.192 | .000 |
| *Deviation* | 13.681 | 18 | .760 | 1.003 | .474 |
| *Within Groups* | 34.098 | 45 | .758 |  |  |
| *Total* | 200.985 | 64 |  |  |  |
| Motivasi | *Between Groups* | *(Combined)* | 700.434 | 19 | 36.865 | 11.258 | .000 |
| *Linear Term* | *Weighted* | 663.828 | 1 | 663.828 | 202.729 | .000 |
| *Deviation* | 36.606 | 18 | 2.034 | .621 | .864 |
| *Within Groups* | 147.351 | 45 | 3.274 |  |  |
| *Total* | 847.785 | 64 |  |  |  |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 21 (2021 )*

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikat bersifat linear, paba tabel diatas menunjukan uji pengaruh bersifat linear antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearity sebessar 0.541>0.05. uji pengaruh bersifat linear antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearity sebessar 0.474>0.05. uji pengaruh bersifat linear antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearity sebessar 0.864 >0.05.Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua signifikan pada tabel anova memenuhi syarat linear

**4.3.3. Teknik Analisis Data**

**4.4. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Lubuklinggau Timur I, dengan tujuan penelitian dengan judul motivasi sebagai variabel mediasi pada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau, Adapun hasil penelitian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signfikan, pengaruh pengembangan karir berpengaruh signifikan, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berpengaruh signifikan, dan pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berpengaruh signifikan, sedangkan pengaruh simultan yakni pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan, pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi berpengaruh signifikan, begitpun secar mediasi yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi berpengaruh signifikan, dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi berpengaruh signifikan.

Penelitian ini memiliki hasil kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Ammar Balbed**,** Desak Ketut Sintaasih. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwapengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai . Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menjaga ataupun meningkatkan pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai, tetapi penelitian yang dilakukan Ammar Balbed**,** Desak Ketut Sintaasih tidak memiliki variabel budaya organisasi.

Sedangkan penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian Aris Lukman Saleh. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, kesamaan dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode mediasi sedangkan penelitian oleh Aris Lukman Saleh. menggunakan metode intervening.

Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu, maka analisa peneliti diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi untuk memaksimal kinerja pegawai

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Motivasi adalah proses yang menunjukkan identitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan, motivasi menjadi variabel penguat dari variabel bebas sehingga dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

1. **SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,708 dan ttabel adalah sebesar 1,667
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 14.213 dan ttabel adalah sebesar 1,667
3. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 5,410 dan ttabel adalah sebesar 1,667
4. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 8,554 dan ttabel adalah sebesar 1,667
5. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai Fhitung  sebesar 137.447 dan Ftabel sebesar 2,74
6. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai Fhitung  sebesar 57,917 dan Ftabel sebesar 2,74
7. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai thitung (5,275) lebih besar dari ttabel sebesar 1,667
8. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai thitung (7,565) lebih besar dari ttabel sebesar 1,667
9. Terdapat pengaruh yang signifikan buday organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. ditunjukkan dengan nilai Fhitung (4,010) lebih besar dari Ftabel sebesar 2,74

**5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disaran kan yakni:

1. Pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau, harus memiliki kebiasaan yg mampu memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja dan lebih fokus dalam bekerja.
2. Diharapkan pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau dapat mengembangkan karirnya dan bekerja secara optimal dan maksimal dg hasil yg memuaskan.
3. Memotivasi pegawai Sekecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau untuk bekerja lebih optimal dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (P. Group (ed.)).

Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangkat Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* Alfabeta.

Fahmi, I. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Fahmi, I. (2016b). *Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Hasibuan, M. (2016). *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan*. Rosda.

Organisasi, D. A. N. K., Malang, S. A., & Susanti, S. (2016). *Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi ( Studi Pada Pegawai Instalasi Rawat Jalan Rsud*. *07*(02), 153–160.

Purnama Sari, N. N. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Oleh. *Jom Fisip*, *4*(2), 1–15. https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/14541/14093

Rexy, K., Putra, D., Landra, N., Agung, I. G. S. T., & Teja, E. (2018). The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employees ’ Performance with Working Satisfaction as Intervening Variables on CV . Yamaha Waja Motor Denpasar. *RA Journal of Applied Research*, *04*(08). https://doi.org/10.31142/rajar/v4i8.08

Saban. (2016). *Metodologi Penelitian*. Refika Aditama.

Saleh, A. L. (2019). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL ( Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang ) SKRIPSI*.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.

Sintaasih, A. B. dan D. K. (2019). Pengaurh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Pegawai . *Journal of Home Economics of Japan*, *42*(2), 191–193. https://doi.org/10.11428/jhej1987.42.191

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sumarjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci.* Alfabeta.

Sumarwan, U. (2018). *Perilaku Konsumen teori dan perapannya dalam pemasaran.* Ghalia Indonesia.

Susila, N. K. A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 1. https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suwatno. Priansa, D. J. (2018). *Sumber Daya Manusia dalam organisasi dan bisnis.* Alfabeta.

Syofian, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS.* Kenana.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Rajawali Pers.