



## Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat

<sup>1</sup>Junari Wibowo , <sup>2</sup>Prihadi Dhasa Eka

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>1</sup>[Junariwibowo12@gmail.com](mailto:Junariwibowo12@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01577@unpam.ac.id](mailto:dosen01577@unpam.ac.id)

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengaruh pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt home center indonesia retail cabang ciputat baik secara simultan dan signifikan. dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pt home center indonesia retail cabang ciputat yang berjumlah 60 responden. pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karier (x1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,338 > t tabel 2,001, dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,050, yang berarti pengembangan karier (x1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) secara signifikan. kemudian budaya organisasi (x2) memiliki nilai t hitung sebesar 10,611 > t table 2,001, dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,050, yang berarti budaya organisasi (x2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) secara signifikan. sedangkan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar 56,729 > f tabel 2,534, dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,005, yang berarti pengembangan karier (x1) dan budaya organisasi (x2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) secara signifikan. hasil uji koefisien determinasi atau r square sebesar 0,666 artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karier (x1) dan budaya organisasi (x2) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 66,6%. sedangkan sisanya (100 – 66,6% = 33,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata Kunci** : Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

**Abstract** - The purpose of this study is to determine the partial and significant influence of career development on employee performance, the partial and significant influence of organizational culture on employee performance, and the simultaneous and significant influence of career development and organizational culture on employee performance at pt home center indonesia retail, ciputat branch. this study uses a quantitative method. the population used in this study were 60 employees of pt home center indonesia retail, ciputat branch. sampling used saturated sampling technique. the data analysis methods used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient analysis (r), determination coefficient analysis, and hypothesis test (t test and f test). the t test results show that career development (x1) has a calculated t value of 9.338 > t table 2.001, and a sig value of 0.001 < 0.050, which means that career development (x1) has a significant effect on employee performance (y). then organizational culture (x2) has a calculated t value of 10.611 > t table 2.001, and a sig value of 0.001 < 0.050, which means that organizational culture (x2) has a significant effect on employee performance (y). meanwhile, the results of the study with the f test showed a calculated f value of 56.729 > f table 2.534, and a sig value of 0.001 < 0.005, which means that career development (x1) and organizational culture (x2) significantly influence employee performance (y). the results of the determination coefficient test or r square of 0.666 mean that there is an influence between career development (x1) and organizational culture (x2) on employee performance (y) of 66.6%. while the rest (100 – 66.6% = 33.4%) is influenced by other variables not studied by the author.

**Keywords:** Influence of Career Development, Organizational Culture, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kerjasama yang baik dan

saling mendukung antar komponen di dalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan sekali adanya saling *support* dengan baik antar anggota di dalamnya, peran karyawan dalam suatu perusahaan dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia suatu organisasi sangatlah penting. Sebuah organisasi dengan orang-orang berbakat akan kompetitif dalam organisasi bisnis. Upaya sistematis untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan tenaga kerja berbasis kompetensi adalah paradigma baru. Keunggulan Kompetitif adalah posisi unik yang dikembangkan oleh perusahaan dalam menghadapi pesaing agar organisasi dapat bersaing dan tumbuh secara berkelanjutan (Lotu *et al.*, 2022). Perusahaan memiliki tantangan agar dapat menggerakkan dan mengendalikan karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan Zakiyudin dalam (Karyono, 2021). Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

PT Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat bergerak dalam bisnis penjualan furnitur dan juga bergerak dalam bisnis yang menghadirkan gaya dan kenyamanan untuk rumah & bisnis yang lebih baik. Banyaknya perusahaan yang beroperasi dalam bidang yang sama membuat tingkat pesaing menjadi meningkat, keunggulan bersaing dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki budaya organisasi yang baik serta memperhatikan pengembangan karier dan hasil kinerja yang tinggi. Perusahaan pasti mempunyai satu tujuan yang akan dicapai, menciptakan visi dan misi adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan tersebut tercapai. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan maupun instansi atau organisasi demi tercapainya tujuan utama tersebut, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh organisasi atau instansi. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan organisasi dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja Karyawan, setiap instansi pasti akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi.

Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan pencapaian target kerja mereka melalui KPI (*Key Performance Indicator*) atau indikator kinerja utama yang diberikan oleh perusahaan dan kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target secara optimal. Pencapaian kinerja yang tidak mengalami peningkatan, diduga disebabkan oleh karyawan yang merasakan tidak meratanya proses pengembangan karier dan tidak didukung dengan budaya organisasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengembangan Karier**

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan pengembangan karier merupakan hal yang penting dalam meningkatkan motivasi Karyawan, dan hal tersebut di definisikan oleh para ahli. Menurut Sinambela (2019: 260) “Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier Karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karier antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karier”.

Menurut Arismunandar (2020) “Karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis”.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, visi dan misi serta norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya budaya organisasi bukan merupakan cara yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain Pasla, B. N. (2023)

Menurut Robbins & Judge (2019:19) mengatakan bahwa “Budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”. Menurut Luthans (2019:72) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”.

Priansa dan Garnida (2017:77) dalam Gusti Irawan, dkk (2023: 495) berpendapat bahwa “Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu system bermakna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011) dalam Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih (2019: 4678).

Kinerja karyawan PT Home Center Indonesia Retail yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Adhari (2021:77) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2019:8) ”Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada suatu obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi dari seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat yang berjumlah 60 karyawan.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan metode tertentu untuk dijadikan sumber data, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Sampel harus dipilih secara representatif agar hasil penelitian valid dan dapat dipercaya. Dalam penelitian sampel yang digunakan adalah karyawan PT Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat yang berjumlah 60 orang. Dengan demikian teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

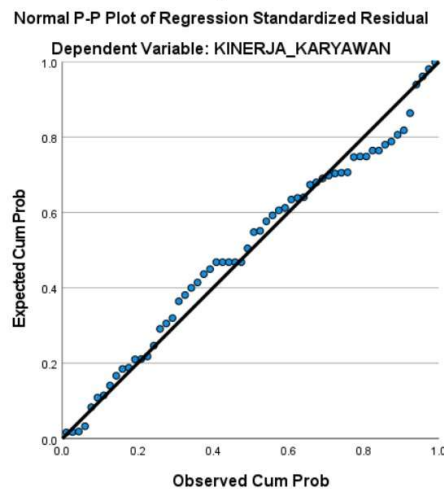
**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.85292432	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.199	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.189
		Upper Bound	.210

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan *Probability Plot* atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandardizedresidual*



**Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.937	3.029		2.950	.005		
	PENGEMBANGAN_KARIR	.170	.174	.188	.976	.333	.159	6.301
	BUDAYA_ORGANISASI	.614	.184	.640	3.330	.002	.159	6.301

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pengembangan karier sebesar 0,159 dan budaya organisasi sebesar 0,159 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pengembangan karier sebesar 6,301 dan variabel budaya organisasi sebesar 6,301 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

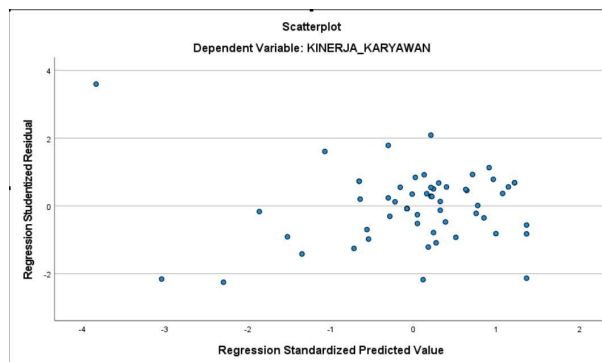
**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.345	1.752		5.333	<.001
	PENGEMBANGAN_KARIR	-.140	.101	-.410	-1.386	.171
	BUDAYA_ORGANISASI	-.018	.107	-.051	-.172	.864

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pengembangan karier(X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,171 dan budaya organisasi(X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,864 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



**Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan

demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pengembangan Karier(X1) dan Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.937	3.029		2.950	.005
	PENGEMBANGAN_KARIR	.170	.174	.188	.976	.333
	BUDAYA_ORGANISASI	.614	.184	.640	3.330	.002

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

- a. Nilai konstanta sebesar 8,937 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karier (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,937 poin.
- b. Nilai pengembangan karier (X1) 0,170 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,170 *point*.
- c. Nilai budaya organisasi (X2) 0,614 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karier (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,614 *point*.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pengembangan Karier (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.654	3.920	.666	56.729	2	57	<.001

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN\_KARIR, BUDAYA\_ORGANISASI

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,816 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel pengembangan karier dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengembangan Karier (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.654	3.920

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN\_KARIR, BUDAYA\_ORGANISASI

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-66,6\%) = 33,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karier (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.091	3.118		3.878	<.001
	PENGEMBANGAN_KARIR	.703	.075	.775	9.338	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,338 > 2,001)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,001 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap kinerja Karyawan.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.191	3.017		3.046	.003
	BUDAYA_ORGANISASI	.779	.073	.812	10.611	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,611 > 2,001)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,001 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pengembangan Karier (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1743.393	2	871.697	56.729	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	875.857	57	15.366		
	Total	2619.250	59			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN\_KARIR, BUDAYA\_ORGANISASI

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F hitung* > *F tabel* atau (56,729 > 2,534), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi <0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,091 + 0,703X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,775 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,601 atau sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (9,338 > 2,001) dan diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karier terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Noviherni dan Dea Novianti (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dari hasil analisis *t hitung* > *t-tabel* (4,337 > 2,01) dan didukung nilai sig 0,000 < dari 0,050.

#### **2. Pengaruh Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,191 + 0,779X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,660 atau sebesar 66% sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (10,611 > 2,001) dan juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Noviherni dan Dea Novianti (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dari hasil analisis  $t$  hitung  $>$   $t$ -tabel ( $5,721 > 2,01$ ) dan didukung nilai sig  $0,000 <$  dari  $0,050$ ..

### **3. Pengaruh Pengembangan Karier(X1) Dan Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengembangan karier(X1) dan budaya organisasi(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,937 + 0,170X_1 + 0,614X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar  $0,816$  artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar  $0,666$  atau sebesar  $66,6\%$  sedangkan sisanya sebesar  $33,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $56,729 > 2,534$ ) dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,001 < 0,050$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Noviherni dan Dea Novianti (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 13,960 + 0,257X_1 + 0,615X_2 + 0,647X_3 + e$ , serta mempunyai nilai sig  $0,000 < 0,050$  dan nilai  $F$  hitung sebesar  $41,804 >$  dari  $F$  tabel  $2,80$ . Dan nilai  $R$  Square sebesar  $0,732$  atau sebesar  $73,2\%$  sisanya  $26,8\%$  dipengaruhi faktor lain.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,091 + 0,703X_1$ , nilai korelasi sebesar  $0,775$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar  $60,1\%$  dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,338 > 2,001$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,191 + 0,779X_2$ . nilai korelasi sebesar  $0,812$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar  $66\%$  dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,611 > 2,001$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara

simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi  $Y = 8,937 + 0,170X_1 + 0,614X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,816 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $(56,729 > 2,534)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

1. Pengembangan karier pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Merasa pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan saya sangat relevan dengan jalur karier yang ingin saya capai”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,85. Untuk lebih baik lagi bagi perusahaan melakukan evaluasi strategi pengembangan kompetensi karyawan berdasarkan pendidikan dan *jobdesk* nya agar karyawan lebih bersemangat memaksimalkan kinerjanya dengan tanggung jawab dan sesuai harapan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Budaya organisasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9 yaitu “Kerja sama tim dan kolaborasi sangat ditekankan”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,76. Agar lebih baik lagi bagi perusahaan untuk meninjau kembali sistem penilaian kinerja tidak terfokus pada pencapaian individu tetapi juga pada kontribusi kerja sama tim agar meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam bekerja supaya bisa lebih meningkatkan kinerja mereka.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 yaitu “Budaya kerja di perusahaan sangat menghargai efisiensi waktu dalam setiap koordinasi antar unit kerja”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,93. Untuk lebih baik lagi perusahaan melakukan audit proses bisnis guna mengidentifikasi titik-titik kemacetan dalam alur koordinasi antar unit agar karyawan lebih kreatif dan komunikatif dan membantu pencapaian target perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen: Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., & Manullang, M. A. A. (2015). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2016). *Human Resource Management (Edisi ke-*

- 15). Boston: Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Roymond H. (2018). Buku Ajar: Keselamatan Pasien melalui Timbang Terima Pasien Berbasis Komunikasi Efektif: SBAR. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Suswanto, & Donni, J. (2018). Perencanaan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

#### **Jurnal**

- Eka, P. D. & Asri, S. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 178-191.
- Sunarsi, D., Syavera, A. F., & Sudaryana, Y. (2025). Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kompetensi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 4(3), 190-197.
- Susanti, F., & Zai, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 9(1), 60-67.
- Sunarsi, D. (2025). *Drivers of Achievement and Career Growth in Indonesian MNCs. Kontigensi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 550-575.
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 3(1), 507-522.
- Sinurat, J. A. S., Rahmad, J., Irawan, D., Nasution, M., Tarigan, N. M. R., Nasti, N., & Pane, S. G. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Economics Research*, 2(2), 79-88.
- Rahayu, E., & Raharja, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ekbis (Ekonomi & Bisnis)*, 12(2)

- Azizah, D. N., Syahputra, E., & Hardiningrum, I. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunawan Fajar. *AMMER (Journal of Academic & Multidicipline Research)*, 2(3), 51-58
- Prayoga, D. E., Susyanti, J., & Utama, S. P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1039-1050.
- Juniar, R. D., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, *Work-Life Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD R.T. Notopuro. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA: Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(1).
- Noviherni, & Novianti, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Intelektual*, 2(1), 62-69.
- Hikmah, I. L., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(2),
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141-154.