



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Divisi Surveyor Kjpp Di Jakarta Selatan

¹Siti Hanifatul Fauziah , ²Esti Suntari

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia

¹sitihanifatulfauziah@gmail.com , ²dosen01120@gmail.com

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan antara budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja dalam mendukung pengembangan karir Divisi Surveyor di KJJJ Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan accidental sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan diperoleh sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $< t$ tabel atau $(0,270 < 1,664)$ dengan nilai signifikansi $(0,788 > 0,05)$. Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(2,998 > 1,664)$ dengan nilai signifikansi $(0,004 < 0,05)$. Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 13,781 + 0,050X_1 + 0,588X_2 + e$, nilai korelasi sebesar 0,598. Nilai koefisien determinasi 0,358 atau 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(22,575 > 3,109)$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

Abstract - The purpose of this study is to determine the influence of the relationship between organizational culture and work performance assessment in supporting career development in the Surveyor Division at KJJJ South Jakarta. The method used is quantitative research with a descriptive approach. The sampling technique was partial and simultaneous using accidental sampling. The data collection technique in this study used a questionnaire and obtained a sample of 84 respondents. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, coefficient of determination and hypothesis test. The results of this study are that Organizational Culture has no significant effect on Career Development with the hypothesis test obtained t count $< t$ table or $(0.270 < 1.664)$ with a significance value $(0.788 > 0.05)$. Work Performance has a significant effect on Career Development with the hypothesis test obtained t count $> t$ table or $(2.998 > 1.664)$ with a significance value $(0.004 < 0.05)$. Organizational Culture and Job Performance simultaneously have a significant effect on Career Development, with the regression equation $\hat{Y} = 13.781 + 0.050X_1 + 0.588X_2 + e$, and a correlation value of 0.598. The coefficient of determination is 0.358, or 35.8%, while the remaining 64.2% is explained by other factors. Hypothesis testing yielded a calculated F value $> F$ table, or $(22.575 > 3.109)$.

Keywords: Organizational Culture, Job Performance, Career Development

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, pengembangan karir karyawan menjadi salah satu aspek strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi. Pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan dalam mencapai tujuan profesional dan peningkatan kompetensi, tetapi juga bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berdaya saing tinggi. Menurut Dessler (2019:5), pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan dalam pemantapan, keberhasilan, serta pencapaian karir seseorang. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia,

pengembangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar selaras dengan tujuan organisasi. Adanya kesempatan yang jelas dan adil untuk mengembangkan karir menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan keseluruhan.

Konsep pengembangan karir tersebut menjadi sangat relevan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP), yaitu badan usaha jasa profesional yang bergerak di bidang penilaian aset dan bertanggung jawab memberikan opini nilai secara independen dan objektif. KJPP beroperasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia serta standar profesi yang dikeluarkan oleh asosiasi profesi penilai, seperti Masyarakat Profesi Penilai Indonesia (MAPPI). Karakteristik pekerjaan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) menuntut tingkat kompetensi teknis yang tinggi, pemahaman mendalam terhadap standar penilaian, serta kepatuhan terhadap kode etik profesi. Oleh karena itu, pengembangan karir di lingkungan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) tidak hanya berfokus pada aspek struktural, tetapi juga pada aspek fungsional dan profesional, seperti peningkatan jenjang penilai, kepemilikan sertifikasi profesi, pengalaman penugasan, serta penguasaan standar penilaian dan regulasi yang berlaku.

Secara teoritis, sistem pengembangan karir di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) bersifat hierarkis dan berbasis kompetensi, di mana karyawan harus melalui tahapan pengembangan tertentu, mulai dari staf pendukung hingga menjadi penilai yang memiliki izin dan pengakuan profesional. Proses ini menuntut adanya pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta kesempatan yang setara bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian, efektivitas pengembangan karir di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas jasa penilaian serta reputasi KJPP itu sendiri.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungannya tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu (Suntari, 2022). Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, (Sutrisno, 2018:2) budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Prestasi Kerja

Maier dalam (Naibaho Dhevyanggi Sedy, 2022) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Porter dan Lawler dalam (Naibaho Dhevyanggi Sedy, 2022), mengatakan prestasi kerja sebagai “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Guion dalam (Naibaho Dhevyanggi Sedy, 2022) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: Pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil” dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas.

Purwasih & Suntari, (2024) mengatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain dari itu prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Dalam perencanaan karir seseorang memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.

Berikut ini akan dikemukakan pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh beberapa para ahli. Chairunnisah et al., (2021) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. (Cholili, 2024) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Mondy dalam (Khalisa et al., 2025) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan

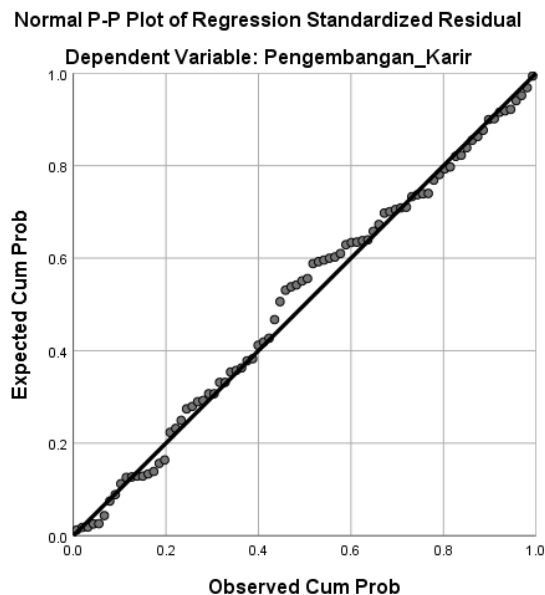
METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:7) “metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, metode ini juga disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat *positivism*”. Metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2018:35) “penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain”.

Wijaya et al., (2025) menambahkan bahwa penelitian juga dapat diklasifikasikan sebagai eksploratif, deskriptif, dan eksplanatori, tergantung pada tujuan penelitian tersebut. Dalam dunia akademik, jurnal-jurnal ilmiah sering menyoroti jenis penelitian tertentu, seperti penelitian longitudinal yang membantu memahami perubahan dalam jangka panjang, atau penelitian tindakan yang melibatkan kolaborasi untuk memperbaiki praktik. Pendekatan mixed methods menjadi semakin populer karena kemampuannya memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang kompleks. Penelitian oleh Wijaya et al., (2025) menunjukkan bahwa pendekatan kuantitatif efektif dalam mengukur pengaruh budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap perkembangan karir. Dengan demikian pemilihan jenis penelitian harus disesuaikan dengan tujuan, ketersediaan sumber daya, dan konteks masalah yang akan diteliti, sehingga hasil penelitian tidak hanya valid secara ilmiah tetapi juga relevan dalam menyelesaikan masalah dunia nyata

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 1. Uji Normalitas dengan P-P Plot

Pada gambar P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik data (lingkaran kecil) menyebar dekat dengan garis diagonal (*line of equality*). Pola sebaran titik mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas, dengan penyimpangan yang relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual data mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Selain menggunakan normal probability plot dan signifikan, pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* berbasis probabilitas (*Asymptotic Significance*).

**Tabel 1. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized
Residual

N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53370218
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.056
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Adapun nilai mean residual sebesar 0,000 mendekati nol serta nilai standar deviasi sebesar 4,533 yang menunjukkan sebaran residual relatif wajar. Berdasarkan kedua hasil tersebut, baik uji grafik maupun uji statistik, dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi klasik normalitas terpenuhi sehingga model regresi layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

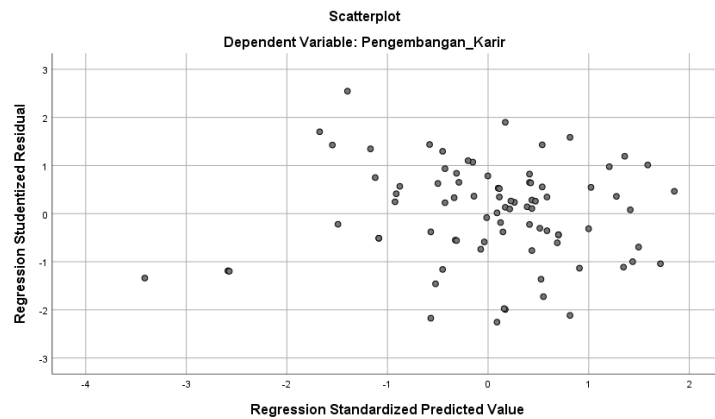
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.781	3.609		3.818	.000		
	Budaya Organisasi	.050	.186	.050	.270	.788	.232	4.309
	Prestasi Kerja	.588	.196	.554	2.998	.004	.232	4.309

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel Coefficients, nilai Tolerance untuk variabel Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja sama-sama sebesar 0,232 berada di atas 0,10 sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 4,309 di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja tidak memiliki hubungan linear yang kuat satu sama lain, sehingga keduanya dapat digunakan secara simultan untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Pengembangan Karir, tanpa menimbulkan bias akibat multikolinearitas.



Sumber: Data diolah SPSS 26

Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, menyempit, atau melebar). Penyebaran titik juga relatif merata sepanjang sumbu X (prediksi nilai regresi). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik regresi. Artinya, varians residual bersifat homogen dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.781	3.609		3.818	.000		
	Budaya Organisasi	.050	.186	.050	.270	.788	.232	4.309
	Prestasi Kerja	.588	.196	.554	2.998	.004	.232	4.309

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Data diolah SPSS 26

1. Konstanta ($a = 13,781$) menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai dasar Pengembangan Karir (Y) adalah sebesar 13,781.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi ($\beta_1 = 0,050$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Pengembangan Karir sebesar 0,050 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Prestasi Kerja ($\beta_2 = 0,588$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Prestasi Kerja akan meningkatkan Pengembangan Karir sebesar 0,588 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model	R			

1	.598 ^a	.358	.342	5.771	1.887
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Prestasi_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Prestasi Kerja (X2), dengan variabel dependen yaitu Pengembangan Karir (Y). Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,358 atau 35,8% mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun mampu menjelaskan secara terbatas sebesar 35,8% terhadap variabel Pengembangan Karir. Sementara itu, sisanya sebesar 64,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 5. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.781	3.609		3.818	.000		
	Budaya_Organisasi	.050	.186	.050	.270	.788	.232	4.309
	Prestasi_Kerja	.588	.196	.554	2.998	.004	.232	4.309

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Data diolah SPSS 26

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa H1: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Namun, berdasarkan hasil uji t pada tabel, diperoleh nilai thitung sebesar 0,270 dengan signifikansi 0,788. Nilai tersebut lebih kecil dari ttabel 1,664 ($0,270 < 1,664$) dan signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,788 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha1) ditolak dan hipotesis nol (H01) diterima, yang berarti Budaya Organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

b. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa H2: Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Berdasarkan hasil uji t yang tertera dalam tabel, Prestasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,998 dengan tingkat signifikansi 0,004. Ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($2,998 > 1,664$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan H02 ditolak, yang berarti Prestasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Table 6. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1503.512	2	751.756	22.575	.000 ^b

Residual	2697.381	81	33.301	
Total	4200.893	83		

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

b. Predictors: (Constant), Prestasi_Kerja, Budaya_Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dengan menggunakan $df(n_1) 3-1 = 2$ dan $df(n_2) 84-3 = 81$ pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,109. Berdasarkan table diatas, nilai f_{hitung} pada model penelitian adalah 22,575 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap Pengembangan Karir (Y). Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22,575 > 3,109$), dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Prestasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Karir (Y). Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan Pengembangan Karir, meskipun secara parsial hanya Prestasi Kerja yang terbukti berpengaruh signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Divisi Surveyor di KJJP Jakarta Selatan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,270 lebih kecil dari t tabel 1,664, dengan tingkat signifikansi 0,788 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi dalam perusahaan belum cukup memberikan dorongan nyata terhadap peningkatan pengembangan karir karyawan. Dengan kata lain, meskipun budaya organisasi diakui sebagai aspek penting dalam pengelolaan perusahaan, dalam penelitian ini perannya tidak terbukti signifikan dalam memengaruhi pengembangan karir.

Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dalam organisasi belum cukup kuat untuk memengaruhi proses pengembangan karir karyawan. Dalam konteks teori, Sutrisno (2018:70) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Namun, pengaruh budaya organisasi terhadap karir biasanya bersifat jangka panjang dan tidak selalu tampak secara langsung. Dengan kata lain, budaya organisasi lebih berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif, tetapi tidak serta-merta menjamin percepatan pengembangan karir.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ulya et al., (2023) yang berjudul "Analisis Budaya Perusahaan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di PT Arga Bangun Bangsa" menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiantari et al., (2024) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik" menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

2. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Divisi Surveyor di KJJP Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada variabel Prestasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,998 yang lebih besar dari t tabel 1,664, dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja karyawan, maka semakin besar pula peluang karyawan tersebut untuk mendapatkan pengembangan karir dalam organisasi. Dengan kata lain, perusahaan lebih cenderung memperhatikan pencapaian kinerja individu sebagai dasar dalam memberikan kesempatan pengembangan karir dibandingkan dengan faktor budaya organisasi.

Temuan ini mendukung teori dari Porter dan Lawler (1967) dalam (Naibaho Dhevyanggi Sedy, 2022) yang menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan indikator utama yang digunakan organisasi untuk menilai kelayakan karyawan dalam memperoleh promosi maupun kesempatan pengembangan karir lainnya. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung lebih dihargai dan diberikan kepercayaan lebih besar, sehingga peluang karir mereka juga semakin terbuka.

Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Sudrajat et al., (2025) yang berjudul “Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan.” yang menunjukkan bahwa prestasi kerja individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, di mana karyawan yang menunjukkan kinerja unggul lebih berpeluang memperoleh promosi maupun kesempatan pelatihan pengembangan diri. Hal serupa juga ditemukan oleh Rahma Wafiqah et al., (2023), yang melaporkan bahwa prestasi kerja di PT. ITL Global Trans Jakarta memberi kontribusi sebesar sekitar 66,6% dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Divisi Surveyor di KJJP Jakarta Selatan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,575 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara simultan, Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Meskipun Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun ketika digabungkan dengan Prestasi Kerja, keduanya tetap memiliki kontribusi terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem, kebijakan, serta nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai kerangka yang mendukung, sementara prestasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong individu mendapatkan peluang karir.

Hasil penelitian ini didukung oleh Setyaji et al., (2023) yang berjudul “Analisis Prestasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kpu Daerah Istimewa Yogyakarta” memperoleh hasil penelitian bahwa secara simultan faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir adalah budaya organisasi dan prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir dengan diperoleh uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,270 lebih kecil dari t_{tabel}

adalah 1,664 dengan tingkat signifikansi 0,788 (lebih besar dari 0,05). Ini berarti H_0 1 ditolak (H_0 1 diterima), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (Y) Divisi Surveyor di KJJP Jakarta Selatan

2. Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir diperoleh uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,998 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,664 dan dengan besaran signifikan sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 2 ditolak (H_0 2 ditolak), hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Prestasi Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) Divisi Surveyor di KJJP Jakarta Selatan.
3. Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 13,781 + 0,050X_1 + 0,588X_2 + e$, nilai korelasi sebesar 0,598 artinya kedua variabel memiliki hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi 0,358 atau 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh angka F_{hitung} 22,575 lebih besar dari F_{tabel} 3,109 dan mempunyai signifikansi hitung sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya H_0 3 diterima (H_0 3 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi (X1) dan Prestasi Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) Divisi Surveyor di KJJP Jakarta Selatan.

Saran

1. Berdasarkan hasil responden pada budaya organisasi didapatkan pernyataan nomer X1.8 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,44 adalah “Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja”, menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan imbalan masih relatif rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi dan penghargaan agar lebih transparan dan proporsional dengan beban kerja serta kontribusi masing-masing karyawan. Pihak manajemen dapat melakukan evaluasi periodik terhadap kebijakan remunerasi, memperhatikan kinerja individual maupun tim, serta membuka komunikasi dua arah terkait penilaian kinerja dan pemberian imbalan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya akan memperkuat budaya organisasi yang positif dan berkeadilan.
2. Berdasarkan hasil responden pada prestasi kerja didapatkan pada pernyataan nomer X2.2 dengan rata-rata sebesar 2,93, adalah “Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan”, menunjukkan bahwa penempatan tugas dan tanggung jawab kerja masih belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan analisis jabatan (*job analysis*) secara lebih mendalam agar penugasan pekerjaan dapat disesuaikan dengan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman masing-masing karyawan. Selain itu, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan (*training and development*) secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dengan penempatan dan pelatihan yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
3. Berdasarkan hasil responden pada pengembangan karir didapatkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan Y6 dengan mean sebesar 3,54 yaitu “Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan”. menunjukkan bahwa karyawan

merasa masih kurang memperoleh informasi yang jelas mengenai persyaratan dan peluang jabatan yang tersedia. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan transparansi dalam sistem pengembangan karir, misalnya dengan menyusun pedoman karir yang jelas dan menyediakan akses terbuka terhadap informasi jenjang karir dan kriteria promosi. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan sosialisasi rutin atau program *coaching* agar karyawan memahami tahapan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mencapai posisi tertentu. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan berupaya mencapai karir yang lebih baik di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (1st ed.). Zanafa
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Armstrong, M., & Yusrion, L. (2021). *Manajemen Kinerja: Handbook manajemen SDM*. Nusamedia.
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 539. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473>
- Cameron, Lk. S., & Quinn, R. E. (2021). Diagnosing and Changing Organizational Culture. In *Jossey-Bass* (Vol. 16, Issue 1). The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Cholili, A. H. (2024). “ *PSIKOLOGI PENGEMBANGAN KARIR : Seni Merajut Karir Cemerlang* ” (A. M. LD (ed.); Cetakan Pe, Issue Agustus). Kota Tua.
- Ditha Rizky Arifianti, & Safitri, R. (2022). Pengaruh Career Development Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 488–498. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9614](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9614)
- Firmansyah. (2003). *Pengantar Manajemen*. December, 9.
- Gani, N. A., Utama, R., & Jaharuddin, J. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May). Universitas Muhammadiyah.
- Ishtiaq, M. (2019). Book Review Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *English Language Teaching*, 12(5), 40. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377–1384.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Khalisa, S., Sunarsi, D., & Suntari, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama R. *Anthronomics : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2, 416–429.
- Map, J., Winedar, S., Wibowo, N. M., & ÔÇi, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(03), 358–371.

- <https://doi.org/10.37504/map.v2i03.209>
- Marnis & Priyono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mely Cahyani, N. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2613. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p01>
- Naibaho Dhevyanggi Sedy, S. W. (2022). KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI SEBUAH PERUSAHAAN X Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana suatu wilayah sangat organisasi publik . Dalam organisasi publik lebih mengutamakan pelayanan untuk semua orang sesuai dengan bidang masing-masing organisa. *Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol. 16 No. 1 Juli 2022 : 1 - 10*.
- Permatasari, I. D., Rianto, J., & Mulyanto, A. I. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pemandhu*, 2(2), 234–243. <https://ejournal.unis.ac.id/index.php/JM/article/view/1477>
- Prasyanti, A., & Fauziah, H. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PESISIR BARAT. *Jurnal Dinamika Ekonomi*, 3(1), 131–142.
- Purwasih, H., & Suntari, E. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 259–268.
- Rahma Wafiq, C., Darka, D., Irawan, P. R., & Fa'uzobihi, F. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. ITL Global Trans Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2121–2126. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13165>
- Sari, A. N., Arif, F., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAJAR FARMATAMA JAKARTA SELATAN. *Jurnal ELASTISITAS*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Issue June).
- Suntari, E. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Asco Prima Mobilindo. 5, 1556–1563.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. 3(1), 1–12.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. 4(1), 1–23.
- Ulya, R., Yulivan, I., & Jubaedah. (2023). Analisis Budaya Perusahaan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di PT Arga Bangun Bangsa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5180–5195. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wijaya, M., Pratomo, B., Citta, A. B., & Efendi, S. (2025). *METODOLOGI PENELITIAN KOMBINASI PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN MIXED METHODS* (M. Mirsal (ed.); Cetakan 1). PT Media Penerbit Indonesia.
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 97–111. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1110>