



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2022) pp: 915-925

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Area Bogor

Restu Nur Aizzah, Udriyah, Ceskakusumadewi

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta

restuaizzah43435@gmail.com, udriyah@jgu.ac.id, ceskakusumadewi@jgu.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai yang optimal merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan, termasuk PT Pegadaian Area Bogor. Dua aspek penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir dan budaya organisasi. Pengembangan karir yang terstruktur serta budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, jika kedua aspek ini tidak dikelola dengan baik, kinerja pegawai bisa menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Area Bogor. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 57 pegawai. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linieritas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R² sebesar 0,362 menunjukkan bahwa 36,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan karir dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Menurut Larasati, (2018) istilah manajemen berasal dari kata *'to manage'* yang berarti mengatur atau mengelola, sehingga manajemen mencerminkan upaya mengatur, membimbing, dan memimpin seluruh anggota organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Syarifuddin *et al*, (2022) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang mempelajari cara mengelola sumber daya manusia secara efektif, yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam berbagai fungsi organisasi seperti produksi, pemasaran, dan kepegawaian guna mencapai tujuan perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Efektivitas kinerja organisasi, keberhasilan implementasi strategi, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara optimal. (Suparyadi *et al*, 2015).

PT Pegadaian merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang menyediakan layanan pinjaman uang dengan sistem jaminan barang dari nasabah. Barang jaminan tersebut dapat berupa perhiasan, perangkat elektronik, hingga sertifikat rumah. Kehadiran Pegadaian ditujukan untuk mempermudah akses pembiayaan bagi seluruh lapisan masyarakat di Indonesia. Pegadaian menjalankan fungsi utama sebagai penyalur pinjaman dengan dasar hukum gadai, termasuk gadai efek. Selain itu, Pegadaian juga menyediakan layanan pembiayaan berbasis jaminan fidusia, serta menawarkan berbagai jasa lainnya seperti penitipan barang, penilaian atau taksiran, sertifikasi, dan perdagangan logam mulia, berdasarkan pasal 2 ayat (3) PT Pegadaian menjalankan kegiatan utama yang mencakup layanan jasa keuangan, jasa pembayaran transaksi, serta layanan administrasi terkait pinjaman.

Menurut (Widodo dkk, 2021) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya oleh peneliti lain. Menurut Kasmir (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan berbagai indikator, antara lain kualitas kerja, beban kerja, ketepatan waktu, dan dampak

terhadap hubungan interpersonal. Menurut (Sukmara *et al*, 2024) kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian kerja, pelaksanaan tugas, atau hasil dari unjuk kerja individu. Sementara itu, (Sinambela, 2019) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya mencerminkan hasil atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup proses pelaksanaannya. Dengan demikian, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap aspek ekonomi.

Kebijakan pengembangan karir di PT Pegadaian Area Bogor masih diwarnai oleh kurangnya transparansi dan objektivitas, di mana kedekatan personal seringkali lebih dominan daripada kinerja atau potensi. Ini diperparah dengan rendahnya minat pegawai terhadap program pengembangan karir yang disediakan. Selanjutnya, budaya organisasi di PT Pegadaian Area Bogor menunjukkan penurunan yang signifikan, tercermin dari ketidakdisiplinan pegawai dalam mengikuti *e-learning*, *morning briefing*, dan *course* perusahaan. Akibatnya, kinerja pegawai hanya sebatas "menggugurkan kewajiban" dengan skema "buka warung" dan kurangnya dorongan untuk mencapai target. Semua permasalahan ini secara komprehensif berdampak pada menurunnya target kinerja pegawai secara keseluruhan, dan jika tidak diatasi, berpotensi mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu berdasarkan *research gap* di atas adapun perbedaan hasil dalam penelitian sebagai upaya menunjukkan adanya kebaruan (*novelty*) antara penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel penelitian tentang kinerja pegawai, sehingga peneliti melakukan penelitian pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan permasalahan yang terjadi pada PT Pegadaian Area Bogor karena lingkungan kerja serta budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan kinerja produktif pada pegawai.

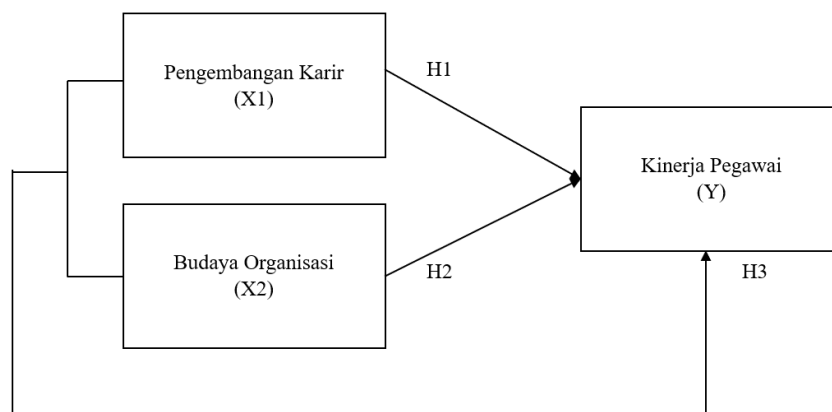
Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Area Bogor, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Area Bogor, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Area Bogor.

Penelitian ini berpotensi untuk mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan pada bidang wawasan manajemen khususnya dalam bidang MSDM. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan melalui output dari penelitian yang selanjutnya dapat digunakan referensi dan bahan pemikiran bagi penelitian yang akan datang.

2. Metode Penelitian

2.1 Hipotesis Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian, 2024

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang unggul, memberikan kesempatan, dan menyediakan jenjang karir yang luas untuk meningkatkan produktivitas serta kontribusi positif terhadap perusahaan atau organisasi. Program pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai, karena dalam jangka panjang dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi mereka (Djohan et al, 2023). Berbagai studi telah menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Kromei et al, (2019) Hartati & Pandi (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir meliputi berbagai peluang peningkatan keterampilan, promosi, dan perencanaan karir yang mendukung pertumbuhan profesional pegawai, diatur dalam kebijakan perusahaan secara adil untuk menciptakan keseimbangan dalam lingkungan kerja. Sehubungan dengan itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1): Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan, semakin meningkat kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi. dan dijadikan sebagai landasan dalam norma perilaku dalam organisasi tersebut. Perusahaan memerlukan suatu pedoman agar pegawai dapat diberdayakan secara optimum. (Suseno et al, 2023). Prihantoro (2022) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kanwil Jawa Tengah. Federic Mario Bolung et al. (2021) dan Nugroho Prihantoro et al. (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan budaya organisasi yang kokoh, diharapkan pegawai dapat beroperasi dengan lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1): Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan pegawai sebagai upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul memberikan peluang dan menyediakan jalur karir yang luas agar dapat berkontribusi secara produktif kepada perusahaan. Program pengembangan karir berkontribusi terhadap kinerja pegawai, karena dalam jangka panjang dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi pegawai. Melalui pengembangan karir, perusahaan dapat memanfaatkan keterampilan pegawai secara optimal, meningkatkan produktivitas pegawai, dan memperbesar partisipasi pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Syamsuddin et al, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Hartati, 2020) menemukan bahwa pengembangan karier dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, yang artinya kinerja pegawai secara tidak langsung juga mempengaruhi efektivitas perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eksantari (2023) pengujian secara simultan budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Basor dkk (2022). Penelitian ini akan menyelidiki hubungan antara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir yang efisien dan budaya organisasi yang konstruktif dipandang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dirumuskan.

Hipotesis 3 (H3): Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode survei dengan kuesioner Google Forms sebagai alat pengumpulan data. Metode survei termasuk dalam pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh informasi terkait kondisi masa lalu maupun saat ini, seperti keyakinan, opini, karakteristik individu, perilaku, serta hubungan antarvariabel. Metode ini juga dimanfaatkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan teknik pengumpulan data yang dapat berupa observasi, wawancara, maupun penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2019).

2.3 Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini terletak pada kajian mengenai pengembangan karir, budaya organisasi, dan bagaimana keduanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Area Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan menggali informasi melalui wawancara dengan salah satu pegawai di divisi Staff Data Entry, serta memperoleh data relevan yang mendukung tujuan penelitian.

2.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terdapat di PT. Pegadaian Area Bogor yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No.2, RT.01/RW.08, Gudang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16123. PT. Pegadaian merupakan industri yang bergerak dibidang jasa keuangan, khususnya dalam bidang pembiayaan, penjaminan, dan berbagai produk keuangan lainnya. PT. Pegadaian Area Bogor menjalankan bisnisnya dengan menyediakan solusi pembiayaan kepada masyarakat dengan menjaminkan barang-barang berharga.

2.5 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi wilayah generalisasi dalam suatu penelitian. Adapun dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai PT Pegadaian Area Bogor yang berjumlah 130 orang. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan bagian dari totalitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai PT Pegadaian Area Bogor. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, digunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{130}{1 + 130(0,1)^2}$$
$$n = 56.52 \sim 57$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai.

2.6 Teknik dan Analisis Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Insidental / *Accidental Sampling*. Sampling Insidental / *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja pasien yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Selain itu dari segi metode atau Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian, proses pengisian sebuah angket dilakukan untuk mengumpulkan data. Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data karena secara umum lebih terjangkau serta cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Amruddin, 2022). Adapun metode pengumpulan data penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara dengan objek penelitian PT Pegadaian Area Bogor. Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan.

Informasi yang diperoleh merupakan informasi hasil pencapaian pengembangan karir, budaya organisasi dan untuk kinerja pegawai. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di PT Pegadaian Area Bogor dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Data yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada responden, selanjutnya dianalisis menggunakan model skala likert yang dirancang untuk menilai pengembangan karir, budaya organisasi dan kinerja.

Variabel merupakan elemen yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian, baik sebagai obyek pengamatan maupun sebagai aspek yang hendak dianalisis guna mencapai tujuan penelitian. Variabel berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi atau membentuk suatu fenomena yang diteliti (Paramita et al, 2021). Penelitian ini mencakup berbagai jenis variabel, antara lain:

1. Variabel Bebas (*Independen Variable*) fokus utama dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X1) dan budaya organisasi (X2).
2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*) yang dibahas dalam penelitian ini meliputi kinerja (Y).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 27, dengan metode yang terdiri dari analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji linieritas), serta uji hipotesis yang meliputi uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

Dari total 57 responden terdapat 36 responden atau sebesar 63,8% berjenis kelamin laki-laki. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 21 orang atau setara dengan 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Seluruh responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 57 orang

atau 100%, memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1). Tidak terdapat responden dengan pendidikan SMA/SMK, Diploma (D1–D3), maupun Magister (S2).

3.1. Analisis Inverentif

Tabel 1. Uji Validitas Pengembangan Karir

PENGEMBANGAN KARIR			
Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
A1	0,596	0,361	Valid
A2	0,681	0,361	Valid
A3	0,567	0,361	Valid
A4	0,585	0,361	Valid
A5	0,590	0,361	Valid
A6	0,684	0,361	Valid
A7	0,587	0,361	Valid
A8	0,533	0,361	Valid
A9	0,697	0,361	Valid
A10	0,615	0,361	Valid
A11	0,606	0,361	Valid
A12	0,461	0,361	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Peneliti mendistribusikan kuesioner kepada 57 responden, dengan derajat kebebasan (df) sebesar 80 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung (yang tercantum pada kolom korelasi item terhadap total skor yang telah dikoreksi) lebih besar dari r-tabel dan bernilai positif. Berdasarkan Tabel 1 di atas, seluruh item pernyataan dinyatakan valid secara keseluruhan.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

BUDAYA ORGANISASI			
Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
B1	0,612	0,361	Valid
B2	0,516	0,361	Valid
B3	0,545	0,361	Valid
B4	0,675	0,361	Valid
B5	0,692	0,361	Valid
B6	0,431	0,361	Valid
B7	0,642	0,361	Valid

B8	0,490	0,361	Valid
B9	0,485	0,361	Valid
B10	0,381	0,361	Valid
B11	0,615	0,361	Valid
B12	0,480	0,361	Valid
B13	0,634	0,361	Valid
B14	0,559	0,361	Valid
B15	0,615	0,361	Valid
B16	0,676	0,361	Valid
B17	0,441	0,361	Valid
B18	0,635	0,361	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas instrumen disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai corrected item-total correlation pada masing-masing butir pernyataan yang lebih besar daripada nilai r-tabel pada tingkat signifikansi

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
C1	0,554	0,361	Valid
C2	0,571	0,361	Valid
C3	0,603	0,361	Valid
C4	0,684	0,361	Valid
C5	0,712	0,361	Valid
C6	0,519	0,361	Valid
C7	0,519	0,361	Valid
C8	0,629	0,361	Valid
C9	0,708	0,361	Valid
C10	0,486	0,361	Valid
C11	0,515	0,361	Valid
C12	0,561	0,361	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,361), sehingga semua pernyataan dalam variabel (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Pengembangan Karir	0,750	Reliabel
Budaya Organisasi	0,875	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,829	Relibel

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Seluruh variabel $> 0,6$. Jadi, seluruh variabel penelitian reliabel. Dengan kata lain, semua pertanyaan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat serta bisa dipakai selaku alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanya kembali, jawabannya akan serupa.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.6110564
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.063
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3. di atas didapatkan nilai signifikansi dari Kolmogorov smrinov sebesar $0,200 > 0,05$. Maka data telah terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	0.813	1.230
Budaya Organisasi	0.813	1.230

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4. hasil uji di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang merupakan pengembangan karir dan budaya organisasi tidak terjadi multikolineritas karena nilai tolerance $0.813 > 0,1$ dan nilai VIF $1.230 < 10$. Maka data tidak mengalami gejala multikolineritas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.170	1.622		-1.337
	Pengembangan Karir	.040	.035	.162	1.143
	Budaya Organisasi	.031	.018	.242	1.709

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa masing- masing variabel bebas Pengembangan Karir (X) dan Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$, dengan signifikansi sebesar $0,258 > 0,05$ untuk variabel pengembangan karir dan $0,093 > 0,05$ untuk variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Linieritas Pengembangan Karir

			Sig.
Kinerja Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	.002
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.147
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi deviation from linearity sebesar $0,147 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara pengembangan karir dengan kinerja.

Tabel 6.1 Uji Linieritas Budaya Organisasi

Kinerja Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	Sig.
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.056
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi deviation from linearity sebesar $0,056 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi dengan kinerja.

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
1 (Constant)	28.783	9.071	.000
Pengembangan Karir	.229	3.316	.002
Budaya Organisasi	.103	2.873	.006

Sumber: Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir sebesar $0,002 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung sebesar $3,316 > 2,004$ nilai t tabel ($\pm 2,004$ untuk $n = 57$, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian. Nilai koefisien regresi sebesar $0,229$ menandakan bahwa setiap peningkatan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar $0,002$ lebih kecil dari $0,05$ serta nilai koefisien bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $2,873 > 2,004$ dari t tabel. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar $0,103$ mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

Tabel 8. Uji Simultan (f)

ANOVA ^a				
	Model	df	F	Sig.
1	Regression	2	16.911	0,000 ^b
	Residual	54		
	Total	56		
1) Dependent Variable: Kinerja 2) Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir				

Sumber: Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.20, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,05$. Selain itu, nilai F hitung sebesar $16,911$ lebih besar dari F tabel ($\pm 3,17$) pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 54$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.621 ^a	.385	.362	2.40443
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir				

Sumber: Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,362 atau sebesar 36,2% yang menunjukkan kemampuan variabel independent (pengembangan karir dan budaya organisasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja). Sedangkan 63,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Berdasarkan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi diatas, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 28,783 + 0,229 (X_1) + 0,103 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 28,783 yang berarti menunjukkan bahwa jika variabel independen bernilai 0, maka kinerja bernilai 28,783.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel pengembangan karir sebesar 0,229 dan bertanda positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0,229%.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,103 dan bertanda positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0,103%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian terkait pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Area Bogor, Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Area Bogor. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Area Bogor. Artinya, semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Area Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Disarankan untuk mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut Dalam temuan pertama, diketahui bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika perusahaan secara aktif memberikan dukungan dalam pengembangan potensi individu, maka kinerja yang dihasilkan pun cenderung meningkat. Meskipun demikian, masih terdapat kelemahan yang perlu diperhatikan, khususnya terkait kejelasan jalur karir bagi pegawai. Pada temuan kedua, budaya organisasi juga terbukti memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai yang kuat terbukti mampu menciptakan semangat dan loyalitas kerja yang lebih tinggi. Namun, masih ditemukan adanya kekurangan dalam hal keterbukaan dan kolaborasi antarpegawai. Beberapa individu belum sepenuhnya nyaman bekerja sama secara aktif demi mencapai tujuan bersama. Dari hasil kajian yang melihat kedua variabel secara bersamaan, tampak bahwa ketika pengembangan karir dan budaya organisasi dikembangkan secara terintegrasi, maka hasilnya akan jauh lebih optimal. Kombinasi keduanya memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, harus disadari pula bahwa faktor-faktor lain di luar kerangka ini masih memiliki pengaruh yang tidak sedikit. Untuk pengembangan penelitian ke depan, ada baiknya jika kajian ini diperluas dengan menambahkan variabel lain yang juga diyakini memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa aspek seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun tingkat kepuasan kerja, patut dieksplorasi lebih dalam. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen PT Pegadaian Area Bogor perlu fokus dalam menciptakan sistem pengembangan karir yang adil dan transparan serta memperkuat internalisasi budaya organisasi. Manajemen perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki akses yang sama terhadap peluang karir, pelatihan, dan pengembangan diri untuk mendorong produktivitas secara optimal. Di sisi lain, penerapan nilai-nilai budaya organisasi harus dilakukan secara konsisten melalui pengawasan, pelaporan kinerja budaya, dan kegiatan-kegiatan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2086>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

yang membentuk karakter kerja kolaboratif. Dengan demikian, langkah manajerial yang tepat akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi dan mengurangi resistensi terhadap perubahan

Referensi

1. Djohan et al. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(2), 159.
2. Hardani. (2020). *Metode Penelitian* (Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu Editor.
3. Hartati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare. *Jema Adptersi*, Vol 1(3), 25–35.
4. Paramita et al. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Widya Gama Press.
5. Rizkia et al. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Wardana (ed.)). CV. Intelektual Manifes Media.
6. Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
7. Sahir et al. (2021). *Metodologi Penelitian* (Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
8. Sinambela. (2019). *Kinerja Pegawai*. PT Rajagrafindo Persada.
9. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). Alfabeta Bandung.
10. Sukmara et al. (2024). The Influence of Employee Performance on Service Quality. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 39–45.
11. Suparyadi et al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
12. Suseno et al. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 337–343.
13. Syamsuddin et al. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94.
14. Syarifuddin et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
15. Widodo dkk. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.