KREATIF
Jurnal Ilmiah
Prodi Manajemen Universitas Pamulang

ISSN: 2339-0689 (Print), ISSN 2406-8616 (Online)
Volume 13, No. 2 Desember 2025, (Halaman 203-212)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City

Rahmawati
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Kota Tangerag Selatan, Indonesia.
E-mail: rhmawati758@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City dan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh, dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji autokorelasi, uji regersi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi r, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City dengan nilai sig. (0,001) < 0,05 dan nilai t hitung (9,256) > t table (2,006), terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City dengan nilai sig. (0,001) < 0,05 dan nilai t hitung (6,421) > t table (2,006), dan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City dengan niali sig. (0,001) < 0,05 dan nilai F hitung (42,811) > F table (3,172) serta dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,618 atau 0,618% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.
Keywords : Budaya Organisasi; Pengembangan Karier; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture and career development on employee performance at PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City. The research method used is a quantitative method. The population in this study were employees of PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City and the sampling technique used saturated sampling technique, and obtained a sample of 56 respondents. Data analysis used validity test, autocorrelation test, simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient r, coefficient of determination and hypothesis test. The results showed that there was a significant influence between organizational culture on employee performance at PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City with a sig. (0.001) <0.05 and t count value (9.256)> t table (2.006), there was a significant influence between career development on employee performance at PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City with a sig. (0.001) < 0.05 and the calculated t value (6.421) > t table (2.006), and there is a significant influence between organizational culture and career development on employee performance at PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City with a sig. value (0.001) < 0.05 and the calculated F value (42.811) > F table (3.172) and with a contribution of 0.618 or 0.618% while the rest is influenced by other variables outside this study.
***Keywords** : Organizational Culture; Career Development; Employee Performance*

Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan jasa keuangan karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan dan pencapaian target. Pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City, peningkatan kinerja terus diupayakan melalui penguatan budaya organisasi dan program pengembangan karier. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek budaya kerja dan perencanaan karier yang belum optimal sehingga berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja karyawan. Berikut ini data hasil observasi yang dilakukan penulis mengenai kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City.

Tabel 1. Hasil Observasi Kinerja Karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City

No.	Kinerja Karyawan	Harapan perusahaan	Realita Lapangan
1	Kualitas Kerja	Karyawan diharapkan mampu bekerja dengan teliti, rapi dan minim kesalahan untuk menjaga kualitas pelayanan dan efisiensi operasional.	Karyawan telah menunjukkan ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja sehingga kesalahan dapat diminimalkan.
2	Kuatitas Kerja	Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu dan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan.	Saat volume pekerjaan meningkat, penyelesaian tugas sering terlambat sehingga target harian tidak tercapai.
3	Inisiatif	Karyawan diharapkan proaktif dalam mencari solusi dan memberikan ide tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.	Beberapa karyawna masih pasif dan kurang berinisiatif dalam menghadapi masalah pekerjaan atau memberikan saaran perbaikan.
4	Tanggung Jawab	Karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dengan disiplin dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan.	Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan dan menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan.
5	Kerja Sama	Karyawan diharapkan mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	Kerja sama antar karyawan sudah berjalan baik dan mendukung penyelesaian tugas secara efektif.

Sumber : PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City masih menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaanya. Beberapa indikator menunjukkan permasalahan, seperti: masih adanya kesalahan kecil dalam penyelesaian pekerjaan, target penyelesaian tugas belum sepenuhnya tercapai, serta sebagian karyawan masih bersikap pasif dan menunggu arahan dari atasan ketika menghadapi kendala pekerjaan.

Penerapan budaya organisasi di PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City pada dasarnya telah berjalan, namun aspek inovasi dan orientasi hasil masih perlu ditingkatkan karena memengaruhi konsistensi pencapaian target. Sebagian karyawan cenderung bermain aman dan kurang berani mengembangkan ide baru, serta belum disiplin dalam melakukan

evaluasi kinerja. Jika kondisi ini dibiarkan, hal tersebut dapat berdampak pada efektivitas kerja dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penerapan pengembangan karier di PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek perencanaan karier dan umpan balik kinerja. Sebagian karyawan belum memiliki arah karier yang jelas dan kurang proaktif dalam mengembangkan potensi diri, sementara evaluasi dari atasan belum dilakukan secara rutin. Jika kondisi ini berlanjut, karyawan dapat mengalami ketidakjelasan pengembangan diri yang pada akhirnya berdampak pada motivasi dan kinerja kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tasya et al., (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang lebih baik, sedangkan pengembangan karier yang terarah dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusinya. Oleh karena itu, budaya organisasi dan pengembangan karier menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kajian Pustaka

Budaya Organisasi

Menurut Tan dalam Wibowo (2017:349) "budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan dalam organisasi".

Menurut Sutrisno (2018:1-2) "budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi". Menurut *Robbins & Judge* (2018:19) mengatakan bahwa "Budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya".

Pengembangan Karier

Menurut Priansa (2018:161) menyatakan "pengembangan karier merupakan suatu proses dalam meningkatkan suatu kemampuan kerja individu yang telah dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan karir yang lebih baik dari sebelumnya".

Menurut Sinabela (2018:252) menyatakan bahwa "pengembangan karier dalam suatu perusahaan melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang sistematis terhadap jalur karir karyawan. Hal ini mencakup upaya untuk mengelola dan memandu kemajuan karir melalui berbagai tahapan, memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi dan aspirasi individu". menurut Handoko (2021:196) "pengembangan karier merupakan proses peningkatan diri yang dilakukan individu untuk meraih jenjang karier yang diharapkan".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sutrisno (2019:123) mengemukakan "kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan".

Menurut Riyadi dalam Ammar Balded dan Desak ketut Sintaasih (2020:46) mengemukakan "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah metode 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 (Sugiyono, 2018:8).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City sebanyak 56 karyawan, teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 56 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dilakukan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 27. Hasil pengujian data yang diperoleh dalam peneltian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Budaya Organisasi (X_1)	X1_1	0,681	0,263	Valid
	X1_2	0,554	0,263	Valid
	X1_3	0,579	0,263	Valid
	X1_4	0,490	0,263	Valid
	X1_5	0,701	0,263	Valid
	X1_6	0,717	0,263	Valid
	X1_7	0,775	0,263	Valid
	X1_8	0,711	0,263	Valid
	X1_9	0,636	0,263	Valid
	X1_10	0,721	0,263	Valid
Pengembangan Karier (X_2)	X2_1	0,811	0,263	Valid
	X2_2	0,749	0,263	Valid
	X2_3	0,810	0,263	Valid
	X2_4	0,652	0,263	Valid
	X2_5	0,848	0,263	Valid
	X2_6	0,778	0,263	Valid
	X2_7	0,757	0,263	Valid
	X2_8	0,724	0,263	Valid
	X2_9	0,626	0,263	Valid
	X2_10	0,648	0,263	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,779	0,263	Valid
	Y_2	0,797	0,263	Valid
	Y_3	0,647	0,263	Valid
	Y_4	0,704	0,263	Valid
	Y_5	0,781	0,263	Valid
	Y_6	0,725	0,263	Valid
	Y_7	0,776	0,263	Valid
	Y_8	0,736	0,263	Valid
	Y_9	0,771	0,263	Valid
	Y_10	0,805	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X_1), variabel pengembangan karier (X_2) dan kinerja karywan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,263), maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,759	0,60	Reliabel
Pengembangan Karier (X_2)	0,774	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,759 > 0,60 nilai *cronbach's alpha* variabel pengembangan karier (X_2) adalah 0,774 > 0,60 dan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,776 > 0,60 maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.29291989
Most Extreme Differences	Absolute		.067
	Positive		.067
	Negative		-.057
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.774
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.764
		Upper Bound	.785

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: Hasil Pengolahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas dengan Teknik *One Sampel Kolmogrov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

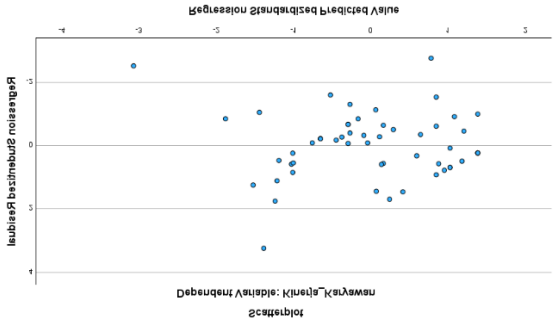
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	6.619	4.020		1.646	.106		
	Budaya_Organisasi	.749	.148	.699	5.061	<,001	.378	2.648
	Pengembangan_Karier	.103	.134	.106	.768	.446	.378	2.648

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,378>0,1 atau nilai VIF sebesar 2,648<10 maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27, 2025

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786[a]	.618	.603	3.354	1.934

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,934 yang berada diantara interval 1,550 hingga 2,460.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.619	4.020		1.646	.106
	Budaya_Organisasi	.749	.148	.699	5.061	<,001
	Pengembangan_Karier	.103	.134	.106	.768	.446

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi berganda yaitu $Y=6,619+0,749X_1+0,103X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan seperti berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 6,619 mengindikasikan bahwa ketika kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2), tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan (Y), diperkirakan sebesar 6,619.
b. Koefisien regresi untuk budaya organisasi (X1) sebesar 0,749 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,749 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
c. Koefisien regresi sebesar 0,103 pada variabel pengembangan karir (X2) berarti bahwa apabila pengembangan karir meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan

mengalami peningkatan sebesar 0,103 poin, dengan asumsi variabel budaya organisasi tetap.

Tabel 8. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.786[a]	.618	.603	3.354	.618	42.811	2	53	<,001

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Budaya_Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan nilai R (koefisien korelasi) secara Bersama-sama antara budaya organisasi (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,786. Nilai ini termasuk dalam rentang skala 0,60 hingga 0,799, yang menandakan adanya hubungan yang kuat antarvariabel dependen dan variabel independen.

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786[a]	.618	.603	3.354

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Budaya_Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) antara budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,603 maka dapat disimpulkan besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City sebesar 0,603 atau 60,3% sedangkan sisanya diperngaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 10. Uji t (Pengujian Parsial) Variabel Budaya Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.141	3.948		1.809	.076
	Budaya_Organisasi	.839	.091	.783	9.256	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil ujinya memperlihatkan bahwasanya t hitung (9,256) melebihi nilai t tabel (2,006), serta nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (Ha1), yang menandakan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji t (Pengujian Parsial) Variabel Pengembangan Karier

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.153	4.285		3.769	<,001
	Pengembangan_Karier	.637	.099	.658	6.421	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, t hitung sebesar 6,421, > t tabel sebesar 2,006. Di sisi lain, nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 mengindikasikan bahwasanya Ha2 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Uji F (Pengujian Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.457	2	481.728	42.811	<,001[b]
	Residual	596.383	53	11.253		
	Total	1559.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Budaya_Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan bahwasanya nilai F hitung 42,811 melebihi F tabel 3,17, dengan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga budaya organisasi dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t (parsial) nilai antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City menunjukkan nilai t hitung (9,256) > t tabel (2,006), serta nilai signifikansinya adalah 0,001 yang berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil ini, bisa diambil simpulan bahwasanya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang mengindikasikan adanya dampak yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,839, yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,839 satuan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,783 yang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi et al., (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,021, di mana nilai signifikasi lebih kecil dari nilai alfa 0,05.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t (parsial) nilai antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,421 melebihi t tabel sebesar 2,006, dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol (Ho2) tidak dapat diterima. Sementara hipotesis alternatif (Ha2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier secara signifkan memengaruhi kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,637, yang berarti

setiap peningkatan pengembangan karier sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,637 satuan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,658 yang menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sisilia et al., (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikn terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 61,7% (R^2=0,617) dan nilai sig 0,000<0,05.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai persamaan regersi antara budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City adalah Y = 6,619 + 0,749X1 + 0,103X2. Nilai korelasi gabungan antara budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) tercatat sebesar 0,786, yang masuk dalam kategori sangat kuat (interval 0,60-0,799). Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan nilai 0,603, yang berarti budaya organisasi dan pengembangan karir bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji F (simultan) nilai antara budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City menunjukkan nilai F hitung 42,811 melebihi F tabel 3,17, dengan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga budaya organisasi dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasya et al., (2023) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 396,923 dengan sig 0,000 < 0,05 serta kontribusi sebesar 84,8% (R^2 = 0,848).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City dengan t hitung (9,256) melebihi nilai t tabel (2,006), serta nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City dengan nilai t hitung sebesar 6,421, > t tabel sebesar 2,006, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian CP Pasar Modern BSD City dengan nilai F hitung 42,811 melebihi F tabel 3,17, dengan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05 serta dengan kontribusi sebesar 60,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Referensi

Eksantari, T. P., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Bandung 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), E-ISSN 2746 1297.

Handoko, T. H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Yogyakarta: BPFE.

Indriakati, A. J., & Pratiwi, D. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 7(1), ISSN 2723 7478.2723-7478.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen kinerja: Aplikasi diagnosis dan pengukuran kinerja karyawan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Penilaian kinerja karyawan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (Edisi ke-17). Pearson Education.

Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387–395.

Sinabela, A. (2018). *Manajemen kinerja dan pengembangan SDM*. Yogyakarta: Deepublish.

Sutrisno. (2018). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.