

# **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir dalam Mendorong Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar**

Asma Ibrahim<sup>1\*</sup>, Huswatun Hasana<sup>2</sup>, Dewi Amirah<sup>3</sup>, Sartini<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>*Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene, Indonesia*

<sup>4</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Bangsa Majene*

\*Email : [asmazyadibrahim@gmail.com](mailto:asmazyadibrahim@gmail.com), [huswatunhasana.96@gmail.com](mailto:huswatunhasana.96@gmail.com),  
[dewiamirah412@gmail.com](mailto:dewiamirah412@gmail.com), [sartinihendrikdm3@gmail.com](mailto:sartinihendrikdm3@gmail.com)

## **Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan public. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar, serta variable yang paling dominan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampel, yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Wonomulyo sebanyak 30 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi, budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penciptaan budaya organisasi yang solid, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan public untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan kecamatan.

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

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi privat maupun publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi tolok ukur yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran vital dalam menyelenggarakan pelayanan public di tingkat terdepan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di kantor kecamatan harus mendapat perhatian serius agar fungsi pelayanan public dapat berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Namun kenyataannya masih banyak kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk di Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Beberapa masalah yang sering ditemui di antaranya adalah rendahnya kedisiplinan, kurangnya inisiatif, lemahnya komitmen terhadap tugas, serta keterbatasan dalam program pengembangan karir. Kondisi ini mengakibatkan pelayanan public yang diberikan belum optimal dan seringkali menimbulkan keluhan dari masyarakat.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya

organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam bekerja. Budaya Organisasi yang kuat akan mendorong tumbuhnya disiplin, tanggung jawab, loyalitas, serta sikap profesional. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah akan menimbulkan ketidakjelasan, menurunkan motivasi, dan berujung pada rendahnya kinerja. Robbins dan Judge (2013) menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme control social yang dapat membentuk perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang juga berperan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan serangkaian upaya organisasi dalam membantu pegawai merencanakan dan mencapai jalur karir yang jelas melalui Pendidikan, pelatihan, promosi, rotasi jabatan, dan bimbingan karir. Menurut Mangkunegara (2011), pengembangan karir yang baik mampu meningkatkan motivasi, keterampilan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai akan melihat adanya peluang berkembang dalam karirnya akan lebih bersemangat bekerja, berinovasi, dan berkontribusi secara optimal.

Dalam praktiknya, Kantor Kecamatan Wonomulyo menghadapi tantangan ganda. Di satu sisi, budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya tertanam kuat pada seluruh pegawai yang kurang disiplin, datang terlambat, atau tidak fokus dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, kesempatan pengembangan karir juga terbatas, baik dari segi promosi jabatan maupun pelatihan berkelanjutan. Kondisi ini membuat sebagian pegawai kurang termotivasi sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya kedua faktor ini. Garyadi dan Winarno (2021) menemukan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini serupa juga disampaikan oleh Eksantari dkk (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat bukti empiris dan memberikan gambaran nyata tentang kondisi di Kecamatan Wonomulyo.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademis di bidang manajemen sumber daya manusia dan sekaligus memberikan masukan praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan public melalui penguatan budaya organisasi dan perencanaan pengembangan karir yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor kecamatan, dan sampel ditentukan menggunakan teknik sensus sampling.

Pengumpulan data berlangsung selama tiga bulan, mulai dari April 2025 hingga Juni 2025. Jangka waktu ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh data yang cukup representative terkait budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang mengukur tiga variabel utama, yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

Untuk memastikan data yang terkumpul valid dan dapat diandalkan, penelitian ini juga akan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Reliabilitas kuesioner akan diuji dengan

menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai target 0,6 atau lebih tinggi sebagai indikator konsistensi internal yang dapat diterima. Validitas kuesioner akan diuji menggunakan analisis faktor untuk memastikan setiap pertanyaan mampu mengukur konstruk yang diinginkan. Dengan metode yang diperbarui ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat digeneralisasikan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Wonomulyo**

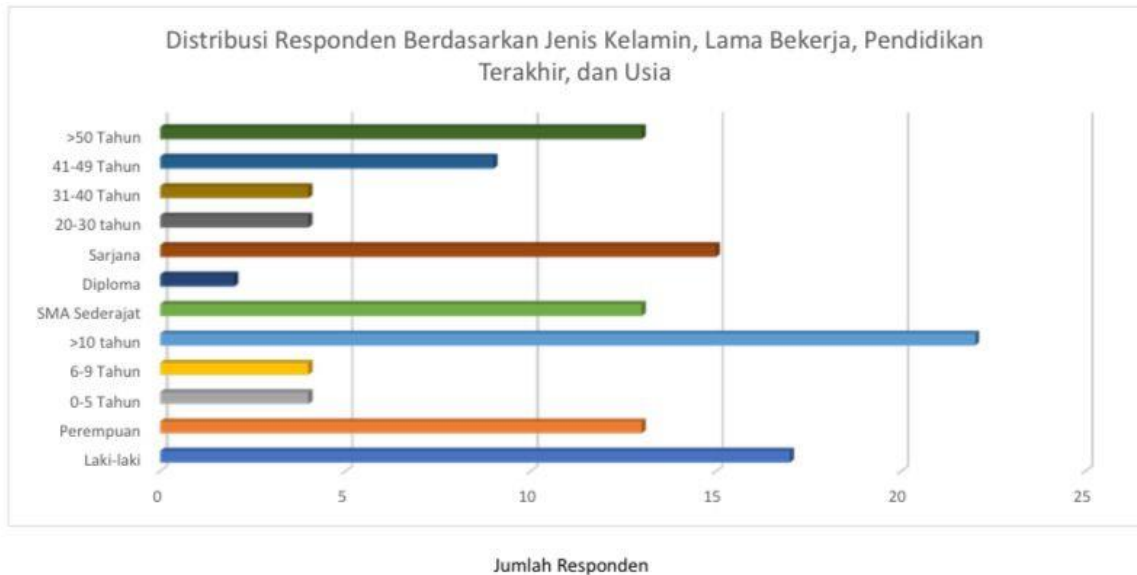
Kecamatan Wonomulyo merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi barat. Wilayah ini dikenal sebagai pusat kegiatan ekonomi, perdagangan, dan pemerintahan di tingkat kecamatan. Sebagai salah satu kecamatan dengan jumlah penduduk yang cukup padat, Wonomulyo memiliki dinamika pelayanan public yang tinggi, sehingga menuntut aparatur pemerintah bekerja secara efektif dan professional. Kantor Kecamatan Wonomulyo terletak di Jl.Basuki Rahmat No. 1, Kelurahan Sidodadi. Kantor ini menjadi pusat administrasi yang menyelenggarakan berbagai pelayanan publik, seperti administrasi kependudukan, perizinan, pelayanan kemasyarakatan, serta koordinasi pembangunan di wilayah kecamatan. Secara structural, kantor kecamatan dipimpin oleh seorang camat, kepala seksi, dan staf pelaksana.

Visi Kantor Kecamatan Wonomulyo adalah mewujudkan pelayanan public yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk mencapai visi tersebut, Kantor Kecamatan menekankan pentingnya budaya organisasi yang berbasis disiplin, integritas, serta pelayanan prima kepada masyarakat. Selain itu, pegawai juga didorong untuk meningkatkan kompetensi melalui program pengembangan karir, baik dalam bentuk pelatihan, Pendidikan, maupun kesempatan promosi jabatan.

Sebagai instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, Kantor Kecamatan Wonomulyo menjadi representasi kinerja birokrasi daerah. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan pengembangan karir dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan public yang lebih baik.

### **2. Karakteristik Responden**

Berikut adalah karakteristik responden pada penelitian ini yang mencakup tiga aspek utama: jenis kelamin, lama bekerja, Pendidikan terakhir dan usia:



**Diagram 1. Karakteristik Responden**

Dari data di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah yang lebih besar dibandingkan perempuan. Jika ditinjau dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 41-49 tahun dan di atas 50 tahun, yang menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Wonomulyo banyak berada pada usia matang dengan pengalaman kerja yang cukup panjang. Dari sisi Pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA Sederajat, disusul oleh sarjana dan diploma, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang Pendidikan menengah meskipun terdapat juga pegawai dengan kualifikasi pendidikan tinggi. Sementara itu, distribusi berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai telah mengabdikan lebih dari 10 tahun, sedangkan sebagian lainnya berada pada kisaran 6-9 tahun serta 0-5 tahun. Gambaran umum ini menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden memiliki pengalaman kerja yang relative lama, berada pada usia produktif dan matang, serta memiliki tingkat Pendidikan yang bervariasi, sehingga dapat menjadi dasar penting dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

### 3. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai.

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, khususnya Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai berdasarkan rentang nilai tanggapan.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel**

Variabel	Rata-rata	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
Budaya Organisasi	4,29	Sangat Tinggi	128 - 130	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir	4,32	Sangat Tinggi	128 - 133	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	4,30	Sangat Tinggi	125 - 133	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis tanggapan responden terhadap tiga variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai. Hasil dari responden terhadap variabel Budaya Organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 4,29,

yang berarti tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi. Tabel ini juga menunjukkan distribusi nilai dari setiap indikator dan alternatif jawaban yang dipilih responden, di mana kebanyakan responden memilih setuju atau sangat setuju pada berbagai item pernyataan. Pada variabel Pengembangan Karir, skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,32, yang juga masuk dalam kategori sangat tinggi. Responden mayoritas memilih setuju atau sangat setuju dalam menanggapi pernyataan-pernyataan terkait pengembangan karir. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai menunjukkan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,30, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti kinerja pegawai di kantor tersebut dinilai sangat baik oleh responden. Sebagian besar responden menunjukkan kecenderungan untuk memilih jawaban sangat setuju terhadap pernyataan terkait kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa para pegawai sangat fokus dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan kinerja yang tinggi.

#### 4. Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas Variabel Fenomena Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Budaya Organisasi</b>		
0,813	0,367	Valid
0,433	0,361	Valid
0,722	0,361	Valid
0,547	0,361	Valid
0,813	0,361	Valid
<b>Pengembangan Karir</b>		
0,450	0,361	Valid
0,762	0,361	Valid
0,702	0,361	Valid
0,797	0,361	Valid
0,636	0,361	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>		
0,749	0,361	Valid
0,769	0,361	Valid
0,794	0,361	Valid
0,750	0,361	Valid
0,648	0,361	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan analisis data mengenai budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai, seluruh item pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid. Pada variabel budaya organisasi, semua nilai r hitung berkisar antara 0,433 hingga 0,813 dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,361, menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator-indikator yang diukur dengan konstruk budaya organisasi. Begitu pula dengan variabel pengembangan karir, seluruh item menunjukkan nilai r hitung antara 0,450 hingga 0,797, yang juga lebih tinggi dari r tabel, sehingga semua item dianggap valid. Terakhir, pada variabel kinerja pegawai, nilai r hitung berkisar antara 0,648 hingga 0,794, dan tetap melebihi r tabel, menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai valid. Secara keseluruhan, semua item yang diukur pada ketiga variabel tersebut telah terbukti valid

dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	N Off Items	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keterangan
Budaya Organisasi	5	0,683	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir	5	0,698	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	0,789	0,600	Reliabel

Nilai reabilitas instrument variabel Budaya Organisasi dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,683 instrument variabel Pengembangan Karir dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,698, instrument variabel Kinerja Pegawai dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,789. Karena Koefisiensi Reabilitas ketiga instrument tersebut lebih besar dari angka penguji 0,60 maka hasil pengujian reabilitas instrument variabel tersebut dapat dinyatakan reabel atau dapat diandalkan.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Fenomena Budaya Organisasi(X1) dan Pengembangan karir (X2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai(Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.768	3,114		.889	.382
Budaya_Organisasi	.473	.180	.444	2.623	.014
Pengembangan_Karir	.397	.174	.385	2.276	.031

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diketahui bahwa konstanta model sebesar 2.768 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.382, menunjukkan bahwa model ini secara signifikan memprediksi variabel dependen. Untuk variabel Budaya Organisasi, koefisien unstandardized (B) sebesar 0.473 dengan error standar 0.180 dan nilai T sebesar 2.623, menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.01 (di bawah 0.05). Begitu juga dengan variabel Pengembangan Karir, koefisien unstandardized sebesar 0.397 dengan error standar 0.174 dan nilai T sebesar 2.276, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.03. Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model ini, di mana budaya organisasi memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar berdasarkan nilai T dan signifikansinya.

Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap

kinerja pegawai pada pegawai Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1, X2 terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 4.29 Hasil Pengujian Berganda.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,968	2	23,984	18,242	,000 <sup>b</sup>
	Residual	35,498	27	1,315		
	Total	83,467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

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

### Uji F

digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

H0:  $\beta_1, \beta_2 = 0$  : Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya organisasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar

Ha:  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$  : Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya organisasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Kriteria pengujian: Secara konvensional pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dengan df numetor = 2 dan df denominator = 30 (diperoleh dari hasil  $df = k (n-k-1) = 3; (30-3= 27$  diketahui F tabel = 0,361 dan F hitung = 18,242. Karena F hitung > F Tabel, maka H0 ditolak, dan Ha diterima sehingga variabel Budaya organisasi dan Pengembangan karir, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 4.30 Nilai Adjusted R Square**

**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	,758 <sup>a</sup>	,575	,543	1,147	,575	18,242	2	27	,000

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

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel variabel Budaya organisasi dan Pengembangan karir, berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar dengan melihat

hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R<sup>2</sup>)= 0,575 Hal ini berarti bahwa variabel variabel Budaya organisasi dan Pengembangan karir, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar menjelaskan perubahan pada variabel kinerja pegawai sebesar 57,5 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

## **5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Wonomulyo, Kabupaten Polewali Mandar. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,473 dengan nilai t-hitung 2,623 dan tingkat signifikansi 0,01. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang disiplin, berintegritas, serta berorientasi pada pelayanan public terbukti mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Garyadi & Winarno (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Pengembangan Karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,397, nilai t-hitung 2,276, dan tingkat signifikansi 0,03. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peranan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Adanya kesempatan pelatihan, Pendidikan, maupun promosi jabatan memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta tanggung jawab mereka. Hal ini selaras dengan penelitian Amelia & Hidayati (2021) yang menemukan bahwa pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sektor public.

Dari kedua variabel yang diuji, Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wonomulyo. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung budaya organisasi yang mencapai 2,623, lebih besar dibandingkan dengan Pengembangan Karir yang memiliki nilai t-hitung sebesar 2,276. Meskipun keduanya memberikan dampak yang signifikan, perbedaan dalam nilai t-hitung ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor pengembangan karir. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku, meningkatkan rasa memiliki, serta memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai visi misi instansi. Faktor ini berperan langsung dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan disiplin, sehingga berkontribusi lebih besar pada pencapaian target kinerja dibandingkan dengan pengembangan karir yang sifatnya lebih jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar, baik secara simultan maupun parsial. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengembangan karir. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang ditanamkan, seperti

kedisiplinan, rasa tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada pelayanan public, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Sementara itu pengembangan karir juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kesempatan mengikuti pelatihan, Pendidikan lanjutan, serta adanya jalur promosi jabatan mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian, budaya organisasi tetap menjadi faktor utama yang lebih menentukan keberhasilan pegawai dalam bekerja secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kantor Kecamatan Wonomulyo tidak hanya bergantung pada penyediaan kesempatan pengembangan karir, tetapi terutama pada penguatan budaya organisasi yang sehat dan konsisten. Kedua faktor tersebut, jika berjalan beriringan, akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pelayanan public kepada masyarakat.

## REFERENSI

- Fachreza Musnadi, S., Majid, M.S.A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Mnajemen*, 2(1).
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2008). "Managing Human Resources.
- Galang Prajodi, Wulan, R.A. (2024) Pengembangan Karir dan Kmpensasi Terhadap Retensi Karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 14 No.2. (p-ISSN 2338-9605;E-2655-206X))
- Jamaluddin, Mukhtar, A., Nurnaningsih,A. (2024) Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Volume 7 No.4. P-2655-7710X e-ISSN 2655-6022 Available at: <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rinerka Cipta.
- Sinollah, S., Kholid, Z., Arsyianto, M.T. (2020) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M.N.,&Winarto,W.(2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*,3(2),6-13.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9 (2), 952–962.
- Sutrisno, Edy. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat.

Kencana.

Tecoalu, M., Tj, H.W., Susy,S. (2022) Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2),119-143.

Tika, Pabundu. (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja perusahaan* Jakarta : Bumi Aksara.

Wirayudha, C.A, Andayani, I.G.A.D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Bpr Lestari, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), p.1676. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>.