

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Wahyuni<sup>1)</sup>, Abdul Hafid<sup>2)</sup>.

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Indonesia Timur, Makassar, Indonesia

Email : [ayhuwahyun@gmail.com](mailto:ayhuwahyun@gmail.com)<sup>1)</sup>, [abdulhafidasad@gmail.com](mailto:abdulhafidasad@gmail.com)<sup>2)</sup>.

### Abstract

*A good organizational culture and accompanied by the opportunity to be able to develop a career will make employees have a strong motivation to improve their performance. The purpose of this study is to test the variables of organizational culture and career development on employee performance at the Jeneponto Regency KPU Office. The research method is quantitative descriptive, the population is all employees at the Jeneponto KPU Office as many as 18 people who are also the research sample. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study (1) Organizational culture obtained a t-value of 2.492 with a significance of  $(0.025 < 0.05)$ . Furthermore, (2) the career development variable obtained a t-value of 2,815 with a significance of  $(0.013 < 0.05)$  and (3) the Ministry of Agriculture, simultaneously, the variables of organizational culture and career development have a positive and significant effect on employee performance. The F value is calculated as 48.554 with a significance level of 0.000 where this significance value is smaller than the significance level used 0.05  $(0.000 < 0.05)$ . This shows that these two variables together have a significant influence on employee performance.*

**Keywords:** Organisational Culture; Career Development; Performance

### Abstrak

Budaya organisasi yang baik dan disertai dengan kesempatan untuk bisa mendapatkan mengembangkan karir akan membuat pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian atas variabel budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Jeneponto. Metode penelitian yaitu deskriptif kuantitatif, populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor KPU Jeneponto sebanyak 18 orang yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian (1) Budaya organisasi di peroleh nilai t hitung 2,492 dengan signifikansi sebesar  $(0,025 < 0,05)$ . Selanjutnya (2) Variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung 2.815 dengan signifikansi sebesar  $(0,013 < 0,05)$  dan (3) Kemudian secara simultan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 48,554 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan 0,05  $(0,000 < 0,05)$ . Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Pengembangan Karir; Kinerja

### Introduction

Pegawai merupakan sumber daya yang paling urgent dalam perusahaan, dimana pegawai berfungsi sebagai perencana dan pelaksana setiap tugas-tugas dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi berasal dari berbagai latar belakang budaya, sehingga masing-masing memiliki budaya uniknya sendiri. Namun, perbedaan-perbedaan ini pada akhirnya akan menyatu dengan budaya organisasi, membentuk kelompok kohesif yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Selama proses ini, beberapa karyawan mungkin merasa sulit untuk menerima ini, tergantung pada latar belakang budaya mereka sendiri.

Peningkatan budaya organisasi dalam suatu organisasi memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai. Menumbuhkan budaya organisasi secara positif di tempat kerja dapat membantu membentuk sikap pegawai melakukan tugas yang ditugaskan dengan penuh tanggungjawab dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mampu memengaruhi perilaku dan cara pandang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam pandangan (Kinicki Angelo, 2014) budaya organisasi adalah kumpulan praduga implisit umum yang dipegang kelompok dan yang membentuk cara pandang, proses, dan respons terhadap berbagai lingkungan. Budaya organisasi menurut (Stoner et al., 2012) adalah norma, nilai, dan pemahaman bersama di antara anggota banyak organisasi yang menjunjung tinggi kontrol yang kuat di atas. (Robbins & Mary, 2010) menyatakan bahwa budaya yang kuat memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk diterima oleh anggotanya dari pada yang budaya yang lemah.

Menurut (Jamaluddin et al., 2017) dan (Kurniawati, 2019) dari hasil risetnya menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika merujuk pada temua tersebut, maka bisa dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Aspek lain yang juga memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai selain dari budaya organisasi adalah aspek kesempatan untuk bisa mengembangkan karir. Bagi pegawai, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir atau jenjang karir yang didapatkannya akan sangat memberikan dampak positif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Menurut (Mangkunegara, 2004) bahwa pengembangan karir merupakan salah satu kegiatan kepegawaian yang dilakukan untuk membantu para pegawai dalam merencanakan karirnya di organisasi, sehingga para pegawai dapat mengembangkan potensi dirinya secara maksimal.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Menurut (Lawrence dan Glueck William, 1989) bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terstruktur dan direncanakan oleh organisasi atau instansi kepada setiap pegawai atau pekerjanya dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya sesuai dengan tujuan dan kemandirian karirnya. Oleh karena itu, bagi para pekerja yang sudah menetapkan rencana karir yang akan diambil, perlu mengambil langkah-langkah yang tepat guna mewujudkan rencana tersebut. (Hertina & Sabur, 2023) pengembangan karir akan memberikan dampak untuk pegawai secara individu dan keuntungan bagi perusahaan. Sedangkan (Mufida, M. F., & Aminudin, 2024)

pengembangan karir merupakan langkah yang dilakukan dalam upaya mengembangkan potensi pegawai untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. (Jalaludin et al., 2024) mengatakan pengembangan karir merupakan proses peningkatan kualitas individu dalam mencapai karir yang lebih baik.

Pegawai pada Kantor KPU Jeneponto bisa memiliki kinerja yang baik jika memiliki budaya organisasi dan pengembangan karir yang baik, yang tentunya bisa menjadi faktor bagi pegawai dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Budaya organisasi pada Kantor KPU Jeneponto adalah kumpulan nilai yang dipergunakan untuk membantu pegawai dalam memahami setiap tindakan yang bisa diterima dan yang tidak bisa di terima pada suatu instansi atau organisasi.

Menurut (Abdullah, 2014) Istilah "kinerja" mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai dengan penerapan suatu program, atau pekerjaan dalam mewujudkan atau mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam tujuan organisasi. Tujuan kinerja adalah alat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan sebelumnya dan memberikan komentar untuk peningkatan kinerja di masa depan. (Ardil & Agustina, 2024) Kinerja merupakan produk akhir dari kerja seseorang atau kelompok sesuai kapasitasnya untuk menyelesaikan suatu tugas yang telah dijadwalkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, bahwa sebagian dari pegawai masih memiliki kesadaran diri yang rendah terutama dalam hal kehadiran untuk datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan. Selain itu, pegawai juga sering kali terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama dalam hal penyelesaian laporan. Tidak berada di lingkungan kantor saat jam kerja dengan alasan melaksanakan urusan lain yang tidak berhubungan dengan urusan pekerjaannya

### **Research Methods**

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang metode ini bertujuan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan maksud untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari subjek penelitian melalui wawancara, observasi langsung dilapangan dan melalui angket penelitian. Sedangkan data sekunder didapatkan dari buku, jurnal/artikel dan dokumentasi. populasi dalam penelitian ini sebanyak 18 orang pegawai sekretariat di kantor KPU jeneponto, dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel, mengingat jumlah populasi yang dapat dijangkau, sehingga penelitian ini bisa juga disebut sebagai penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket penelitian, dokumentasi dan wawancara, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda serta menggunakan skala liker dalam pengukurannya.

### **Result and Discussions**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor KPU Kabupaten Jeneponto yang beralamat di di jalan jendral sudirman empoung binamu kabupaten jeneponto provinsi sulawesi selatan. KPU jeneponto merupakan salah satu lembaga yang bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan pemilihan umum yang bersifat nasional dan madiri serat memiliki kewajiban dalam menyelenggarakan

pemilihan anggota DPR, DPD, DPRD serta pemilihan presiden dan wakil presiden serta pemilihan kepala daerah gubernur dan wakil gubernur di tingkat provinsi, bupati dan wali kota di tingkat kabupaten/kota.

### Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

**Tabel 1. Hasil uji koefisien korelasi dan Determinasi**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.866	.848	1.233

Sumber: Olah data, 2022.

Pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.931, hal menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor KPU jenepono berada pada kategori kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R square) diperoleh nilai 0,866 yang berarti bahwa budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) dapat menjelaskan atau menerangkan variabel kinerja pegawai KPU jenepono sebesar 86,6 persen sedangkan sisanya sebesar 13,4 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar dari variabel penelitian ini

### Hasil regresi linier berganda

**Tabel 2. Hasil analisis regresi linier berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.132	6.784		.167	.870
	Budaya Organisasi (X1)	.496	.199	.454	2.492	.025
	Pengembangan Karir (X2)	.532	.189	.513	2.815	.013

Sumber : Olah data, 2022.

Dari data diatas, dimana diperoleh hasil analisis regresi linier berganda, maka bisa dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 1,132 (a) + 0,496 (X1) + 0,532 (X2)$$

Adapun penjelasan dari persamaan regersi diatas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 1,132, memberikan gambaran bawah bila variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (pengembangan karir) tidak ada, atau varibabel X = 0 (nol) maka besaran kinerja pegawai pada kantor KPU jenepono sebesar 1,132.

2. Koefisien regresi X1 (budaya organisasi) sebesar 0.496 dan bernilai positif, menjelaskan bahwa setiap adanya peningkatan budaya organisasi di kantor KPU jenponto, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi X2 (pengembangan karir) sebesar 0,532 dan bernilai positif, menjelaskan bahwa setiap ada kesempatan untuk mengembangkan karir di kantor KPU Jeneponto, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (uji f)**

Model		Sum of square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.687	2	73.844	48.554	.000 <sup>a</sup>
	Residual	22.813	15	1.521		
	Total	170.500	17			

Sumber: Olah data, 2022.

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian dalam hal ini budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dan sesuai dengan tabel 1 dimana didapatkan nilai F hitung sebesar 48.554 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

#### Uji Parsial (uji t)

**Tabel 4. Uji parsial (uji t)**

Model		T	Sig.
1	Budaya Organisasi	2.492	.025
	Pengembangan karir	2.815	.013

Sumber: Olah data, 2022.

Pengujian secara parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis data sebagaimana pada tabel 1 dapat dilihat bahwa: 1) Budaya organisasi di peroleh nilai t hitung 2.492 dengan signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,025 < 0,05$ ). Sehingga bisa di katakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor KPU Jeneponto; 2) variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung 2.815 dengan signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ) yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KPU Jenepono. Budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai KPU Kabupaten Jenepono. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jamaluddin et al., 2017), penelitian (Kurniawati, 2019) dimana hasil risetnya menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak atau pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi mampu membentuk perilaku dari para pegawai dalam bekerja. Sebagai suatu sistem nilai, maka budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap yang telah diyakini oleh para pegawai sehingga menjadi dasar bagi mereka dalam bersikap dan berperilaku ketika mereka bekerja. Sikap dan nilai yang telah melekat dalam diri pegawai akan menjadi landasan bagi pegawai dalam berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang mereka yakini. Pada dasarnya budaya akan memberikan pengaruh bagi anggota organisasi dalam bekerja dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang ada di kantor KPU Kabupaten Jenepono diharapkan dapat memberikan pengaruh positif pada pribadi pegawai KPU dalam mencapai kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya terbentuk dari suatu kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menetapkan nilai serta norma yang diberlakukan dalam organisasi. Jika setiap individu yang ada dalam organisasi melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditentukan serta berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang disepakati, maka tentu akan tercipta suatu keberhasilan yang tentu akan memberikan dampak pada kinerja pegawai menjadi meningkat dan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Budaya organisasi yang baik dalam suatu instansi atau organisasi akan dapat menciptakan kondisi yang bisa mendorong para pegawai untuk bisa meningkatkan kinerjanya sehingga organisasi mampu memperoleh hasil yang maksimal.

Kinerja jangka panjang suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasinya. Bahkan mungkin memiliki peran penting dalam menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau gagal. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja yaitu bahwa budaya organisasi memainkan pengaruh yang signifikan dalam menentukan pertumbuhannya. Karena budaya organisasinya, yang memiliki kekuatan untuk meningkatkan moral dan kepercayaan karyawan sehingga mampu memberikan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pada dasarnya budaya organisasi sangat penting untuk dibangun di dalam lingkungan organisasi, karena mampu memberikan dampak pada peningkatan kerja dari pegawai. Hasil penelitian (Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Bagi perusahaan sangat perlu untuk memiliki budaya organisasi guna membentuk karakter pegawai dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian (Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, 2018) kemudian penelitian (Amanda et al., 2017) dan hasil dari penelitian yang mana dari hasil penelitiannya, memiliki temuan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga terjadi dalam

temuan penelitian yang dilakukan oleh (Gusna et al., 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi serta gaya kepemimpinan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian dari (Afianty & Rosdiana, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen.

### **Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian memberikan gambaran bawah pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Jeneponto. Semakin baik kesempatan yang diberikan dalam upaya untuk melakukan pengembangan karir bagi pegawai, maka akan semakin besar pula semangat pegawai dalam organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian dari (Negara, 2014) dan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2016) Sejalan dengan temuan dari hasil penelitian ini, yang mana pengembangan karir mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir yang dilakukan di Kantor KPU Jeneponto dilakukan sebagai bentuk pendekatan formal dari organisasi untuk menjamin pegawai-pegawai yang ada dalam lingkungan organisasi memiliki kemampuan, pengalaman yang cocok dengan kebutuhan organisasi. Adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan karir yang diberikan kepada para pegawai akan mendorong pegawai semangat dalam bekerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan karir pegawai dengan baik sehingga tercipta produktivitas pegawai yang terjaga dan mampu membuat atau mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang memiliki pengembangan karir akan membuat pegawainya memiliki kesempatan untuk bisa mengembangkan dirinya dan meningkatkan kemampuannya demi meningkatkan karirnya dalam organisasi. Adanya pemberian kesempatan karir kepada para pegawai akan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Kegiatan untuk pengembangan karir bisa dilakukan dengan berbagai bentuk seperti kegiatan pendidikan, kegiatan pelatihan, pemberian promosi bagi para pekerja yang berprestasi mutasi.

Hasil penelitian (Hafid et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. (Rosyidawaty, 2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telkomsel di wilayah Jawa Barat. Pegawai pada dasarnya pasti menginginkan kesempatan untuk bisa meningkatkan kemampuannya dan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik lagi dari apa yang sudah didapatkannya saat ini. Menurut (Dewi et al., 2024) bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai demi mewujudkan tujuan dari organisasi.

Salah satu faktor yang mampu memberikan konstribusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk melakukan pengembangan karir. Dengan adanya kesempatan yang diberikan, maka para pegawai akan bisa memilih untuk menentukan tujuan karirnya sesuai dengan apa yang menjadi kemauannya. Maka tentu dengan adanya kesempatan untuk bisa mengembangkan karirnya, maka pegawai akan

memberikan yang terbaik dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya, demi bisa mendapatkan kesempatan untuk menaikan karirnya.

Pengembangan karir memilih dampak positif terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Jeneponto tidak terlepas dari adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, kemudia adanya promosi yang diberikan kepada para pegawai yang memiliki prestasi dan seringnya dilakukan evaluasi atas hasil kerja dari pegawai. Hal-hal tersebut membuat pegawai merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan mendapatkan kesempatan karir yang lebih baik. Adanya pengembangan karir yang diberikan bagi setiap pegawai membuat pegawai tidak memikirkan gaji tetapi lebih kepada prestise yang mana pegawai yang menduduki jabatan atau pangkat tertentu akan merasakan kebanggaan tersendiri dalam dirinya sehingga karir menjadi salah satu hal yang harus mereka kerja dalam bekerja. Peningkatan karir tentu akan memberikan dampak pada peningkatan pendapatan, harga diri dan kebanggaan. Program pengembangan karir yang kuat dalam suatu organisasi akan menginspirasi anggota staf untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### **Conclusion**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai KPU di kabupaten jeneponto. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi diimplementasikan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu juga dengan pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Jeneponto dimana pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Variabel budaya organisasi dan pengembangan karir yang ada di lingkungan kerja pada Kantor KPU kabupaten Jeneponto mampu memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun saran dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu ada upaya peningkatan budaya organisasi dalam bekerja terutama dalam mentaati aturan-aturan yang berlaku serta tetap memperhatikan kualitas kerjanya dan mengedepankan kerjasama dalam penyelesaian setiap perkerjaan serta perlunya pimpina pada Kantor KPU Jeneponto untuk memperhatikan kebutuhan karir pegawai, terutama dalam meningkatkan kemampuan pegawai dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan, peluang dan dorongan bagi pegawai untuk terus berkembang.

### **References**

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. In *Aswaja Pressindo*. Aswaja Pressindo.
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Ardil, D. S., & Agustina, I. F. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan

- Administrasi Kependudukan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 1–16.  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.8636>
- Dewi, C., Maulya, A., Arifian, D., & Amaniah, N. (2024). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 213–219.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 40. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.36>
- Gusna, R., Br, P., & Irawati, L. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen*. 3, 9–13.
- Hafid, A., Ibadurrahman, I., & Samuddin, S. F. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Jeneponto. *JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 149–154. <https://doi.org/10.57218/jueb.v2i2.762>
- Hertina, L., & Sabur, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Ciputra Hospital Tangerang. *Journal of Business Education and Social*, 3(1), 48–55. <https://doi.org/10.33592/jbes.v3i1.3386>
- Jalaludin, A., Oktavianti, N., Kunci, K., Karir, P., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kinicki Angelo, K. R. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke-. 2*. Salemba Empat.
- Kurniawati, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 240–254. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1693>
- Lawrence dan Glueck William. (1989). *Manajemen Dan Strategis Kebijakan Perusahaan*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2004). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. In *Bandung, PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosda Karya. <https://www.semanticscholar.org/paper/444aa7732f914e94159cf1cf9cbaf01e6bba152f>
- Mufida, M. F., & Aminudin, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Pusat Arsip Badan Riset Dan Inovasi Nasional ( BRIN ). *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 2(1), 91–98.
- Negara, N. M. C. M. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undhiksha*, 4(1), 2–8. <https://www.mendeley.com/catalogue/39312f24-3665-354a-a77f-b6161eaaee92/>

- Rizana, D., Lantara, I., & Suhartono, S. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial PPKB Kabupaten Kebumen* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Robbins, S. P. da. C., & Mary. (2010). *Manajemen*. penerbit Erlangga.
- Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Salsabila, N., Sulistyandari, & Ayu Nofirda, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pimpinan pada Kantor Regional III PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 222–232. <https://doi.org/10.51922/jibma.v2i3.83>
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
- Stoner, S., A.F., J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2012). *Management*. Prentice Hall in.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>