

## Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan

Khoiruunnisa<sup>1</sup>, Asep Suherman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: [1nisahn50@gmail.com](mailto:1nisahn50@gmail.com), [2dosen02438@unpam.ac.id](mailto:2dosen02438@unpam.ac.id)

**Abstrak-**Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, budaya kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan pengembangan karir. Oleh karena itu, pihak manajemen yayasan disarankan untuk memperkuat penerapan budaya kerja yang kondusif serta tetap mengoptimalkan program pengembangan karir guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** budaya kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan

**Abstract-**This study aims to analyze the effect of work culture and career development on employee performance at Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren, Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach with an associative descriptive method. Data were collected through questionnaires distributed to respondents determined as the research sample. The data analysis techniques include descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t-test and F-test with the assistance of SPSS version 27. The results indicate that work culture has a positive and significant effect on employee performance when tested partially. Meanwhile, career development shows a positive but not significant effect on employee performance. Simultaneously, work culture and career development have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that work culture plays a more dominant role in improving employee performance compared to career development. Therefore, the foundation management is encouraged to strengthen the implementation of a conducive work culture while continuing to optimize career development programs to enhance employee performance sustainably.

**Keywords:** work culture, career development, employee performance

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Dalam organisasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah budaya kerja. Budaya kerja berkaitan dengan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku karyawan. Andari (2021) menyatakan bahwa budaya kerja yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk sikap disiplin dan tanggung jawab karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Selain budaya kerja, pengembangan karir juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir berkaitan dengan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan melalui pelatihan, promosi, dan perencanaan karir. Penelitian Amavisca dan Sukarno (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila didukung oleh sistem organisasi yang jelas dan terencana.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Barlian et al. (2022) menyatakan bahwa budaya kerja yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, Ali, Istianingsih, dan Saputra (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan sebagai lembaga pendidikan memerlukan kinerja karyawan yang optimal untuk mendukung kelancaran operasional dan kualitas layanan pendidikan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

## 2. METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan. Penyusunan metode penelitian dilakukan secara sistematis agar proses penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan selaras dengan tujuan penelitian.

### 2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik. Metode deskriptif asosiatif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian sekaligus menganalisis hubungan sebab akibat antarvariabel. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian Andari (2021) dan Ali, Istianingsih, dan Saputra (2022) yang menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan variabel yang diteliti serta ketersediaan data yang mendukung pelaksanaan penelitian. Penelitian pada satu objek organisasi memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel, sebagaimana dilakukan dalam penelitian Barlian et al. (2022).

### 2.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

#### 1. Variabel Independen

- Budaya Kerja (X1), yaitu nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku karyawan.
- Pengembangan Karir (X2), yaitu upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan melalui berbagai program pengembangan.

#### 2. Variabel Dependental

Kinerja Karyawan (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penentuan variabel penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara budaya kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, sebagaimana dilakukan oleh Arum dan Palupi (2023) serta Amavisca dan Sukarno (2023).

#### 2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh, sebagaimana diterapkan dalam penelitian Andari (2021).

#### 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer mengenai budaya kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti memperoleh data persepsi responden secara sistematis dan terukur. Metode pengumpulan data ini juga digunakan dalam penelitian Ali, Istianingsih, dan Saputra (2022).

#### 2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Teknik analisis data meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji t untuk pengujian hipotesis parsial, uji F untuk pengujian hipotesis simultan, serta analisis koefisien determinasi. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan, sebagaimana diterapkan dalam penelitian Barlian et al. (2022) dan Arum dan Palupi (2023).

### 3. ANALISA DAN PEMABAHASAN

Hasil analisis data serta pembahasan terhadap temuan penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan. Analisis dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap hubungan antarvariabel penelitian.

#### 3.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan yang dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Karakteristik responden ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan sebagaimana tercantum dalam data penelitian. Secara umum, responden memiliki latar belakang yang beragam sehingga mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi karyawan di yayasan tersebut.

#### 3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel budaya kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum budaya kerja di Yayasan SMK Fadilah dinilai berada pada kategori baik, yang tercermin dari aspek disiplin kerja, komunikasi, kerja sama, dan tanggung jawab karyawan.

Persepsi responden terhadap pengembangan karir menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dinilai belum optimal, seperti kejelasan jalur karir dan pemerataan kesempatan promosi. Sementara itu, kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, ditinjau dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

### 3.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memenuhi kriteria, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

### 3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat analisis regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya hubungan yang kuat antarvariabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang berada dalam batas wajar. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

### 3.5 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### 3.5.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan uji statistik t. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 1. berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana  
Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja	6,156	1,670	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 1, nilai t hitung sebesar 6,156 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,670 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

#### 3.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial, dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan uji statistik t. Pengujian ini dimaksudkan untuk menilai signifikansi pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 2. berikut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana  
Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir	1,122	1,670	0,266	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, nilai t hitung sebesar 1,122 lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 1,670 dengan tingkat signifikansi  $0,266 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak dapat diterima.

### 3.5.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan uji statistik F. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan tersebut disajikan pada Tabel 3. berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Budaya Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Independen	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
X1 dan X2	19,145	3,15	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3.3, nilai F hitung sebesar 19,145 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.6 Analisis Koefisien Determinasi

Selain itu, untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dilakukan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Analisis ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model penelitian. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4. berikut.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R Square	Kontribusi (%)
X1 dan X2 → Y	0,489	48,9%

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa sebesar 48,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

### 3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kerja yang baik dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andari (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang terinternalisasi dengan baik mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal dan bertanggung jawab.

Selain itu, temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian Barlian et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan, kerja sama, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan karir di Yayasan SMK Fadilah belum sepenuhnya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu. Kondisi ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya sistem promosi, pelatihan, atau perencanaan karir yang terstruktur.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Amavasca dan Sukarno (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh faktor motivasi dan kepuasan kerja yang memadai. Dengan demikian, pengembangan karir memerlukan dukungan kebijakan organisasi yang jelas agar dapat berkontribusi optimal terhadap kinerja.

Namun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Arum dan Palipi (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi disiplin kerja dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Artinya, meskipun pengembangan karir belum berpengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya tetap penting ketika dikombinasikan dengan budaya kerja yang kuat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir berperan sebagai faktor pendukung yang perlu dioptimalkan. Oleh karena itu, Yayasan SMK Fadilah disarankan untuk mempertahankan budaya kerja yang positif serta memperbaiki sistem pengembangan karir agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Yayasan SMK Fadilah Pondok Aren Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai kerja yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, dan kerja sama, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Sementara itu, pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa program pengembangan karir yang diterapkan belum sepenuhnya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara individu. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam pelaksanaan pengembangan karir agar dapat memberikan kontribusi yang lebih nyata terhadap peningkatan kinerja.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara budaya kerja yang kondusif dan pengembangan karir yang terencana dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, budaya kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir berperan sebagai faktor pendukung yang perlu terus dioptimalkan agar dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.

## REFERENCES

- Ali, H., Istianingsih, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja, dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1), 83–87.
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 9–14.
- Andari, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–56.
- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820.
- Barlian, B., Nur'aeni, N., Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2, 95–98.