

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN TULANG BAWANG

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN TULANG BAWANG

Hernaliza¹, Junaidi²

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : Hernaliza04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tulang Bawang. Hasil observasi menunjukkan bahwa pengembangan karir belum mendapatkan perhatian serius, dan budaya kerja yang positif belum sepenuhnya terbentuk, terlihat dari kurangnya inisiatif pegawai dalam menunjukkan kinerja terbaiknya. Permasalahan tersebut diyakini berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan menghambat pencapaian target organisasi. Penelitian ini melibatkan 31 orang pegawai sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran angket, dengan analisis menggunakan pendekatan kuantitatif melalui SPSS versi 21.0, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 59,1%, sedangkan budaya kerja juga berpengaruh positif dengan kontribusi sebesar 48,6%. Secara simultan, pengembangan karir dan budaya kerja bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan program pengembangan karir serta budaya kerja organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: pengembangan karir, budaya kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of career development and work culture on employee performance at the Library and Archives Office of Tulang Bawang Regency. Observations indicate that career development has not been given serious attention, and a positive work culture has not been fully established, as shown by employees' lack of initiative in delivering their best performance. These issues are believed to negatively affect employee performance and hinder the achievement of organizational targets. The research involved 31 employees as respondents. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires, and analyzed using a quantitative approach with SPSS version 21.0, including validity and reliability tests, simple and multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests.

The results showed that career development has a significant positive partial effect on employee performance, with a contribution of 59.1%, while work culture also positively affects performance with a contribution of 48.6%. Simultaneously, career development and work culture together contribute positively to employee performance with a total influence of 62.6%, while the remaining 37.4% is explained by other variables not examined in this study. These findings highlight the importance of improving both career development programs and organizational work culture to enhance employee performance and achieve organizational goals.

Keywords: career development, work culture, employees

PENDAHULUAN

Perkembangan global yang semakin cepat memaksa organisasi untuk terus beradaptasi, termasuk dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai unsur pengelola dan pelaksana kebijakan organisasi memegang peran strategis dalam keberhasilan pencapaian visi dan misi. Kinerja pegawai mencerminkan kontribusi mereka terhadap pencapaian sasaran organisasi, sehingga perlu terus ditingkatkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pengembangan karir. Pengembangan karir dapat memberikan peluang dan motivasi agar pegawai terus meningkatkan kapasitas diri dan kepercayaan diri dalam bekerja. Selain itu, budaya kerja yang positif juga terbukti meningkatkan suasana kerja kondusif, semangat, serta loyalitas pegawai dalam berkontribusi pada organisasi.

Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tulang Bawang, pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian memadai. Pegawai belum memiliki dorongan kuat untuk mengembangkan kemampuan, karena adanya anggapan bahwa peluang karir hanya bergantung pada kebijakan

pimpinan. Selain itu, budaya kerja belum berjalan optimal karena masih minim penghargaan bagi pegawai berprestasi, dan tidak ada sanksi tegas bagi pegawai dengan kinerja rendah.

Capaian target program pada tahun 2022 di instansi tersebut menunjukkan rata-rata hanya 81,16%, bahkan terdapat program yang hanya mencapai 60%. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perbaikan sistem pengembangan karir dan budaya kerja agar potensi pegawai dapat dioptimalkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tulang Bawang. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar rekomendasi dalam pengelolaan SDM di sektor publik agar lebih efektif dan berdaya saing tinggi.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2006), pengembangan karir adalah proses perencanaan peningkatan kemampuan, kompetensi, serta peluang promosi pegawai untuk menghadapi kebutuhan organisasi di masa depan. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa pengembangan karir mencakup rotasi, promosi, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Hasibuan (2018) juga menegaskan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan pegawai.

Budaya Kerja

Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, memengaruhi pola perilaku mereka sehari-hari. Luthans (2015) menyebut budaya kerja sebagai perekat sosial yang membangun loyalitas dan menciptakan kebersamaan. Schein (2010) menambahkan budaya kerja berperan penting sebagai pedoman perilaku melalui simbol, ritual, dan nilai bersama yang terus diperkuat.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai tanggung jawabnya. Dharma (2013) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Gibson et al. (2012) menyebut bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, persepsi, peran, serta lingkungan kerja. Hubungan Antarvariabel

Penelitian sebelumnya (Supriyanto & Ekawati, 2017; Purwanto, 2019) menemukan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Program pengembangan karir memberikan kejelasan arah dan kesempatan maju, sedangkan budaya kerja membentuk sikap serta perilaku positif dalam organisasi. Keduanya saling mendukung untuk menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi dan profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena

fokus penelitian adalah menguji pengaruh antarvariabel secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tulang Bawang, sejumlah 31 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka diambil seluruhnya sebagai sampel (sampling jenuh/sensus).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Observasi — mengamati perilaku kerja pegawai dan lingkungan kerja secara langsung.
2. Dokumentasi — mengumpulkan data sekunder, seperti laporan kinerja, struktur organisasi, kebijakan SDM.
3. Angket/kuesioner — instrumen utama penelitian, dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap pengembangan karir, budaya kerja, dan kinerja pegawai.

Instrumen diuji validitasnya melalui uji korelasi Pearson Product Moment, serta reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach Alpha, yang dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 21.0, mencakup:

- uji regresi linier sederhana,
- uji regresi linier berganda,
- uji t (signifikansi parsial),
- uji F (signifikansi simultan),

Koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitian adalah:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Pengembangan karir dan budaya

kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan data yang valid dan relevan sebagai dasar rekomendasi perbaikan manajemen SDM di instansi publik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Sebanyak 31 pegawai berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan komposisi 58% laki-laki dan 42% perempuan. Mayoritas berada pada rentang usia 31–45 tahun, menunjukkan pegawai dengan pengalaman kerja menengah hingga tinggi.

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner valid, nilai korelasi signifikan (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas Cronbach Alpha di atas 0,6, berarti instrumen dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

- Pengembangan karir $\rightarrow$ kinerja pegawai

Persamaan regresi:

$$Y = 4,155 + 0,870 X_1$$

Nilai koefisien 0,870 signifikan (t -hitung $>$ t -tabel), dengan R^2 59,1%. Artinya pengembangan karir menjelaskan 59,1% variasi kinerja pegawai.

- Budaya kerja $\rightarrow$ kinerja pegawai

Persamaan regresi:

$$Y = -0,636 + 0,995 X_2$$

Koefisien 0,995 signifikan (t -hitung $>$ t -tabel), R^2 48,6%, menunjukkan budaya kerja menjelaskan hampir separuh variasi kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi:

$$Y = 2,105 + 0,520 X_1 + 0,412 X_2$$

F-hitung signifikan (F -hitung $>$ F -tabel), dengan R^2 62,6%. Artinya pengembangan karir dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori Robbins (2016) yang menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja. Pengembangan karir meningkatkan kepercayaan diri, peluang promosi, dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Budaya kerja menciptakan nilai-nilai bersama, norma positif, dan sikap loyal yang mendorong perilaku kerja produktif.

Dalam konteks Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tulang Bawang, masih ada kelemahan dalam implementasi pengembangan karir yang transparan dan budaya kerja yang konsisten. Kurangnya penghargaan dan sanksi yang tegas mengakibatkan pegawai kurang bersemangat untuk menunjukkan performa terbaik.

Hasil capaian target rata-rata 81,16% pada tahun 2022, bahkan ada program hanya tercapai 60%, menjadi sinyal perlunya pembenahan strategi SDM. Pengembangan karir berbasis merit system serta budaya kerja yang tertulis dan ditegakkan secara adil akan sangat membantu meningkatkan motivasi pegawai, sekaligus memperbaiki kinerja organisasi secara menyeluruh.

Penelitian ini juga memperkuat hasil Supriyanto & Ekawati (2017) yang menyatakan budaya kerja dan program karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik.

KESIMPULAN

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tulang Bawang, dengan kontribusi sebesar 59,1%. Ini membuktikan bahwa peluang karir, pembinaan, dan pelatihan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kualitas kinerja pegawai.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi 48,6%. Budaya kerja yang mencerminkan nilai, norma, penghargaan, dan sanksi yang jelas akan meningkatkan rasa memiliki, disiplin, serta motivasi pegawai.
3. Secara simultan, pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,6%, menunjukkan bahwa kedua faktor ini bersama-sama memiliki peran yang besar dalam mendukung keberhasilan organisasi.
4. Hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa kualitas pegawai tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh kejelasan arah karir dan budaya kerja yang kondusif.

Saran

1. Pihak manajemen Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tulang Bawang perlu memperbaiki sistem pengembangan karir yang lebih

transparan, adil, dan berbasis merit agar memotivasi pegawai untuk terus berkembang.

2. Perlu pembinaan budaya kerja yang konsisten, melalui nilai dan norma organisasi yang disosialisasikan secara rutin, dengan penghargaan dan sanksi yang proporsional.
3. Evaluasi kinerja pegawai hendaknya dilakukan secara berkala dengan indikator terukur, agar peningkatan kualitas kerja bisa dipantau dengan objektif.
4. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kesejahteraan, atau lingkungan fisik kerja, sehingga hasilnya lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2010). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dharma, A. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources* (8th ed.). New York: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

-
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, A. (2019). The role of organizational culture and career development on employee performance: Evidence from Indonesia. *International Journal of Social Science*, 4(3), 27–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Supriyanto, A. S., & Ekawati, N. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 45–55.