
**ANALISIS KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KPU DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Meirino Setyaji, Kusuma Chandra Kirana, Henny Welsa

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa Yogyakarta

Email: Meirino86@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, h.welsa_ust@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kompetensi, budaya organisasi, prestasi kerja dan pengembangan karir pada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google formulir maupun secara langsung dan disebar ke 33 responden pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik pengambilan data penelitian dengan metode sensus dan menggunakan alat analisis data SPSS (Statistic Package for Social Science) serta Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir adalah budaya organisasi dan prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai P Values < 0.05 yaitu 0.000 dan P Values < 0.05 yaitu 0.025 sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kompetensi; Pengembangan Karir; Prestasi Kerja.

Abstract

This study aims to examine and analyze competence, organizational culture, work performance and career development of the General Election Commission (KPU) employees in the Special Region of Yogyakarta. The main problem in this research is career development. Research data collection was carried out by distributing questionnaires via Google forms or directly and distributed to 33 respondents from the General Election Commission (KPU) employees of the Special Region of Yogyakarta. The research method used in this study is a quantitative research method, then the research data collection technique uses the census method and uses the SPSS (Statistic Package for Social Science) and Partial Least Square (PLS) data analysis tools. Based on the results obtained, the factors that influence career development are organizational culture and work performance. This is evidenced by the results of hypothesis testing which showed P Values <0.05, namely 0.000 and P Values <0.05, namely 0.025, while competency did not affect career development in the General Election Commission (KPU) employees of the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: Career Development; Competency; Organizational Culture; Work Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu komponen yang penting bagi instansi, organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan baik perusahaan berskala besar atau kecil. Hal ini dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi, organisasi maupun perusahaan. Strategisnya peran sumber daya manusia menyebabkan setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintahan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar memiliki tingkat profesionalitas dan kinerja yang baik.

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan pengembangan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Upaya itu juga dilakukan kepada pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai Negeri Sipil salah satu pegawai yang bekerja di instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah

sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdianya dan kesetiiaannya kepada Bangsa dan Negara. Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil selalu dilakukan di setiap instansi. Diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, untuk itu perlu diadakan pengembangan bagi pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi pemerintahan.

Keberhasilan instansi tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen instansi, tetapi juga pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses. Proses pencapaian tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari pegawai melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mendapatkan pengembangan karir sehingga mendapatkan pola karir yang sesuai.

Beberapa permasalahan yang mengemuka tentang ukuran kinerja birokrasi pada umumnya belum terlalu konkret, belum terencana dengan baik, tidak terkait dengan hasil (outcome) juga dampak (impact), dan tidak berhubungan dengan sistem kompensasi, bahkan pengisian jabatan tak didasarkan pada kompetensi, hasil kinerja sebelumnya, dan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan (Rostanti et al., 2019). Lebih lanjut, Gejala ini menyebabkan penurunan orientasi dan kinerja birokrasi pada pelayanan publik, di samping berbuntut panjang pada terbatasnya mobilitas PNS pada proses pengembangan karirnya. Upaya keseriusan pemerintah ditindaklanjuti dengan Undang Undang Aparatur Sipil Negara bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai negeri sipil (PNS), yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan

transparan. Tujuan akhirnya yaitu untuk menciptakan pola pengembangan karir yang menjunjung tinggi keadilan untuk seluruh pegawai negeri sipil (PNS) sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki.

Untuk itu, instansi pemerintah sebagai pelaksana pengembangan karir bagi pegawai negeri sipil (PNS), antara lain membutuhkan tersedianya database kepegawaian (sistem informasi kepegawaian) yang up-to-date mudah diakses, dan menyediakan data seorang pegawai, baik identitas diri maupun kualifikasi dan kompetensi, dan lain-lain, lalu ada pola karir. Pola karir adalah pola pembinaan pegawai negeri sipil (PNS) yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang pegawai negeri sipil (PNS) sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun). Lalu ada tahapan pelaksanaan Assessment Center untuk mendiskripsikan jabatan, *the right man on the right place*, yang diperlukan oleh organisasi dan mengidentifikasi kompetensi potensial dan aktual dari setiap sumber daya manusia yang ada.

Keseluruhan penjelasan di atas menjadi suatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian berkaitan dengan pengembangan karir di instansi bagi pegawai negeri sipil (PNS). Hal ini menjadikan ada suatu peluang bagaimana melihat proses apa saja yang dibutuhkan untuk pengembangan karir bagi pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seperti kompetensi dan budaya organisasi serta prestasi kerja dapat dilihat seberapa besar mempengaruhi pengembangan karir. Dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) sangat menunjang pengembangan karirnya. Jika seorang pegawai negeri sipil (PNS) tidak memiliki kompetensi yang baik maka akan terhambat pada proses pengembangan karirnya sebaliknya jika kompetensi yang dikuasai oleh pegawai negeri sipil (PNS) secara baik maka akan menentukan karirnya di masa depan menjadi lebih baik. Budaya organisasi dikatakan penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi sehingga budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap lembaga pemerintahan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi untuk tercapainya proses pengembangan karir yang maksimal. Prestasi kerja tentunya juga dapat menunjang pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) artinya semakin memiliki prestasi kerja yang baik dengan ditandai data dan fakta yang ada maka peluang pegawai negeri sipil (PNS) untuk karirnya berkembang semakin cepat serta meningkatkan kualitas dari pegawai negeri sipil (PNS) tersebut. Pada akhirnya, karir dapat berkembang dengan baik, sehingga kinerja pun akan semakin profesional.

Penjelasan-penjelasan tersebut diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi & Siregar (2019) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir. Hasilnya tingkat kompetensi dapat menentukan pengembangan karir seorang karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Reeder (2020) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Hasilnya tingkat budaya organisasi dapat menentukan pengembangan karir seorang pegawai negeri di Inggris. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sari et al., (2020) yang meneliti tentang pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Hasilnya tingkat prestasi kerja dapat menentukan pengembangan karir seorang karyawan. Beberapa penelitian yang dilakukan terkait yang menentukan pengembangan karir seorang individu sudah pernah dilakukan sebelumnya dan faktor-faktor yang mempengaruhi terdapat kompetensi, budaya organisasi dan prestasi kerja. Kemudian

pada penelitian ini peneliti ingin menggunakan ketiga variabel tersebut sebagai faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dengan prestasi kerja dijadikan sebagai variabel mediasi dalam mempengaruhi tingkat pengembangan karir khususnya di lingkungan pegawai KPU Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun tesis dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh variabel penelitian yang telah dijelaskan yaitu Variabel kompetensi, Variabel budaya organisasi, Variabel prestasi kerja dan Variabel pengembangan karir.

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Wiyono (2020) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Berdasarkan pernyataan tersebut yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 33 orang.

Sampel

Menurut Wiyono (2020) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Berdasarkan data populasi yang diperoleh maka keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu 33 orang. Metode ini termasuk metode sensus dalam menentukan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis data

1. Analisis deskriptif

Untuk mengetahui secara detail mengenai sebaran respons dari tiap-tiap Variabel Kompetensi, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Prestasi Kerja dan Variabel Pengembangan Karir pada penelitian ini, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) Analisis deskriptif Variabel Kompetensi

Untuk mengetahui hasil analisis deskriptif kumulatif pada Variabel Kompetensi secara keseluruhan dari jumlah frekuensi jawaban pada pilihan jawaban yang ada di kuesioner yaitu dengan menggunakan *software* Andes. Sehingga diperoleh data deskripsi kumulatif sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Kumulatif Variabel Kompetensi

DESKRIPSI KOMULATIF			
Kategori	Score	Jumlah	% tase

Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	5	1
Tidak Setuju	2	(TS)	156	32
Netral	3	(N)	168	34
Setuju	4	(S)	118	24
Sangat Setuju	5	(SS)	48	10
Jumlah			495	100

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

Hasil penelitian dari 33 responden terhadap Variabel Kompetensi pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dilihat dari segi frekuensi, yang menyatakan jawaban Sangat Setuju ada 48 kali (10%), yang menyatakan Setuju ada 118 kali (24%), yang menyatakan Netral ada 168 kali (34%), yang menyatakan jawaban Tidak Setuju ada 156 kali (32%) dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju ada 5 kali (1%). Selanjutnya, untuk mengetahui secara detail dari Variabel Kompetensi dalam analisis deskriptif parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Deskriptif Parsial Variabel Kompetensi

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Motives											
1	Saya konsisten dalam melakukan pekerjaan	0	0,00	4	12,12	11	33,33	12	36,36	6	18,18
2	Saya senantiasa bersikap positif dalam menghadapi berbagai tugas yang ringan maupun berat	0	0,00	12	36,36	13	39,39	6	18,18	2	6,06
3	Saya senang terhadap atmosfer kerja di instansi saya	0	0,00	17	51,52	11	33,33	4	12,12	1	3,03
Aspek Traits											
4	Saya dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam menanggapi suatu masalah	0	0,00	4	12,12	13	39,39	13	39,39	3	9,09
5	Saya percaya terhadap kemampuan diri saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,00	4	12,12	11	33,33	12	36,36	6	18,18
6	Saya dapat mengerti apapun berkaitan dengan aturan di instansi saya	0	0,00	17	51,52	11	33,33	4	12,12	1	3,03
Aspek Self-concept											

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Saya adalah seseorang yang berusaha memberikan seluruh kemampuan saya	0	0,00	12	36,36	13	39,39	6	18,18	2	6,06
8	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,00	17	51,52	11	33,33	4	12,12	1	3,03
9	Saya selalu bersemangat ketika bekerja di instansi ini	2	6,06	10	30,30	8	24,24	9	27,27	4	12,12
Aspek Knowledge											
10	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan saya	0	0,00	12	36,36	13	39,39	6	18,18	2	6,06
11	Pengetahuan saya memadai tentang berbagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif	0	0,00	10	30,30	11	33,33	7	21,21	5	15,15
12	Saya mampu mencari informasi maupun ide yang dibutuhkan instansi	1	3,03	2	6,06	8	24,24	15	45,45	7	21,21
Aspek Skills											
13	Saya memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas	0	0,00	12	36,36	13	39,39	6	18,18	2	6,06
14	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam memilih metode kerja yang lebih efektif	2	6,06	10	30,30	8	24,24	9	27,27	4	12,12
15	Saya memiliki kemampuan yang mencukupi dalam memilih cara kerja yang lebih efisien	0	0,00	13	39,39	13	39,39	5	15,15	2	6,06

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

Analisis deskriptif parsial dari jawaban responden pada Variabel Kompetensi menunjukkan bahwa pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 7 orang (21,21%) yaitu pada respons pernyataan “Saya mampu mencari informasi maupun ide yang dibutuhkan instansi”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 15 orang (45,45%) yaitu pada respon pernyataan “Saya mampu mencari informasi maupun ide yang dibutuhkan instansi”. Pada pilihan jawaban Netral dengan total responden 13 orang (39,39%) yaitu pada respons pernyataan “Saya senantiasa bersikap positif dalam menghadapi berbagai tugas yang ringan maupun berat”, “Saya dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam menanggapi suatu masalah”, “Saya adalah seseorang yang berusaha memberikan seluruh kemampuan saya”, dan “Saya memiliki

kemampuan yang mencukupi dalam memilih cara kerja yang lebih efisien”. Sedangkan untuk pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 17 orang (51,52%) yaitu pada respons pernyataan “Saya senang terhadap atmosfer kerja di instansi saya”, “Saya dapat mengerti apapun berkaitan dengan aturan di instansi saya “ dan “Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”. Respon Sangat Tidak Setuju dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu bersemangat ketika bekerja di instansi ini” dan “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam memilih metode kerja yang lebih efektif”.

b) Analisis deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Untuk mengetahui hasil analisis deskriptif kumulatif pada Variabel Budaya Organisasi secara keseluruhan dari jumlah frekuensi jawaban pada pilihan jawaban yang ada di kuesioner yaitu dengan menggunakan *software* Andes. Sehingga diperoleh data deskripsi kumulatif sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Deskriptif Kumulatif Variabel Budaya Organisasi

DESKRIPSI KOMULATIF				
Kategori	Score		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	0	0
Tidak Setuju	2	(TS)	3	2
Netral	3	(N)	7	4
Setuju	4	(S)	118	60
Sangat Setuju	5	(SS)	70	35
Jumlah			198	100

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

Hasil penelitian dari 33 responden terhadap Variabel Budaya Organisasi pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dilihat dari segi frekuensi, yang menyatakan jawaban Sangat Setuju ada 70 kali (35%), yang menyatakan Setuju ada 118 kali (60%), yang menyatakan Netral ada 7 kali (4%), yang menyatakan jawaban Tidak Setuju ada 3 kali (2%) dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju ada 0 kali (0%). Selanjutnya, untuk mengetahui secara detail dari Variabel Budaya Organisasi dalam analisis deskriptif parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Deskriptif Parsial Variabel Budaya Organisasi

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Berorientasi pada hasil											
16	Instansi tempat saya bekerja lebih mementingkan hasil	0	0,00	1	3,03	2	6,06	19	57,58	11	33,33

17	Instansi di tempat saya mampu menumbuhkan rasa bersaing untuk mencapai prestasi	0	0,00	1	3,03	1	3,03	19	57,58	12	36,36
18	Instansi di tempat saya sudah menetapkan prosedur kerja yang baik untuk mencapai hasil yang maksimal	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	57,58	14	42,42
Aspek Berorientasi pada orang											
19	Ketika mengambil keputusan di instansi saya selalu melibatkan seluruh karyawan	0	0,00	1	3,03	2	6,06	20	60,61	10	30,30
20	Instansi saya mampu menciptakan hubungan yang harmonis sesama PNS	0	0,00	0	0,00	1	3,03	21	63,64	11	33,33
21	Instansi tempat saya bekerja selalu mementingkan kepentingan kelompok terlebih dahulu	0	0,00	0	0,00	1	3,03	20	60,61	12	36,36

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

Analisis deskriptif parsial dari jawaban responden pada Variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 14 orang (42,42%) yaitu pada respons pernyataan “Instansi di tempat saya sudah menetapkan prosedur kerja yang baik untuk mencapai hasil yang maksimal”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 21 orang (63,64%) yaitu pada respon pernyataan “Instansi saya mampu menciptakan hubungan yang harmonis sesama PNS”. Pada pilihan jawaban Netral dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Instansi tempat saya bekerja lebih mementingkan hasil” dan “Ketika mengambil keputusan di instansi saya selalu melibatkan seluruh karyawan”. Sedangkan untuk pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 1 orang (3,03%) yaitu pada respons pernyataan “Instansi tempat saya bekerja lebih mementingkan hasil”, “Instansi di tempat saya mampu menumbuhkan rasa bersaing untuk mencapai prestasi” dan “Ketika mengambil keputusan di instansi saya selalu melibatkan seluruh karyawan”. Respon Sangat Tidak Setuju dengan total responden 0 orang (0%).

c) Analisis deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Untuk mengetahui hasil analisis deskriptif kumulatif pada Variabel Prestasi Kerja secara keseluruhan dari jumlah frekuensi jawaban pada pilihan jawaban yang ada di kuesioner yaitu dengan menggunakan *software* Andes. Sehingga diperoleh data deskripsi kumulatif sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Deskriptif Kumulatif Variabel Prestasi Kerja

DESKRIPSI KOMULATIF			
Kategori	Score	Jumlah	% tase

Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	0	0
Tidak Setuju	2	(TS)	10	3
Netral	3	(N)	62	16
Setuju	4	(S)	241	61
Sangat Setuju	5	(SS)	83	21
Jumlah			396	100

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

Hasil penelitian dari 33 responden terhadap Variabel Prestasi Kerja pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dilihat dari segi frekuensi, yang menyatakan jawaban Sangat Setuju ada 83 kali (21%), yang menyatakan Setuju ada 241 kali (61%), yang menyatakan Netral ada 62 kali (16%), yang menyatakan jawaban Tidak Setuju ada 10 kali (3%) dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju ada 0 kali (0%). Selanjutnya, untuk mengetahui secara detail dari Variabel Prestasi Kerja dalam analisis deskriptif parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Deskriptif Parsial Variabel Prestasi Kerja

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Kualitas Kerja											
22	Saya selalu melakukan pengecekan pekerjaan yang sedang dikerjakan	0	0,00	2	6,06	8	24,24	16	48,48	7	21,21
23	Saya selalu mampu memahami apa yang saya kerjakan	0	0,00	0	0,00	3	9,09	22	66,67	8	24,24
24	Saya selalu bekerja dengan kemampuan maksimal yang saya miliki	0	0,00	0	0,00	5	15,15	19	57,58	9	27,27
Aspek Kuantitas Kerja											
25	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0,00	0	0,00	5	15,15	21	63,64	7	21,21
26	Ketika bekerja saya suka menambah jam kerja agar target pekerjaan saya tercapai	0	0,00	0	0,00	4	12,12	22	66,67	7	21,21
27	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara cepat	0	0,00	1	3,03	4	12,12	21	63,64	7	21,21
Aspek Hubungan Kerja											

28	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	0,00	2	6,06	3	9,09	23	69,70	5	15,15
29	Hubungan antar pegawai terjalin dalam kondisi formal maupun informal	0	0,00	1	3,03	7	21,21	21	63,64	4	12,12
30	Seluruh pegawai selalu merasa bertanggung jawab atas kemajuan instansi ini	0	0,00	0	0,00	5	15,15	21	63,64	7	21,21
Aspek Disiplin waktu dan absensi											
31	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	0	0,00	2	6,06	6	18,18	18	54,55	7	21,21
32	Saya tidak pernah absen/tidak masuk kerja tanpa keterangan	0	0,00	0	0,00	4	12,12	21	63,64	8	24,24
33	Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang	0	0,00	2	6,06	8	24,24	16	48,48	7	21,21

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

Analisis deskriptif parsial dari jawaban responden pada Variabel Prestasi Kerja menunjukkan bahwa pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 9 orang (27,27%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu bekerja dengan kemampuan maksimal yang saya miliki”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 23 orang (69,70%) yaitu pada respon pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”. Pada pilihan jawaban Netral dengan total responden 8 orang (24,24%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang”. Sedangkan untuk pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu melakukan pengecekan pekerjaan yang sedang dikerjakan”, “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”, “Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja” dan “Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang”. Respon Sangat Tidak Setuju dengan total responden 0 orang (0%).

d) Analisis deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Untuk mengetahui hasil analisis deskriptif komulatif pada Variabel Pengembangan Karir secara keseluruhan dari jumlah frekuensi jawaban pada pilihan jawaban yang ada di kuesioner yaitu dengan menggunakan *software* Andes. Sehingga diperoleh data deskripsi komulatif sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Deskriptif Komulatif Variabel Pengembangan Karir

DESKRIPSI KOMULATIF				
Kategori	Score		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	0	0
Tidak Setuju	2	(TS)	0	0
Netral	3	(N)	19	4
Setuju	4	(S)	299	60
Sangat Setuju	5	(SS)	177	36

DESKRIPSI KOMULATIF			
Kategori	Score	Jumlah	% tase
Jumlah		495	100

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

Hasil penelitian dari 33 responden terhadap Variabel Pengembangan Karir pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dilihat dari segi frekuensi, yang menyatakan jawaban Sangat Setuju ada 177 kali (36%), yang menyatakan Setuju ada 299 kali (60%), yang menyatakan Netral ada 19 kali (4%), yang menyatakan jawaban Tidak Setuju ada 0 kali (0%) dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju ada 0 kali (0%). Selanjutnya, untuk mengetahui secara detail dari Variabel Pengembangan Karir dalam analisis deskriptif parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Deskriptif Parsial Variabel Pengembangan Karir

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Perlakuan yang adil dalam berkarir											
34	Instansi saya memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya	0	0,00	0	0,00	1	3,03	19	57,58	13	39,39
35	Instansi saya memberikan kesempatan Diklat yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai	0	0,00	0	0,00	0	0,00	25	75,76	8	24,24
36	Promosi jabatan yang terjadi di instansi saya selalu terbuka bagi seluruh pegawai	0	0,00	0	0,00	1	3,03	20	60,61	12	36,36
Aspek Kepedulian para atasan langsung											
37	Atasan saya selalu memperhatikan potensi seluruh pegawainya	0	0,00	0	0,00	1	3,03	20	60,61	12	36,36
38	Atasan saya selalu memberikan <i>feedback</i> atas pekerjaan saya	0	0,00	0	0,00	1	3,03	20	60,61	12	36,36
39	Komunikasi secara dua arah selalu diutamakan oleh atasan saya	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	60,61	13	39,39
Aspek Informasi tentang berbagai peluang promosi											
40	Instansi saya selalu membagikan informasi	0	0,00	0	0,00	2	6,06	22	66,67	9	27,27

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	terkait peluang promosi jabatan										
41	Proses promosi jabatan di instansi saya selalu dilakukan secara terbuka	0	0,00	0	0,00	3	9,09	16	48,48	14	42,42
42	Pegawai di instansi saya memiliki akses informasi terkait promosi jabatan	0	0,00	0	0,00	1	3,03	21	63,64	11	33,33
Aspek Adanya minat untuk dipromosikan											
43	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang baik sehingga saya merasa sudah pantas untuk promosi jabatan	0	0,00	0	0,00	1	3,03	20	60,61	12	36,36
44	Jika diberi kesempatan untuk promosi saya siap untuk diberikan tanggung jawab yang baru	0	0,00	0	0,00	1	3,03	20	60,61	12	36,36
45	Saya selalu meng-update informasi terkait promosi jabatan di instansi saya	0	0,00	0	0,00	2	6,06	19	57,58	12	36,36
Aspek Tingkat kepuasan											
46	Saya merasa pengembangan karir pegawai di instansi saya berjalan sesuai ketentuan yang berlaku	0	0,00	0	0,00	3	9,09	16	48,48	14	42,42
47	Ketika saya diberikan kesempatan pengembangan karir, saya merasa instansi saya sudah melakukan yang terbaik	0	0,00	0	0,00	1	3,03	22	66,67	10	30,30
48	Jabatan saya saat ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	0,00	0	0,00	1	3,03	19	57,58	13	39,39

Sumber: Data Primer 2023 diolah menggunakan Andes

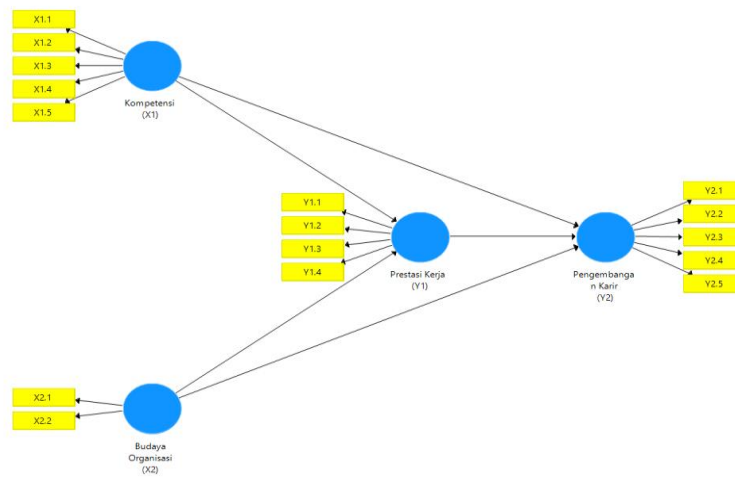
Analisis deskriptif parsial dari jawaban responden pada Variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 14 orang (42,42%) yaitu pada respons pernyataan “Proses promosi jabatan di instansi saya selalu dilakukan secara terbuka” dan “Saya merasa pengembangan karir pegawai di instansi saya berjalan sesuai ketentuan yang berlaku”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 25 orang (75,76%) yaitu pada respon pernyataan “Instansi saya memberikan kesempatan Diklat yang dapat menunjang pengembangan karir

pegawai”. Pada pilihan jawaban Netral dengan total responden 3 orang (9,09%) yaitu pada respons pernyataan “Saya merasa pengembangan karir pegawai di instansi saya berjalan sesuai ketentuan yang berlaku”. Sedangkan untuk pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 0 orang (0%). Respon Sangat Tidak Setuju dengan total responden 0 orang (0 %).

2. Analisis inferensial

Uji indikator atau disebut juga *Outer model* atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruknya. Dari uji indikator ini diperoleh *output* validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

a) Model awal sebelum uji indikator



Gambar 1. Model awal sebelum dilakukan Uji indikator

b) *Convergent validity*

Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi > 0.5 atau > 0.6 dan apabila skornya < 0.5 maka indikator yang tidak memenuhi syarat dan harus dilakukan eliminasi. Berikut hasil uji *Convergent Validity*:

Tabel 9. Uji *Convergent Validity*

Indikator	Kompetensi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Prestasi Kerja (Y1)	Pengembangan Karir (Y2)	Status >0.5/0.6
X1.1	0,980				Valid
X1.2	0,922				Valid
X1.3	0,942				Valid
X1.4	0,899				Valid
X1.5	0,933				Valid
X2.1		0,949			Valid
X2.2		0,972			Valid
Y1.1			0,886		Valid
Y1.2			0,920		Valid
Y1.3			0,910		Valid
Y1.4			0,791		Valid
Y2.1				0,931	Valid

Y2.2				0,906	Valid
Y2.3				0,897	Valid
Y2.4				0,902	Valid
Y2.5				0,952	Valid

Sumber: Smart Pls → Calculate Model, Outer Loading

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, hasil uji indikator dari keseluruhan variabel setelah melalui uji *convergent validity* dinyatakan bahwa keseluruhan indikator valid dikarenakan hasilnya > 0.5 atau > 0.6 .

c) Discriminant validity

Discriminant Validity adalah pengukuran *cross loading* antara indikator dengan kosntruknya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan kosntruknya lebih tinggi dibandingkan hubungannya dengan kosntruk lainnya. *Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing- masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *Discriminant Validity* yang baik jika setiap *cross loading* indikatornya dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya, hasil pengujian *Discriminant Validity* dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Discriminant Validity

Indikator	Kompetensi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Prestasi Kerja (Y1)	Pengembangan Karir (Y2)	Status $>0.5/0.6$
X1.1	0,980	0,100	-0,245	0,047	Valid
X1.2	0,922	-0,005	-0,260	0,029	Valid
X1.3	0,942	0,049	-0,134	0,105	Valid
X1.4	0,899	-0,031	-0,192	-0,062	Valid
X1.5	0,933	0,068	-0,144	0,080	Valid
X2.1	0,021	0,949	0,100	0,437	Valid
X2.2	0,049	0,972	0,204	0,559	Valid
Y1.1	-0,126	0,101	0,926	0,320	Valid
Y1.2	-0,216	0,228	0,900	0,309	Valid
Y1.3	-0,285	0,141	0,825	0,328	Valid
Y1.4	-0,115	0,094	0,952	0,294	Valid
Y2.1	0,140	0,424	0,256	0,931	Valid
Y2.2	0,001	0,299	0,338	0,906	Valid
Y2.3	0,075	0,394	0,257	0,897	Valid
Y2.4	-0,052	0,666	0,400	0,902	Valid
Y2.5	0,053	0,4506	0,340	0,952	Valid

Sumber: Smart Pls → Calculate Model, Discriminant Validity, Cross Loading

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dari uji *Discriminant Validity* indikator, dinyatakan semua valid karena hasil dari variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya.

d) Composite reliability

Composite Reliability merupakan ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat dalam variabel

yang dibentuk. Untuk mengetahui reliabilitas suatu indikator maka nilai hasil pengujian harus > 0.7. Hasil pengujian *Composite Reliability* sebagai berikut:

Tabel 11. Uji *Composite Reliability*

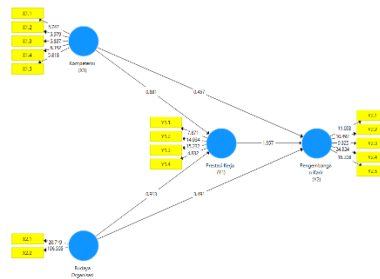
Variabel	Reliabilitas Komposit	Status > 0.7
Kompetensi (X1)	0.972	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.960	Reliabel
Prestasi Kerja (Y1)	0.931	Reliabel
Pengembangan Karir (Y2)	0.964	Reliabel

Sumber: Smart PLS → *Calculate Model, Construct Reliability and Validity*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapatkan bahwa hasil dari uji *Composite Reliability* keseluruhan variabel di atas > 0.7 maka disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

e) Model setelah uji pengukuran (Uji Indikator)

Analisis inferensial dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural (*inner model*) yang meliputi R^2 adjusted, koefisien parameter dan P Value maka didapatkan model baru setelah pengujian indikator sebagai berikut:



Gambar 2. Model *Bootstrapping* setelah Uji Indikator

3. Uji model fit

Berikut hasil pengujian uji model fit dalam tabel 4.24:

Tabel 12. Uji Model Fit

Fit Summary	Model Estimasi	Kriteria
SRMR	0.081	Sesuai
d_ULS	0,889	> 0.05 baik
d_G	1,739	> 0.05 baik
Chi-Square	245,815	baik
NFI	0,670	Cukup Baik karena mendekati 1
rms Theta	0.311	Kurang baik > 0.12

Sumber: Smart PLS → *Calculate Model, Model Fit*

Dari hasil pengujian data tabel di atas menunjukkan nilai SRMR < 0.10 yaitu 0.081, maka model yang digunakan sesuai. Untuk d_ULS dan d_G menunjukkan nilai 0,889 dan 1,739 untuk d_G artinya keduanya baik dikarenakan > 0.05. Pada hasil *Chi-Square* menunjukkan hasil X statistik 245,815 sehingga sesuai kriteria masuk status baik dikarenakan kriteria dari Chi-Square X^2 statistic < X^2 tabel (X^2 tabel= 552,07). Untuk

nilai NFI menunjukkan 0,670 artinya nilai NFI mendekati 1 maka model yang digunakan cukup baik dan untuk nilai RMS Theta menunjukkan nilai 0,311 yang artinya model yang digunakan kurang baik dikarenakan $> 0,12$.

4. Uji hipotesis

Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis secara langsung pada penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.2.8:

Tabel 13. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Kompetensi (X1) → Pengembangan Karir (Y2)	0,086	0,457	Tidak Terbukti
Kompetensi (X1) → Prestasi Kerja (Y1)	-0,227	0,189	Tidak Terbukti
Budaya Organisasi (X2) → Pengembangan Karir (Y2)	0,474	0,000	Terbukti
Budaya Organisasi (X2) → Prestasi Kerja (Y1)	0,175	0,181	Tidak terbukti
Prestasi Kerja (Y1) → Pengembangan Karir (Y2)	0,296	0,025	Terbukti

Sumber : Calculate Model, Bootstrapping, Path Coefficient

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas untuk melihat pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai koefisien parameter dan *P Value* atau nilai signifikansi < 0.05 . Apabila nilai *P Value* < 0.05 dan nilai koefisien parameter menunjukkan nilai positif, maka hipotesis tersebut terbukti berpengaruh. Apabila data menunjukkan > 0.05 maka hipotesis tersebut tidak terbukti. Hal ini tersebut diuraikan sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa pengaruh Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,086 dan P Value $> 0,05$ yaitu sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi (X₁) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama **ditolak**.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa pengaruh Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₁) menunjukkan nilai koefisien parameter -0,227 dan P Value $> 0,05$ yaitu sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi (X₁) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₁), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua **ditolak**.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,474 dan P Value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X₂) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga **diterima**.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat bahwa pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₁) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,175

dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,181. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X₂) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₁), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat **ditolak**.

H₅: Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian hipotesis kelima bahwa pengaruh Variabel Prestasi Kerja (Y₁) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,296 dan P Value < 0,05 yaitu sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Prestasi Kerja (Y₁) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima **diterima**.

5. Analisis mediasi

Analisis mediasi dilakukan dengan menggunakan *Sobel test* yaitu sebuah langkah pengujian untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen yang melalui variabel mediasi/*intervening* secara signifikan mampu sebagai mediator dalam pengaruh tersebut. Pada analisis ini juga untuk melihat pengaruh dari variabel *intervening* atau mediasi. Berikut hasil uji mediasi menggunakan SmartPLS 3.2.8:

Tabel 14. Uji *Intervening*/Mediasi

Variabel	Direct Effect (Path Coefficient)		Total Effect		Perubahan Effect	Keterangan
	Original Sample (O)	P Values	Original Sample (O)	P Values	Koefisien	
Kompetensi (X ₁) → Pengembangan Karir (Y ₂)	0,086	0,324	0,019	0,462	-0,067	Intervening tidak berperan
Budaya Organisasi (X ₂) → Pengembangan Karir (Y ₂)	0,474	0,000	0,526	0,000	0,052	Intervening berperan

Sumber : *Calculate Model, Bootstrapping, Path Coefficient, Total Effect*

Hasil pengujian mediasi atau *intervening* yaitu dengan melihat hasil *output* dari perbandingan *direct effect* dengan *total effect*. Peran dari Variabel Prestasi Kerja (Y₁) sebagai variabel *intervening* berfungsi positif yang ditunjukkan dengan kenaikan dari *direct effect* ke *total effect* seperti pada tabel di atas. Pada Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂) terlihat peran mediasi atau *intervening* mengalami perubahan penurunan nilai koefisien sebesar -0,067 artinya tidak adanya peran mediasi atau *intervening* dari Variabel Prestasi Kerja (Y₁) pada Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂). Selanjutnya, pada Variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂) terlihat peran mediasi atau *intervening* mengalami perubahan peningkatan nilai koefisien sebesar 0.052 artinya adanya peran mediasi atau *intervening* dari Variabel Prestasi Kerja (Y₁) pada variabel Variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y₂).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji analisis data di atas, maka dilakukan pembahasan di bawah ini sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,086 dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi (X_1) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama **ditolak**.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Barnes et al., (2022) dengan judul “*Career Competencies for Academic Career Progression: Experiences of Academics at a South African University*” menghasilkan bahwa kompetensi mempengaruhi pengembangan karier bagi pegawai akademik di afrika selatan. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Garaika (2020) dengan judul “*Impact Of Training and Competence On Performance Moderated by The Lecturer Career Development Program In Palembang, Indonesia*” didapatkan bahwa kompetensi mempengaruhi pengembangan karier. Perbedaan hasil penelitian ini salah satu penyebabnya minimnya ketersediaan partisipan penelitian sehingga data yang didapatkan kurang bisa menjelaskan pengaruh kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karier di pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dari hasil analisis statistik dapat ditunjang dengan analisis deskriptif antara Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2). Faktor lainnya yang menyebabkan tidak signifikan pengaruh antara Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2) dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan:

- a) Pernyataan pada Variabel Kompetensi (X_1) pada pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 17 orang (51,52%) yaitu pada respons pernyataan “Saya senang terhadap atmosfer kerja di instansi saya”, “Saya dapat mengerti apapun berkaitan dengan aturan di instansi saya “ dan “Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”. Respon Sangat Tidak Setuju dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu bersemangat ketika bekerja di instansi ini” dan “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam memilih metode kerja yang lebih efektif”. Berdasarkan dari persebaran respon pernyataan yang berada pada poin tidak setuju dan sangat tidak setuju menjadi salah satu penyebab hipotesis ini tidak diterima.
- b) Pernyataan pada Variabel Pengembangan Karir (Y_2) pilihan jawaban Netral dengan total responden 3 orang (9,09%) yaitu pada respons pernyataan “Saya merasa pengembangan karier pegawai di instansi saya berjalan sesuai ketentuan yang berlaku”. Berdasarkan dari respon yang masih berada di pilihan netral menjadi salah satu penyebab hipotesis ini tidak diterima.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1) menunjukkan nilai koefisien parameter -0,227 dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi (X_1) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua **ditolak**.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaim et al., (2019) dengan judul “*Analyzing the effects of individual competencies on performance in the services industries in Turkey. Methodology*” dengan hasil kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Manani & Ngui (2019) dengan judul “*Effects of Employee Competencies on Employee Job Performance in Humanitarian Organizations; A Case Study of the World Food*

Programme, Kenya” ditemukan bahwa adanya dampak positif antara kompetensi akademik untuk meningkatkan prestasi kerja. Perbedaan hasil penelitian ini salah satu penyebabnya minimnya ketersediaan partisipan penelitian sehingga data yang didapatkan kurang bisa menjelaskan pengaruh kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir di pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dari hasil analisis statistik dapat ditunjang dengan analisis deskriptif antara Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1). Faktor lainnya yang menyebabkan tidak signifikan pengaruh antara Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1) dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan:

- a) Pernyataan pada Variabel Kompetensi (X_1) pada pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 17 orang (51,52%) yaitu pada respons pernyataan “Saya senang terhadap atmosfer kerja di instansi saya”, “Saya dapat mengerti apapun berkaitan dengan aturan di instansi saya “ dan “Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”. Respon Sangat Tidak Setuju dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu bersemangat ketika bekerja di instansi ini” dan “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam memilih metode kerja yang lebih efektif”. Berdasarkan dari persebaran respon pernyataan yang berada pada poin tidak setuju dan sangat tidak setuju menjadi salah satu penyebab hipotesis ini tidak diterima.
- b) Pernyataan pada Variabel Prestasi Kerja (Y_1) pada pilihan jawaban Netral dengan total responden 8 orang (24,24%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang”. Sedangkan untuk pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu melakukan pengecekan pekerjaan yang sedang dikerjakan”, “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”, “Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja” dan “Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang”. Berdasarkan dari respon yang masih berada di pilihan netral dan tidak setuju menjadi salah satu penyebab hipotesis ini tidak diterima.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,474 dan P Value < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_2) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga **diterima**.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Reeder (2020) dengan judul “*Organizational culture and career development in the British civil service*” menghasilkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir pada pekerja di Inggris. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amaral et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)” didapatkan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan penting kepada pengembangan karir. Dari hasil analisis statistik dapat ditunjang dengan analisis deskriptif antara Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2). Faktor lainnya yang menyebabkan signifikan pengaruh antara Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y_2) dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan:

- a) Pernyataan pada Variabel Budaya Organisasi (X_2) pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 14 orang (42,42%) yaitu pada respons pernyataan

“Instansi di tempat saya sudah menetapkan prosedur kerja yang baik untuk mencapai hasil yang maksimal”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 21 orang (63,64%) yaitu pada respon pernyataan “Instansi saya mampu menciptakan hubungan yang harmonis sesama PNS”. Respon jawaban tersebut merupakan salah satu faktor diterimanya hipotesis.

- b) Pernyataan pada Variabel Pengembangan Karir (Y_2) pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 14 orang (42,42%) yaitu pada respons pernyataan “Proses promosi jabatan di instansi saya selalu dilakukan secara terbuka” dan “Saya merasa pengembangan karir pegawai di instansi saya berjalan sesuai ketentuan yang berlaku”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 25 orang (75,76%) yaitu pada respon pernyataan “Instansi saya memberikan kesempatan Diklat yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai”. Respon jawaban tersebut merupakan salah satu faktor diterimanya hipotesis.

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat bahwa pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,175 dan P Value $> 0,05$ yaitu sebesar 0,181. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_2) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat **ditolak**.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Razzaghi et al., (2022) dengan judul “*Investigating the Effect of Organizational Culture and Team Work on Teachers' job Performance Emphasizing the Mediating Role of Professional Ethics*” diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hasibuan et al., (2022) dengan judul “*The influence of organizational commitment, job satisfaction, and organizational culture on employee performance in the forestry service of north sumatra province*” hasilnya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan prestasi kerja. Perbedaan hasil penelitian ini salah satu penyebabnya minimnya ketersediaan partisipan penelitian sehingga data yang didapatkan kurang bisa menjelaskan pengaruh kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir di pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dari hasil analisis statistik dapat ditunjang dengan analisis deskriptif antara Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1). Faktor lainnya yang menyebabkan tidak signifikan pengaruh antara Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1) dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan:

- a) Pada pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X_2) pada pilihan jawaban Netral dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Instansi tempat saya bekerja lebih mementingkan hasil” dan “Ketika mengambil keputusan di instansi saya selalu melibatkan seluruh karyawan”. Sedangkan untuk pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 1 orang (3,03%) yaitu pada respons pernyataan “Instansi tempat saya bekerja lebih mementingkan hasil”, “Instansi di tempat saya mampu menumbuhkan rasa bersaing untuk mencapai prestasi” dan “Ketika mengambil keputusan di instansi saya selalu melibatkan seluruh karyawan”. Berdasarkan dari persebaran respon pernyataan yang berada pada poin tidak setuju dan sangat tidak setuju menjadi salah satu penyebab hipotesis ini tidak diterima.
- b) Pernyataan pada Variabel Prestasi Kerja (Y_1) pada pilihan jawaban Netral dengan total responden 8 orang (24,24%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu pulang

sesuai dengan jam pulang”. Sedangkan untuk pilihan jawaban Tidak Setuju dengan total responden 2 orang (6,06%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu melakukan pengecekan pekerjaan yang sedang dikerjakan”, “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”, “Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja” dan “Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang”. Berdasarkan dari respon yang masih berada di pilihan netral dan tidak setuju menjadi salah satu penyebab hipotesis ini tidak diterima.

H₅: Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian hipotesis kelima bahwa pengaruh Variabel Prestasi Kerja (Y_1) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2) menunjukkan nilai koefisien parameter 0,296 dan P Value < 0,05 yaitu sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Prestasi Kerja (Y_1) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2), artinya dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima **diterima**.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alshammari (2023) dengan judul “*Impact of communication competencies, job requirements and Academic performance on students' career development at the University of Hail, Saudi Arabia*” menghasilkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sari et al., (2020) dengan judul “Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan” hasilnya bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Dari hasil analisis statistik dapat ditunjang dengan analisis deskriptif antara Variabel Prestasi Kerja (Y_1) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2). Faktor lainnya yang menyebabkan signifikan pengaruh antara Variabel Prestasi Kerja (Y_1) terhadap Pengembangan Karir (Y_2) dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan:

- a) Pada pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y_1) pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 9 orang (27,27%) yaitu pada respons pernyataan “Saya selalu bekerja dengan kemampuan maksimal yang saya miliki”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 23 orang (69,70%) yaitu pada respon pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”. Respon jawaban tersebut merupakan salah satu faktor diterimanya hipotesis.
- b) Pernyataan pada Variabel Pengembangan Karir (Y_2) pada pilihan jawaban Sangat Setuju dengan total responden 14 orang (42,42%) yaitu pada respons pernyataan “Proses promosi jabatan di instansi saya selalu dilakukan secara terbuka” dan “Saya merasa pengembangan karir pegawai di instansi saya berjalan sesuai ketentuan yang berlaku”. Kemudian untuk pilihan jawaban Setuju dengan total responden 25 orang (75,76%) yaitu pada respon pernyataan “Instansi saya memberikan kesempatan Diklat yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai”. Respon jawaban tersebut merupakan salah satu faktor diterimanya hipotesis.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh antara Variabel Kompetensi (X_1) dan Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y_1) sebagai Variabel *Intervening* pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) / Smar PLS dan *software SPSS (Statistic Package for Social Science)*. Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pada hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif antara kompetensi kelompok terhadap pengembangan karir dan hasil dari analisis data dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi (X_1) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2), dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya, kompetensi tidak dapat mempengaruhi tingkat pengembangan karir pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).
- b. Pada hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap prestasi kerja dan hasil dari analisis data dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi (X_1) tidak terbukti berpengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1), dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua ditolak. Artinya, kompetensi tidak dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).
- c. Pada hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap pengembangan karir dan hasil dari analisis data dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_2) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2), dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat pengembangan karir pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).
- d. Pada hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan hasil dari analisis data dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_2) tidak terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y_1), dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat ditolak. Artinya, budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).
- e. Pada hipotesis kelima yaitu terdapat pengaruh positif prestasi kerja terhadap pengembangan karir dan hasil dari analisis data dapat disimpulkan bahwa Variabel Prestasi Kerja (Y_1) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2), dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima diterima. Artinya, prestasi kerja dapat mempengaruhi tingkat pengembangan karir pada pegawai komisi pemilihan umum (KPU) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).
- f. Hasil pengujian mediasi atau *intervening* menghasilkan bahwa adanya peran mediasi atau *intervening* dari Variabel Prestasi Kerja (Y_1) pada Variabel pada Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2). Namun peran mediasi atau *intervening* tidak terjadi pada Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y_2).

BIBLIOGRAFI

- Afifudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alshammari, S. A. (2023). Impact of communication competencies , job requirements and Academic performance on students ' career development at the University of Hail , Saudi Arabia. *Amazona Investiga*, 12(61), 173–183.
- Amaral, F. ., John, Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Amstrong, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media

- Komputindo.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cetakan Kesatu)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Barnes, N., du Plessis, M., & Frantz, J. (2022). Career Competencies for Academic Career Progression: Experiences of Academics at a South African University. *Frontiers in Education*, 7(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.814842>
- Bernardin, H. ., & Russel, J. E. . (2015). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Brown, & Brooks. (2016). *Career Choice and Development*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Byars, L. ., & Rue, L. . (2017). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Efendi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah (LLP-KUKM). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(01), 27–39.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Garaika. (2020). IMPACT OF TRAINING AND COMPETENCE ON PERFORMANCE MODERATED BY THE LECTURER CAREER DEVELOPMENT PROGRAM IN PALEMBANG, INDONESIA. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(3), 10–20.
- Hasibuan, Hardi, K., Surbakti, M. K., & Fikri, M. H. (2022). The influence of organizational commitment, job satisfaction, and organizational culture on employee performance in the forestry service of north sumatra province. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5). www.enrichment.iocspublisher.org
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Roˆnkkoˆ and Evermann. *Organizational Research Methods*, 17(2), 182–209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Hofstede, G. . (2015). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. New York: Administrative Science Quarterly.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Manani, E., & Ngui, T. K. (2019). Effects of Employee Competencies on Employee Job Performance in Humanitarian Organizations; A Case Study of the World Food Programme, Kenya. *Global Scientific Journals*, 7(10), 1688–1702.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, D. (2015). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Mondy, W., Mondy, B., & Judy. (2016). *Human Resource Management Twelfth Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Mulugeta, A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employees Performance in Public Service Organization of Dire Dawa Administration. *Developing Country Studies*, 10(5), 16–29. <https://doi.org/10.7176/dcs/10-5-03>
- Mulyati, T., & Utami, S. B. (2019). EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality). *JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 3(1).
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pangestuti, D. C. (2019). ANALISIS PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN INTERVENING PRESTASI KERJA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 57–68.
- Pasaribu, F. (2019). The Effect Of Organizational Culture On Career Planning And Its Impact To Work Motivation And Employees Performance. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(12), 35–47.
- Razzaghi, M., Ghalavandi, H., & Mousavinia, S. M. (2022). Investigating the Effect of Organizational Culture and Team Work on Teachers' job Performance Emphasizing the Mediating Role of Professional Ethics. *International Journal of Ethics & Society*, 4(1), 0–20. <https://doi.org/10.52547/ijethics.4.1.20>
- Reeder, N. (2020). Organizational culture and career development in the British civil service. *Public Money and Management*, 40(8), 559–568. <https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1754576>
- Riski, M., Tarigan, S., Samuel Butarbutar, R., Hasibuan, H., Maruli, J., & Siboro, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 118–124. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/13002>
- Rivai, & Sagala. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Rostanti, L. F., Yuniningsih, T., & Djumiarti, T. (2019). Analisis Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang ± Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Admisnistrasi Publik*.
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). MOTIVASIDAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 141–145.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J. (2017). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta:

- BPFE.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2016). *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Stephen, E. N., & Stephen, E. A. (2019). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Niger Delta University, Amassoma. *Higher Education of Social Science*, 11(5), 36–45. <https://doi.org/10.3968/8876>
- Sugiyono. (2015a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Super, D. (2020). *Opportunitis in Psychology Careers*. Washington: The McGraw-Hill Companies.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tohardi, A. (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV MandarMaju.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106–111. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/1317>
- Wicaksono, G. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 64–69. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7817>
- Wiyono, G. (2020a). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 25 & Smart PLS 3.2.8*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Wiyono, G. (2020b). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 25 & Smart PLS 3.2.8*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Zahid, T., Khan, A., Zulfiqar, A., Syed, E., Maqsood, R., Iqbal, L., Asif, I., & Nazir, M. (2023). Impact Of Work-Family Balance On Career Development Of Female Health Professionals With Mediating Role Of Job Performance and Moderating Role Of Gender Friendly Environment. *Journal of Education and Social Studies*, 4(1), 79–87.
- Zaim, H., Yasar, M. fatih, & Unal, O. F. (2019). ANALYZING THE EFFECTS OF INDIVIDUAL COMPETENCIES ON PERFORMANCE : A FIELD STUDY IN SERVICES INDUSTRIES IN TURKEY. *Journal of Global Strategic Management*, May. <https://doi.org/10.20460/JGSM.2013715668>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.