

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI, UKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI GORONTALO

Muhamad Dwi Cahyo Papatungan ^{a*)}, Irwan Yantu ^{a)}, Lanto Miriatin Amali ^{a)}

^{a)} Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: cahyopapatungan47@gmail.com

Article history: received 30 January 2026; revised 12 February 2026; accepted 30 March 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.100>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan provinsi Gorontalo. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan budaya organisasi serta masih ada pegawai yang belum memahami pengembangan karir dalam mendukung pengembangan diskumperindag, yang berdampak pada kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian mencakup seluruh pegawai diskumperindag di provinsi Gorontalo, dan sampel ditentukan melalui teknik purposive sampling dengan jumlah responden 100 orang pegawai diskumperindag. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner berbasis skala diferensial semantik dan analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai F hitung 117.925 dengan signifikansi $< 0,001 < 0,05$). Secara parsial, masing-masing variabel budaya organisasi maupun pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diskumperindag. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,709, hal ini berarti rasio variabel independen terhadap dependen adalah 70,9%. sementara sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, atau lingkungan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

The Influence Of Organizational Culture And Career Development On Employee Performance In Cooperatives, Smes, Industry, And Trade In Gorontalo Province

Abstract. This study aims to analyze the influence of organizational culture and career development on employee performance at the office of cooperatives, smes, industry, and trade in Gorontalo province. The underlying phenomenon of this research is the low level of employee awareness of implementing organizational culture and the lack of understanding of career development in supporting the development of diskumperindag, which impacts employee performance. The research method used is quantitative with a survey. The study population included all diskumperindag employees in Gorontalo province, and the sample was determined using a purposive sampling technique with 100 diskumperindag employees as respondents. The research instrument used a semantic differential scale-based questionnaire, and data analysis was conducted using multiple linear regression. The results showed that organizational culture and career development simultaneously had a positive and significant effect on employee performance (the calculated F-value was 117.925 with a significance level of $< 0.001 < 0.05$). Partially, each variable, both organizational culture and career development, had a significant positive effect on diskumperindag employee performance. The coefficient of determination (R^2) in this study was 0.709, indicating a 70.9% independent to dependent variable ratio, while the remaining 29.1% was influenced by other factors such as leadership style, motivation, or the work environment.

Keywords: Organizational Culture, Career Development, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber sumber manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diartikan orientasi kerjanya adalah untuk menata kelola sejumlah orang dalam organisasi bisa dalam jumlah dua, tiga, empat, dan lima

orang, atau dalam jumlah yang lebih banyak Marniati (2020:6). Oleh sebab itu, efektivitas pengelolaan organisasi sangat bergantung pada optimalisasi sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam menjamin keberlangsungan suatu organisasi.

Organisasi yang memiliki tata kelola yang baik serta mengalami pertumbuhan dan perkembangan akan menitikberatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menjalankan fungsinya secara optimal. Hal ini menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terus berkembang. Oleh karena itu, kompetensi teknis, pemahaman teoretis, kemampuan konseptual, serta integritas moral dari individu yang terlibat dalam organisasi, baik di tingkat operasional maupun manajerial, menjadi aspek fundamental yang harus diperhatikan. Selain itu, kedudukan sumber daya manusia sebagai aset strategis memungkinkan perusahaan untuk membangun norma perilaku, nilai-nilai, dan keyakinan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo atau yang sering disebut Diskumperindag merupakan salah satu unsur perangkat daerah yang bertugas untuk membantu Gubernur Provinsi Gorontalo dalam melaksanakan unsur pemerintahan dibidang terkait dan memberikan pelayanan publik yang menjadi kewenangan pemerintah, di bidang koperasi, ukm perindustrian dan perdagangan Sesuai Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 69 Tahun 2014 tentang tugas dan fungsi. Sehingga pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan dengan ekstra cepat dan tepat. Oleh karena itu pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm Perindustrian, Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk melaksanakan tugasnya.

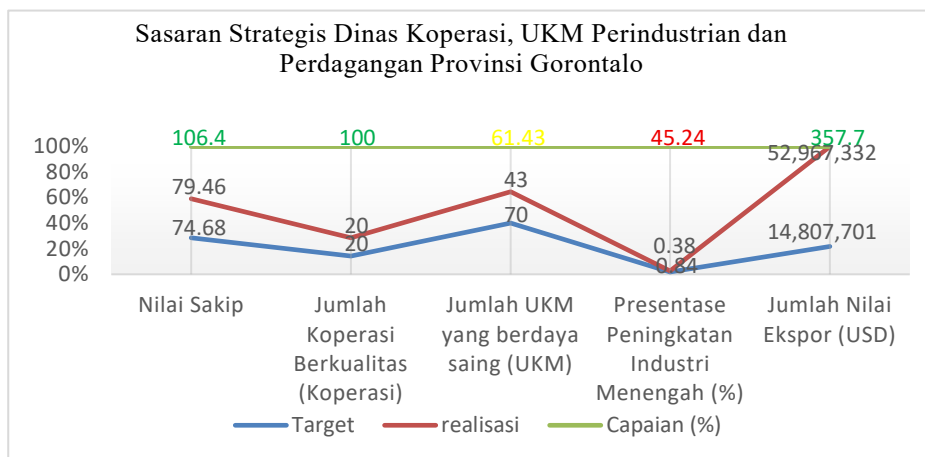
Pegawai merupakan aset yang sangat esensial bagi organisasi, karena kontribusi mereka memiliki dampak langsung terhadap efektivitas operasional organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja Pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia. Berbagai upaya dilakukan untuk mengembangkan potensi individu agar mereka memiliki motivasi tinggi dalam memberikan kontribusi optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Pegawai bersifat individual, mengingat setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah di capai oleh individu atau kelompok tentunya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing individu agar pencapaiannya secara ilegal tidak melanggar aturan maupun hukum Afandi (2018:83). Berikut ini jumlah pegawai Dinas Koperasi, Ukm Perindustrian, Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo 2025.

Tabel 1 Jumlah Pegawai Dinas Koperasi, UMK Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Tahun 2025.

| No | Unit organisasi | Eselon | | | | Staf | Jumlah |
|-------|--------------------|--------|----|-----|----|------|--------|
| | | I | II | III | IV | | |
| 1 | Sekretariat | - | 3 | 1 | 4 | 7 | 25 |
| 2 | Bidang koperasi | - | - | 5 | 2 | 3 | 10 |
| 3 | Bidang UMKM | - | - | 9 | 1 | 5 | 15 |
| 4 | Bidang industri | - | 1 | 7 | 4 | 10 | 22 |
| 5 | Bidang perdagangan | - | 3 | 8 | 2 | 7 | 20 |
| 6 | UPT. BPSMB | - | 1 | 15 | 1 | 4 | 21 |
| Total | | | 8 | 45 | 14 | 36 | 113 |

Sumber: Dinas Koperasi, UMK Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas bahwa jumlah pegawai Diskumperindag Provinsi Gorontalo tahun 2025 sebanyak 113 pegawai. Dimana jumlah pegawai ini terbagi di beberapa unit organisasi diantaranya sekretariat 25 pegawai, bidang koperasi 10 pegawai, bidang UMKM 15 pegawai, bidang indusitri 22 pegawai, bidang perdagangan 20 pegawai dan UPT. BPSMB 21 pegawai. Berdasarkan Peremen RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja ASN, yang mencakup PNS dan PPPK. Peraturan ini berfokus pada hasil kerja yang diukur melalui kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian dan biaya hasil kerja, serta perilaku kerja BerAKHLAK yang meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Berikut ini merupakan realisasi kinerja pegawai atas sasaran strategis di Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo tahun 2024.



Gambar 1 Realisasi Kinerja Pegawai atas Sasaran Strategis Dinas Koperasi, UKM Perindustrian, dan perdagangan Provinsi Gorontalo Tahun 2024

Berdasarkan grafik di atas hasil capaian sasaran strategis kinerja dengan menghitung hasil realisasi dan target guna mengukur keberhasilan dari dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo. Masi ada indikator kinerja yang tidak mencapai sasaran yaitu jumlah UKM yang berdaya saing yang hanya mencapai 43 dari terget 70 dan presentase peningkatan industri kecil menengah yang hanya 0,38 dari total target 0,84. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo masih belum optimal yang dinilai dari perilaku kerja pegawai yang didasarkan pada BerAKHLAK. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan budaya organisasi dan masi ada sebagian pegawai yang belum memahami pengembangan karir. Kondisi ini tercermin dari beberapa indikator, antara lain banyak pekerjaan yang menumpuk hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab ndalam melaksanakan tugas, minimnya keinginan pegawai untuk menunjukkan sikap dan perilaku kompetitif untuk bersaing dengan pegawai lainnya. Diaman dapat dilihat dari sikap beberapa pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja dan sering terlambat pada saat turun lapangan untuk penyaluran manfaat bantuan UMKM.

Setiap organisasi akan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi. Berbagai strategi dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya melalui penguatan budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan Budaya Organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam Perusahaan. Budaya organisasi pada umumnya merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, dan praktik yang berkembang dan diterima dalam sebuah organisasi atau Perusahaan, yang mempengaruhi cara-cara individu dan kelompok berinteraksi, bekerja, dan mengambil Keputusan. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan identitas yang jelas bagi sebuah organisasi dan perusahaan.

Dimana Robbins & Judge (2018:355) menyebutkan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem berbagi arti yang dilakukan para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan unsur pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Dimana budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Budaya organisasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, dan kesadaran tentang pemecahan masalah dan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Eksantari et al., 2023) yang mengemukakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Siginfikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Area Bandung 1. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Setiadi, 2022) Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. Kemudian faktor yang kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Dimana pengembangan karir merupakan sebuah proses berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang dalam dunia kerja. Dimana tujuannya adalah untuk membantu individu untuk mencapai potensi yang maksimal dan mempersiapkan diri untuk tantangan karir di masa depan.

Menurut Henry (2018:237) pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang di perlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Dalam beberapa cara, pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja. Pertama, individu dapat merasa lebih kompeten dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik ketika mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Kedua, program pengembangan karir yang berhasil dapat meningkatkan kepercayaan diri pengalaman

individu dalam menghadapi tantangan yang lebih besar. Jika pengembangan karir dikelola secara efektif dalam suatu organisasi, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya merupakan bentuk investasi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, tetapi juga menjadi strategi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai dalam meraih jenjang karir yang lebih tinggi guna mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Organisasi dikatakan mampu untuk berkembang apabila proses Pengembangan Karir pegawai terus berjalan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Dadang et al., 2022) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Non PNS Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Eksantari et al., 2023) yang mengemukakan bahwa Pengembangan Karir Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Area Bandung.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan (DISKUMPERINDAG) Provinsi Gorontalo. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kemudahan akses serta ketersediaan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Waktu penelitian berlangsung selama satu tahun, yaitu dari Oktober 2024 hingga September 2025. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis serta menganalisis hubungan antar variabel menggunakan data berbentuk angka yang diolah melalui teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif dan terukur terkait pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan adalah desain survei, dengan pengumpulan data primer melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Budaya organisasi diartikan sebagai sistem nilai dan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, dengan indikator seperti inovasi, orientasi hasil, kerja tim, dan stabilitas. Pengembangan karir didefinisikan sebagai upaya peningkatan kemampuan individu untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, dengan indikator meliputi promosi, mutasi, pendidikan, dan pelatihan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui indikator perilaku kerja, sifat pribadi, dan hasil kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISKUMPERINDAG Provinsi Gorontalo yang berjumlah 113 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Isaac dan Michel dengan tingkat kesalahan 1%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 94 orang yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi objek penelitian. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung data penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yang disusun berdasarkan skala diferensial semantik untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Kedua, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dan responden. Ketiga, uji asumsi klasik dilakukan yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, uji hipotesis dilakukan melalui uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara empiris dan terukur, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial di lingkungan DISKUMPERINDAG Provinsi Gorontalo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Menurut Ghazali (2021:19) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness dari masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 analisis Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Budaya Organisasi | 100 | 42.00 | 70.00 | 61.7700 | 4.08954 |
| Pengembangan Karir | 100 | 42.00 | 70.00 | 61.4900 | 4.66341 |
| Kinerja Pegawai | 100 | 41.00 | 70.00 | 61.8300 | 4.35091 |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | |

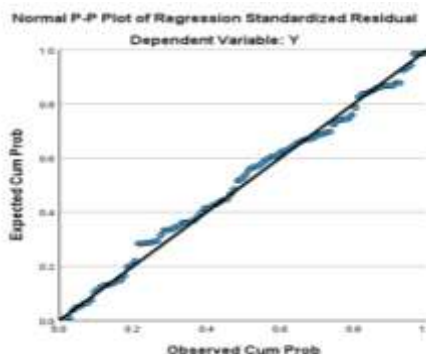
Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa penelitian ini melibatkan sebanyak 100 responden yang memberikan data lengkap untuk ketiga variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai. Pada variabel budaya organisasi, diketahui bahwa nilai minimum adalah 42,00 dan maksimum 70,00 dengan rata-rata sebesar 61,7700 dan standar deviasi 4,08. ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjalankan budaya organisasi secara baik, meskipun masi ada pegawai yang tidak menjalankan budaya organisasi dengan baik. Selanjutnya pengembangan karir, nilai minimum yang diperoleh adalah 42,00 dan maksimum 70,00 dengan rata-rata sebesar 61,4900 dan standar deviasi sebesar 4,66. Nilai ini mencerminkan bahwa pengembangan karir dipahami oleh pegawai sehingga dipersepsikan secara positif oleh responden, meskipun masi ada pegawai yang belum benar-benar memahami pengembangan karir. Sementara itu, variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai minimum 41,00 dan maksimum 70,00 dengan nilai rata-rata 61,8300 dan standar deviasi sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada tingkat yang baik dan cenderung merata di antara para responden, dengan variasi tidak terlalu tinggi. Secara keseluruhan, nilai rata-rata dari ketiga variabel mengindikasikan bahwa para responden memberikan persepsi atau penilaian yang positif terhadap budaya organisasi yang dijalankan, pengembangan karir yang di pahami, serta kinerja mereka lakukan. Selain itu, data ini juga memberikan gambaran awal mengenai seberapa besar perbedaan yang terdapat dalam setiap variabel, yang selanjut dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis dan uji hubungan antar variabel dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data menggunakan *Normal Probability Plot* dengan ketentuan jika titik pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Adapun uji normalitas data dengan metode *Normal Probability Plot*, sebagai berikut.



Gambar 1 Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan hasil Uji Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual pada gambar 4.1 diatas menggambarkan titik-titik yang cenderung mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Normalitas dengan metode Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Budaya Organisasi | .321 | 3.119 |
| | Pengembangan Karir | .321 | 3.119 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2026)

Berdasarkan data tabel 4.16 di atas bahwa nilai VIF kedua variabel bernilai 3.119 lebih kecil dari 10. Kemudian nilai tolerance sebesar 0.321 lebih besar dari 0.1 maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|-------|------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|--------|------|
| 1 | (constant) | 6.138 | 2.370 | | 2.590 | .011 |
| | X1 | -.094 | .065 | -.245 | -1.445 | .152 |
| | X2 | .026 | .056 | .080 | .472 | .638 |

Berdasarkan tabel 3 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan signifikansi sebagaimana dikemukakan oleh Syafrida (202:70), diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,152 dan variabel X2 sebesar 0,638. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada variabel independen yang diuji.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan alat analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|-------|------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|-------|-------|
| 1 | (constant) | 7.119 | 2.414 | | 1.965 | .052 |
| | X1 | .535 | .103 | .503 | 5.192 | <.001 |
| | X2 | .353 | .090 | .378 | 3.904 | <.001 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2026)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 7.119 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.535 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Budaya Organisasi maka akan mempengaruhi kinerja Pegawai sebesar 0,535. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,353 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Pengembangan Karir maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 0,353 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi R²

Goodness of fit atau koefisien determinasi (R²) adalah alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan tujuan untuk memprediksi besar atau pentingnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estiamte |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .842 ^a | .709 | .703 | | 2.372 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2026)

Dari tabel di 4.19 hasil R sebesar 842 yang menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara Kinerja Pegawai dengan variabe Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah kuat. Nilai R Square sebesar 0,709 menunjukkan 70,9% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 29,1 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam model ini.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini untuk membuktikan apakah seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel satu dependen yaitu kinerja karyawan secara bebas dengan taraf level signifikansi sebesar 0,05 (α = 5%). Adapun untuk dapat menentukan F tabel pada penelitian, menggunakan persamaan $F_{df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2}$ sedangkan $df2 = n - k = 100 - 3 = 97$ sehingga diperoleh f tabel dengan nilai 3.09.

Tabel 6 Hasil Uji F (Uji Simultan)

| Model | F hitung | F tabel | Sig |
|--------------|----------|---------|-------|
| 1 Regression | 117.924 | 3.09 | <.001 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai F-tabel berada pada taraf signifikan < 0.05 yang artinya hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak, sedangkan nilai F_{hitung} sejumlah 117.928 dapat di tarik kesimpulan bahwa F_{hitung} (117.924) > F_{tabel} (3.09) artinya Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dina Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Pedagangan Provinsi Gorontalo.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t menurut Syafrida (2021:53) merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Hasil Uji T (Uji Parsial)

| Model | t hitung | t tabel | Sig |
|---------------------|----------|---------|-------|
| 1 Budaya Organisasi | 13,879 | 1,984 | <.001 |
| Pengembangan Karir | 12,851 | 1,984 | <.001 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4. 21 maka berdasarkan hasil tersebut dapat diuraikan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t Budaya Organisasi (X1) yaitu < 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 13,879 > t tabel 1,984 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat diterima.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t Pengembangan Karir (X2) yaitu < 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 12,851 > t tabel 1,984 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab, sehingga pegawai menyalurkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik, dengan nilai TCR tertinggi sebesar 90,8% pada indikator perhatian terhadap detail. Ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya nilai budaya organisasi dalam menunjang kinerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi. Nilai seperti tanggung jawab, perhatian terhadap detail, dan komitmen mampu mengarahkan kinerja pegawai. Selain itu, Goal Setting Theory (Locke, 1968) menjelaskan bahwa tujuan organisasi yang

tertanam dalam budaya akan memotivasi perilaku kerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Eksantari et al. (2023), meskipun berbeda dengan Kurniawati & Setiadi (2022), yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan akibat perbedaan kondisi organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi dan kejelasan jenjang karir. Pelaksanaan pengembangan karir yang baik mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel ini berada pada kategori sangat baik dengan nilai TCR 89,6% pada indikator pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan efektivitas pegawai dalam mengelola tanggung jawab kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Henry (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya menyiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih tinggi melalui peningkatan kemampuan. Selain itu, Goal Setting Theory (Locke, 1968) menjelaskan bahwa kejelasan tujuan karir mendorong pegawai meningkatkan kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Dadang et al. (2022) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan Eksantari et al. (2023), yang menemukan pengaruh tidak signifikan, kemungkinan karena kurangnya apresiasi organisasi. Pada Diskumperindag, program pengembangan karir dinilai adil dan efektif, sehingga mampu meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel memiliki peran penting dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Budaya organisasi memberikan landasan nilai dan etos kerja, sedangkan pengembangan karir memberikan arah dan motivasi bagi pegawai. Ketika keduanya berjalan selaras, maka tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Hasil deskriptif menunjukkan kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan nilai TCR tertinggi sebesar 91,2% pada indikator ketepatan waktu kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sesuai tanggung jawab individu dalam organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku, sementara pengembangan karir meningkatkan kemampuan dan motivasi. Goal Setting Theory (Locke, 1968) juga menjelaskan bahwa keselarasan tujuan organisasi dan individu akan meningkatkan komitmen dan kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Eksantari et al. (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi budaya organisasi dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat nilai-nilai organisasi dipahami dan dijalankan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja pegawai juga akan semakin membaik. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melihat adanya kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi kepada mereka, sehingga secara otomatis mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal karena merasa ada masa depan yang jelas di instansi tersebut. Secara simultan, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F membuktikan bahwa variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara instansi yang memiliki lingkungan yang sehat (Budaya Organisasi) sekaligus didukung oleh sistem promosi dan pelatihan yang adil (Pengembangan Karir), mampu menjadi strategi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

V. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanaf Publishing.
- Dadang, S., Ilmu, T., Banten, E., & Primagraha, U. (2022). *LAYANAN UMUM NON PNS UNIVERSITAS SULTAN*. 1, 14–32.
- Eksantari, T. P., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Area Bandung 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 312–320. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/37356%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/37356/28750>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metodologi Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Henry, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- KASWAN. (2014). *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan Dan Kepuasan)*. Alfabeta.
- Kurniawati, V., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.668>
- Locke, L. (1968). *a more conceptual approach to the problem . Using Branden ' s theory of emotions as a starting point , the concepts of satisfaction , dissatisfaction , value , emotion , and appraisal and their interrelationships are discussed . present theory are given .* 99–152. <https://eric.ed.gov/?id=ED023138>
- Marniati. (2020). *manajemen sumber daya manusia*. PT. Raja Grafindo.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA SETIA.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Supriyanto, B. (2016). *Budaya Organisasi*. CV Media Brilian.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Syafrida, S. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Penerbit kbm Indonesia.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pustaka Media.
- Zainal, V. R. (2018). *manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan :dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada