Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2025
e-ISSN: 2988-5000; p-ISSN: 2988-4101, Hal. 340-351
DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2136
Available Online at: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara

Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima

Nana Mulyani[1*], Ikbal Irawan[2], Jaenab[3]
[1-3] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia
Email: nanamulyani.stiebima21@gmail.com [1], ikbal.stiebima@gmail.com [2], jaenab84.stiebima@gmail.com [3]

Alamat: Jl. Wolter Monginsidi, Kompleks Tolobali, Kelurahan Sarae, Kecamatan Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat – Kode Pos 84110
**Korespondensi penulis: nanamulyani.stiebima21@email.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of career development and organizational culture on employee performance at the Bima City Social Service. The research method used is quantitative with an associative approach. The sample in this study was 35 people who were civil servants. Data collection techniques were carried out using questionnaires, and data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and f-tests. The results of the study indicate that career development has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, career development and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate the importance of training, fair career opportunities, and an open and collaborative work culture in improving employee performance. Therefore, the Bima City Social Service is advised to continue improving career development and strengthening an organizational culture that supports performance. In addition, this study also highlights the importance of management's role in creating an environment that supports career development and a positive organizational culture. Fair and transparent career development not only provides opportunities for employees to improve their skills and knowledge but also motivates them to contribute more to organizational goals. Likewise, an inclusive and collaborative organizational culture can increase mutual trust, effective communication, and cooperation among employees, thus creating a work environment conducive to improved performance. The research concludes that these two factors—career development and organizational culture—interact to optimize employee performance. Therefore, the Bima City Social Service needs to continue developing policies that support both aspects, such as regular training, fair promotion programs, and the development of a work culture that emphasizes collaboration and appreciation for employee performance.*

Keywords: *Career Development, Employee Performance, Organizational Culture*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang merupakan pegawai negeri sipil. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dan analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya pelatihan, kesempatan karir yang adil, dan budaya kerja yang terbuka serta kolaboratif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Sosial Kota Bima disarankan untuk terus meningkatkan pengembangan karir dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir dan budaya organisasi yang positif. Pengembangan karir yang adil dan transparan tidak hanya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi. Begitu juga dengan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, yang dapat meningkatkan rasa saling percaya, komunikasi yang efektif, serta kerja sama antar pegawai, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor ini, yaitu pengembangan karir dan budaya organisasi, saling berinteraksi untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih optimal. Oleh karena itu, Dinas Sosial Kota Bima perlu terus mengembangkan kebijakan yang mendukung kedua aspek tersebut, seperti pelatihan rutin, program promosi yang adil, serta penyusunan budaya kerja yang menekankan pada kolaborasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir

1. LATAR BELAKANG

Received: Juli 17,2025; Revised: Juli 31,2025; Accepted: Agustus 13, 2025; Published: Agustus 15,2025

Instansi merupakan lembaga atau badan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola berbagai urusan administrasi dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Instansi juga dapat mengacu pada lembaga non-pemerintah yang dikelola oleh pihak swasta maupun perorangan. Dinas Sosial Kota Bima merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial individu, kelompok, dan masyarakat. Kedudukan Dinas Sosial Kota Bima sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota Bima Nomor 44 Tahun 2016, memiliki tugas membantu walikota dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan umum dan pembangunan di bidang kesejahteraan sosial, termasuk tugas pembantuan dan dekonsentrasi.

Tingkat kinerja yang tinggi dari pegawai sangat diharapkan untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Sebaliknya, tujuan organisasi akan sulit tercapai apabila pegawai tidak memiliki kemampuan yang baik, sehingga kinerjanya juga tidak optimal. Oleh karena itu, diperlukan berbagai faktor pendukung agar pegawai dapat bekerja secara maksimal. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir. Permasalahan terkait peningkatan kinerja pegawai sering kali berkaitan erat dengan bagaimana pengembangan karir tersebut dirancang dan dijalankan agar pegawai terdorong untuk bekerja lebih optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan organisasi, maka dibutuhkan usaha untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme pegawai melalui pembinaan dan perhatian berkelanjutan, yang pada akhirnya diharapkan dapat menunjang pengembangan karir mereka.

Pengembangan karir pegawai perlu dilakukan karena dalam suatu organisasi, pegawai tidak hanya mengharapkan apa yang telah dimilikinya, tetapi juga menginginkan adanya kemajuan, perubahan, serta kesempatan untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi. Semakin baik penerapan pengembangan karir di organisasi, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap komitmen kerja dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka, termasuk di Dinas Sosial Kota Bima. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa pegawainya memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu mengelola dan mengembangkan karir pegawai secara baik dan terstruktur, agar produktivitas tetap terjaga serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, sekaligus menghindari kejenuhan kerja yang dapat menurunkan performa. Pengelolaan dan pengembangan karir yang efektif akan meningkatkan kreativitas serta efisiensi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan pelayanan publik (Permatasari, Rianto, & Mulyanto, 2021).

Budaya organisasi dikaitkan dengan nilai-nilai, norma, etika, dan aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan. Menurut Moeheriono (2018), budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut dalam organisasi, yang akan memengaruhi cara bekerja serta perilaku pegawai. Budaya organisasi membentuk perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, ketika seseorang bekerja di dalam suatu instansi, ia perlu menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku. Namun, perbedaan antara budaya organisasi dan karakter individu pegawai dapat menimbulkan hambatan dalam interaksi kerja. Budaya organisasi juga menetapkan kerangka kerja yang memengaruhi pengambilan keputusan, motivasi, dan hubungan antaranggota organisasi. Instansi yang memiliki budaya terbuka dan kolaboratif cenderung mendorong komunikasi yang efektif, kreativitas, dan kerja sama antartim. Namun, budaya organisasi tidak akan berhasil apabila tidak dijalankan secara konsisten oleh seluruh pegawai. Budaya organisasi yang baik sangat diperlukan dalam instansi pemerintah, karena budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan budaya kerja yang tepat dan selaras dengan nilai-nilai instansi.

Berdasarkan hasil obervasi awal yang telah dilakukan, adapun beberapa permasalahan terkait dengan pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. yaitu terkait pengembangan karir, Instansi kurang memberikan pelatihan kepada pegawai. Hal ini dapat mengurangi kemampuan pegawai untuk memperoleh keterampilan baru yang meningkatkan kinerja mereka. Permasalahan terkait budaya organisasi yaitu kurangnya kerjasama antara pegawai. Hal ini menimbulkan adanya konflik sehingga pekerjaan akan tertunda dan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Permasalahan terkait kinerja pegawai yaitu terdapat beberapa pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja,dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karna jam kerja di habiskan untuk bercerita dan menunda pekerjaanya sehingga pekerjaan kurang maksimal karena dilakukan secara tergesa-gesa.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh pengembangan karir, dan budaya organsasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima”**

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan karir merupakan proses yang dirancang oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat mencapai kemajuan dalam jalur karirnya. Menurut Busro et al. (2018), pengembangan karir meliputi upaya organisasi dalam menyiapkan pegawai agar memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan untuk promosi atau tanggung jawab yang lebih besar. Galla et al. (2020) menekankan bahwa pengembangan karir yang baik mencakup pemenuhan kebutuhan karir, pemberian pelatihan, serta perlakuan adil dalam kesempatan promosi. Penelitian oleh Marbun (2021) menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang terstruktur secara signifikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di sektor publik. Dengan demikian, pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pegawai dan mengurangi stagnasi kerja.

H1 : Di duga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku kerja pegawai dalam organisasi. Menurut Moeheriono (2018), budaya organisasi mencerminkan cara kerja dan interaksi yang diyakini bersama oleh anggota organisasi. Suharyanto dan Nuryani (2020) menambahkan bahwa budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, serta mendukung komunikasi yang sehat akan meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Fadillah dan Syafrizal (2023) juga mengonfirmasi bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi positif terhadap produktivitas pegawai. Dalam konteks instansi publik, budaya organisasi yang baik memperkuat integritas, tanggung jawab, dan efisiensi pelayanan.

H2 : Di duga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (dalam Apriyansyah & Idris, 2023), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pemahaman tugas, dan motivasi kerja. Moeheriono (2018) menyebutkan enam indikator kinerja pegawai: efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Penelitian oleh Yuniarti dan Prabowo (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai ASN melalui peningkatan loyalitas dan semangat kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap variabel-variabel yang memengaruhi kinerja menjadi penting dalam membangun organisasi yang profesional dan berkinerja tinggi.

H3 : Di duga Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Sosial Kota Bima selama periode April hingga Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yang bekerja di lingkungan Dinas Sosial, berjumlah 59 orang, terdiri dari 35 pegawai berstatus PNS dan 24 orang non-PNS. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria inklusi yaitu pegawai berstatus PNS yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 35 responden. Teknik ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh data yang relevan dan mendalam dari responden yang memiliki pengalaman dan pemahaman terkait tugas dan fungsi pelayanan publik (Sugiyono, 2021).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin yang mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel penelitian. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji-t dan uji-F. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Teknik analisis regresi linier berganda dipilih karena mampu menguji hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara simultan dan parsial (Ghozali, 2021). Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengukur pengaruh langsung pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan publik (Arikunto, 2019; Azwar, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian, yaitu pengembangan karir (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,300, yang berarti memenuhi syarat validitas menurut standar yang ditetapkan (Ghozali, 2021). Pada variabel pengembangan karir, seluruh enam item pernyataan menunjukkan r hitung berkisar antara 0,780 hingga 0,831. Sedangkan variabel budaya organisasi menunjukkan nilai r hitung antara 0,734 hingga 0,764, Untuk variabel kinerja pegawai, seluruh item pernyataan juga dinyatakan valid dengan nilai r hitung berkisar antara

0,604 hingga 0,720. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, yang mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan bersifat reliabel. Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel pengembangan karir sebesar 0,886, diikuti oleh kinerja pegawai (0,868), dan budaya organisasi (0,840). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada masing-masing variabel konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian (Sugiyono, 2021). Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria kualitas instrumen yang baik, baik dari aspek validitas maupun reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran residual data mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik pada grafik P-P Plot yang berada di sekitar garis diagonal, serta nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen. Hasil menunjukkan nilai tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 (VIF tertinggi 1,209), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot menunjukkan pola penyebaran titik-titik yang acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar di atas serta di bawah sumbu nol. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Terakhir, uji autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson menghasilkan angka 1,824 yang berada di antara batas bawah (Du = 1,583) dan 4 – Du = 2,417. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung autokorelasi. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi, dan model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,577	7,478		,478	,636		
	Pengembangan Karir	,659	,188	,539	3,505	,001	,827	1,209
	Budaya Organisasi	,771	,200	,591	3,847	,001	,827	1,209

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,577 + 0,659\ X1 + 0,771\ X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,577 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 3,577.
- Nilai koefesien $\beta 1 = 0,659$ menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) bertambah satu maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,659 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefesien $\beta 2 = 0,771$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) bertambah satu maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,771 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,612[a]	,375	,336	3,17989	1,824

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefesien korelasi berganda yaitu sebesar 0,612. Sehingga pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,612 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat.** Maka

dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,612 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **kuat.**

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,612[a]	,375	,336	3,17989	1,824

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diperoleh R Square sebesar 0,375 artinya 37,5% perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen Pengembangan Karir (X1), dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 4. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,577	7,478		,478	,636
	Pengembangan Karir	,659	,188	,539	3,505	,001
	Budaya Organisasi	,771	,200	,591	3,847	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

H1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk Pengembangan Karir diperoleh nilai t hitung sebesar 3,505 > t tabel sebesar 1,693 dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (H1 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sutrisno dan Mulyani

(2022), Yuniarti dan Prabowo (2021), dan Rahmawati (2020), yang menyimpulkan bahwa program pengembangan karir yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Artinya, semakin baik strategi pengembangan karir yang diterapkan oleh instansi, seperti pemberian pelatihan, bimbingan, dan kejelasan promosi jabatan, maka semakin meningkat pula motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung pengembangan kariernya akan cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, serta hasil kerja yang optimal dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk penempatan nilai t hitung sebesar 3,847 > t table sebesar 1,693 dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada dinas sosial kota bima. Dengan demikian hipotesis diterima (H2 diterima). Hasil ini diperkuat oleh penelitian Sari dan Nugraheni (2023), Fadillah dan Syafrizal (2023), Andayani dan Tirtayasa (2019), serta Hidayat dan Ramadhani (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang dibentuk dan dijalankan dalam instansi, seperti keterbukaan, kerja sama, kepedulian, dan nilai-nilai profesionalisme, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung, sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan instansi pemerintah.

Uji F

Tabel 11. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,025	2	97,012	9,594	,001[b]
	Residual	323,575	32	10,112		
	Total	517,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

H3 Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Dari hasil pengujian di peroleh nilai F-hitung sebesar 9,594 dengan nilai F- tabel sebesar 3,295 (9,549 > 3,295) dengan signifikan sebesar 0,001 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,050, maka hipotesis menyatakan ‘’ pengembangan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H3 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Handayani dan Sutanto (2020), Ramadhani & Hasyim (2022), Prihantoro dan Sunarno (2022), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik upaya instansi dalam menyediakan program pengembangan karir yang terstruktur dan membangun budaya organisasi yang kuat, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kombinasi antara sistem pelatihan, keadilan dalam jenjang karir, serta nilai-nilai organisasi seperti keterbukaan, kerjasama, dan perhatian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan integritas, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan kontribusi yang maksimal. Budaya organisasi yang baik juga mengarahkan perilaku pegawai dalam bekerja, berinteraksi, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan organisasi. Jika keduanya dikelola secara seimbang dan konsisten, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan pengembangan karir dan semakin kuat budaya organisasi yang dibangun, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hasil ini menjadi bukti empiris bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, promosi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan bernilai, sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai sektor publik.

Peneliti merekomendasikan agar Dinas Sosial Kota Bima secara berkala melakukan evaluasi terhadap program pengembangan karir, termasuk penyesuaian kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian peluang karir yang transparan. Selain itu, penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang mencerminkan kerja sama, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan juga perlu dijaga dan dikembangkan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup responden yang hanya melibatkan pegawai negeri sipil pada satu instansi, sehingga hasilnya

belum dapat digeneralisasi untuk seluruh instansi pemerintah. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperluas cakupan populasi dan menambahkan variabel lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45-54. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367

Apriyansyah, H., & Idris, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 4(1), 22-39. https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901

Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2016). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Badeni. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Busro, M., Prihantoro, E., Supriyono, S., & Sunarno, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Fadillah, A., & Syafrizal, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. Jurnal Administrasi Publik, 11(1), 55-64.

Galla, C., Kawatu, A. F., & Ngangi, R. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) UIP Sulbagut. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI Unsrat), 7(3), 342-353.

Ghozali, I. (2021). Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi dengan SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Habe, H., & Kawulusan, B. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus: Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang). Jurnal Manajemen Kinerja, 8(1), 55-67.

Handayani, M., & Sutanto, E. M. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 2(3), 45-54.

Hidayat, T., & Ramadhani, S. (2022). Budaya organisasi dan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 8(2), 112-122.

Kristiantoro, B. S. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marbun, B. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toba. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), 45-55.

Moeheriono. (2018). Indikator Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.

Nurhaliza, D., & Wibowo, A. (2022). Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bekasi. Jurnal Ilmiah Administrasi Negara, 9(3), 143-150.

Permatasari, I. D., Rianto, J., & Mulyanto, A. I. (2021). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang. Jurnal Pemandhu, 2(2), 234-243.

Prihantoro, N., & Sunarno, A. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kanwil Jawa Tengah. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 1(4), 431-440. https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1205

Rahmawati, L. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul. Jurnal Reformasi Administrasi, 7(2), 98-106.

Ramadhani, F., & Hasyim, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Administrasi Publik, 9(1), 77-85. https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i4.184

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku organisasi (edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.

Sari, R. A., & Nugraheni, R. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Semarang. Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 10(1), 33-42. https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4056

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi revisi). Bandung: Alfabeta.

Suharyanto, A., & Nuryani, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Jurnal Ilmu Administrasi, 17(2), 121-130.

Sutrisno, E., & Mulyani, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Temanggung. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, 12(1), 71-80.

Syarifuddin, S. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barru. Jurnal Administrasi Publik, 9(1), 12-22.

Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31-44. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363

Yuniarti, D., & Prabowo, H. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN melalui loyalitas sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen Publik, 5(2), 125-135.