

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Donatus Fiki

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: [donatusfiki234@gmail.com](mailto:donatusfiki234@gmail.com)

Nurhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: [nurhanianiypup@gmail.com](mailto:nurhanianiypup@gmail.com)

Syahrul Mansyur

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: [syahrulmansur81@gmail.com](mailto:syahrulmansur81@gmail.com)

### **Abstract**

*The Influence of Organizational Culture and Career Development on Employee Performance at the South Sulawesi Provincial Industry and Trade Office. Supervised by Nurhani and Syahrul Mansyur.*

*This study aims to determine: 1) The influence of organizational culture on employee performance at the South Sulawesi Provincial Industry and Trade Office. 2) The influence of career development on employee performance at the South Sulawesi Provincial Industry and Trade Office. 3) The simultaneous influence of organizational culture and career development on employee performance at the South Sulawesi Provincial Industry and Trade Office. The method used was a quantitative approach with multiple linear regression using SPSS. The data was collected from the entire population and sample. Partially, organizational culture had a significant value of  $0.001 < 0.05$  with a t-value of 3.361, while career development also had a significant value of  $0.004 < 0.05$  with a t-value of 2.978. Simultaneously, the F-calculated value was  $11.154 > F\text{-table } 3.136$  with significance 0.000, meaning that both variables jointly influence employee performance at the South Sulawesi Provincial Industry and Trade Office. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value is 25.6%, indicating that employee performance is influenced by organizational culture and career development. The remaining 74.4% is influenced by other factors. This indicates that a positive*

*organizational culture and good career development support can drive more optimal employee performance at the South Sulawesi Provincial Industry and Trade Office.*

**Keywords:** *Organizational culture, Career development, Employee performance*

## **Abstrak**

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Dibimbing oleh Nurhani dan Syahrul Mansyur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. 3) Pengaruh Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Data ini diambil dari seluruh populasi dan sampel. Secara parsial budaya organisasi memiliki nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dengan t-hitung 3,361, pengembangan karir juga memiliki nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dengan t-hitung 2,978. Secara simultan nilai F-hitung sebesar  $11,154 > F\text{-tabel } 3,136$  dengan signifikan 0,000, Yang berarti kedua variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Sebesar 25,6% Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya 74,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan dukungan pengembangan karir yang baik dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling mendasar dalam memajukan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Diera globalisasi yang berkembang pesat saat ini sumber daya manusia yang sangat berperan penting untuk bias mengatur serta mengendalikan segala perubahan yang terjadi di perusahaan atau organisasi Untuk menghadapi persaingan global di era informasi ini maka diperlukan sumber daya yang handal agar suatu Negara keluar sebagai

pemenangnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling menentukan, oleh karenanya sumber daya manusia harus mempunyai keunggulan kompetitif disamping keunggulan komparatifnya. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif sumberdaya manusia maka diperlukan sarana dan prasarana pendidikan dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi.

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Kinerja Pegawai untuk mengevaluasi bagaimana organisasi membentuk bundayanya dan menyediakan peluang pengembangan karir. Kombinasi dari kedua aspek ini dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, berkomitmen, dan produktif. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi sejauh mana budaya organisasi dan pengembangan karir saling mempengaruhi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat memberi wawasan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Budaya Organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi ini membentuk perilaku dan sikap kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Pengembangan Karir adalah proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. kinerja pegawai merupakan salah satu indikator pengukur kesuksesan atau pencapaian kerja dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang di berikan.

Pada umumnya, tujuan dari kinerja adalah menghasilkan output dan keuntungan yang besar, bagi individu pegawai itu sendiri maupun instansi, organisasi di mana ia bekerja. Adanya pencapaian yang baik dari kesesuaian target dari pegawai maupun instansi itu sendiri merupakan tujuan kinerja yang komplit, dimana adanya kelarasan keuntungan bagi kedua bela pihak. Beberapa faktor internal Perusahaan seperti Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir sering kali diidentifikasi sebagai determinan utama dalam penentuan Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi mencerminkan bagaimana orang-orang bekerja sama dan berperilaku di lingkungan kerja, sedangkan pengembangan karir untuk pencapaian tujuan karir janka panjang dan pertumbuhan

profesional bergantung pada pengembangan karir. Kedua variabel ini dinilai sebagai indikator kinerja pegawai yang mampu memengaruhi keputusan perusahaan.

Dua indikator kinerja yang dianggap memengaruhi Kinerja Pegawai adalah Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir. Budaya organisasi atau perusahaan merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan perilaku mereka di dalam organisasi Sulaksono (2021). Sementara itu, Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan potensi individu dalam mencapai tujuan karir seseorang. Proses ini dapat melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna kelebihan dan kekurangan diri. Oleh karena itu, melalui pengembangan karir, sangat penting dalam kemajuan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Individu dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dengan upaya ini dapat terus meningkatkan dan mencapai tujuan karir mereka Kasman dan Enny Plorinda (2022). Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Andi Nikita et al (2023) menemukan bahwa Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Girsang (2022) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu Rizki Arifin (2021) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara spesifik pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi selatan. Periode penelitian yang lebih terkini, fokus pada kinerja pegawai, serta pendekatan data kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen, terutama terkait dengan kinerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi praktis bagi manajemen Perusahaan. dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Hipotesis 1: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi Selatan; (2) Hipotesis 2: Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan, berpengaruh secara parsial, terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini diawali dengan identifikasi terhadap permasalahan yang berkembang dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi selatan, khususnya terkait dengan indikasi menurunnya budaya organisasi yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Selain itu terlihat bahwa ada gejala penurunan pengembangan karir, Misalnya menurunnya keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Permasalahan ini melatar belakangi rumusan masalah dalam penelitian, yakni bagaimana pengaruh budaya organisasi dan penhgembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi selatan.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian merumuskan tujuan penelitian guna menganalisis secara empiris pengaruh masing – masing variabel Independen budaya organisasi dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dalam rangka mendukung kerangka konseptual penelitian, peneliti mengkaji literatur dan teori – teori yang relevan, seperti kinerja pegawai Arifin et al (2021), budaya organisasi Sulaksono (2021), serta indikator rasio keuangan Kasman & Ali (2022) selain itu, penelitian ini juga merujuk pada hasil – hasil penelitian terdahulu, baik yang menunjukkan pengaruh signifikan maupun yang tidak signifikan antara variabel variabel tersebut Girsang (2022), dan Putri Ratnasari (2021).

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data kongkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Jenis data dalam penelitian ini di peroleh melalui data primer dan sekunder. Data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan proposal ini. Sedangkan data sekunder data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan, dengan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan Kuesioner atau Angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 orang, yang terdiri dari karyawan tetap 68 pegawai tetap Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi selatan. Menurut Sugiyono

(2023) populasi adalah wilayah atau generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 68 pegawai.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independennya adalah budaya organisasi dan pengembangan karir. Menurut Sugiyono (2023) uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan Uji reabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggu nakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. untuk memastikan validitas model. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan tentang identitas responden dalam penelitian ini, dengan mendiskripsikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan akan diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Penelitian pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 68 orang.

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	41	60,3%
2	Perempuan	27	39,7%
	Total	68	100%

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 27 orang dan laki-laki sebanyak 41 orang.

**Tabel 2. Umur Responden**

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 Tahun	2	2,9%
2	31-40 Tahun	9	13,2%
3	41-50 Tahun	57	83,8%

Total	68	100%
-------	----	------

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 maka dapat diketahui dari 68 responden terlihat bahwa 57 responden berumur 31-40 Tahun (83,3%), 9 responden berumur 31-40 Tahun (13,2%), 2 responden berumur 20-30 Tahun (2,9%).

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	5	7,4%
2	D3	6	8,8%
3	S1	40	58,8%
4	S2	17	25,0%
Total		68	100%

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada Hotel M Regency Makassar didominasi dengan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 40 orang (58,8%).

**Tabel 4. Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	1-5 <sup>TM</sup>	11	16,2%
2	6-10 <sup>TM</sup>	38	55,9%
3	11-15 <sup>TM</sup>	19	27,9%
Total		68	100%

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, diketahui dari 46 responden terlihat lama bekerja 1-5 Tahun 11 responden (16,2%), 6-10 Tahun 38 responden (55,9%), dan 11-15 Tahun 19 responden (27,9%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jumlah responden masa kerja yang paling lama adalah 6-10 Tahun sebanyak 38 responden (55,9%).

**Tabel 5. Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,539	0,238	Valid

X1.2	0,567	0,238	Valid
X1.3	0,595	0,238	Valid
X1.4	0,567	0,238	Valid
X1.5	0,479	0,238	Valid
X1.6	0,491	0,238	Valid
X1.7	0,473	0,238	Valid
X1.8	0,640	0,238	Valid
X1.9	0,640	0,238	Valid
X1.10	0,628	0,238	Valid

Sumber: SPSS 30 (2025)

**Tabel 6. Validitas Pengembangan Karir**

Variabel/indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,686	0,238	Valid
X1.2	0,712	0,238	Valid
X1.3	0,651	0,238	Valid
X1.4	0,325	0,238	Valid
X1.5	0,502	0,238	Valid
X1.6	0,454	0,238	Valid
X1.7	0,577	0,238	Valid
X1.8	0,623	0,238	Valid
X1.9	0,616	0,238	Valid
X1.10	0,547	0,238	Valid

Sumber: SPSS 30 (2025)

**Tabel 7. Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel/indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,548	0,238	Valid
X1.2	0,727	0,238	Valid
X1.3	0,570	0,238	Valid
X1.4	0,527	0,238	Valid
X1.5	0,476	0,238	Valid
X1.6	0,453	0,238	Valid
X1.7	0,548	0,238	Valid
X1.8	0,685	0,238	Valid



X1.9	0,536	0,238	Valid
X1.10	0,367	0,238	Valid

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel budaya organisasi (X1), pengembangan karir (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) seluruh item dikatakan valid, pada r-hitung > r-tabel (0,238), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 8. Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,743	10
0,678	10
0,731	10

Sumber: SPSS 30 2025

Pada tabel 13, hasil uji reliabilitas diketahui semua variabel mempunyai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Semua variabel penelitian adalah reliabel karena semua nilai Cronbach's Alpha > r-tabel.

### Statistik Deskriptif

$$Y=a+b_1+b_2+e$$

$$\text{Kinerja Pegawai}=13,864 + 0,366 + 0,338 + e$$

Interpretasinya: (1) berdasarkan hasil tabel 9 diketahui konstanta sebesar 13,864; yang berarti bahwa apabila nilai Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.366, artinya setiap peningkatan 1% Budaya Organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 366%. Koefisien bernilai positif antara Budaya Organisasi dengan peningkatan Kinerja Pegawai, semakin baik, sehingga bahwa arah pengaruh antar variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif.

**Tabel 9. Uji t (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	13,864	6,282		2,207
					0,031

	Budaya Organisasi (X1)	0,366	0,109	0,361	3,361	0,001
	Pengembangan Karir (X2)	0,338	0,114	0,320	2,978	0,004
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumbre: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel 9, perhitungan di atas  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1,997$ .  $X_1$   $t\text{-hitung}$  (3,361)  $> t\text{-tabel}$  (1,997),  $X_2$   $t\text{-hitung}$  (2,978) (1,997). Maka dapat disimpulkan bahwa. Artinya budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi Selatan.

**Tabel 10. Uji f (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	131,076	2	65,538	11,154	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	381,924	65	5,876		
	Total	513,000	67			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: SPSS 30 (2025)

Nilai lebih besar dari (11,154 > 3.136) dan nilai signifikan lebih kecil dari (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegaawai (Y).

**Tabel 11. Koefisien Determinasi**

Model Sunnary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,505 <sup>a</sup>	0,256	0,233	2,424
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Budaya organisasi				

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 25,6% terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dan sisanya sebesar 74,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengolahan data secara parsial menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang sangat memperdulikan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut sehingga budaya organisasi menjadi panduan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nikita Maria Usuh, (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai jika seseorang pegawai mempunyai nilai-nilai atau prinsip-prinsip dalam bertanggung jawab dengan pekerjaannya, selain itu organisasi juga perlu menekankan nilai-nilai organisasi seperti visi-misi organisasi yang harus dipegang erat oleh pegawai. Namun hasil ini Tidak sejalan yang diklaim oleh Jeteng Saro (2021) yang dimana hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena kurangnya pemahaman tentang budaya organisasi yang tidak mampu memberikan pemahaman yang jelas tentang budaya organisasi dan dampaknya pada pegawai.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengelolaan secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan mampu meningkatkan perencanaan karir maka diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam memperoleh tingkat kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Maulana Akbar (2024), untuk mengontrol karir pegawai agar tidak terjadi kesalahan yang berdampak negatif terhadap perusahaan. Pengembangan karir juga diharapkan dapat menimbulkan semangat kompetisi yang efektif agar pegawai lebih semangat lagi. Perusahaan lebih baik menentukan pengembangan berdasarkan analisis terlebih dahulu disertai dengan masukan dan evaluasi dari pimpinan. Hal ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri Ratnasari (2021) artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan tidak meningkatkan kinerja pegawai, karena tidak memiliki keterkaitan dan tujuan serta semangat dalam mengembangkan karirnya.

### **Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi yang positif dan dukungan Pengembangan Karir yang baik pada gilirannya dapat memperkuat budaya organisasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan; (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Terdapat juga beberapa saran yang didapat dari hasil penelitian, yakni: (1) Bagi Instansi, penting untuk tetap konsisten mengaplikasikan dan memaknai budaya organisasi guna meningkatkan pengembangan karir pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga kinerja pegawai dapat lebih optimal; (2) Bagi Peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini ada banyak variabel yang belum diteliti sehingga diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengangkat variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Ari Rizqi Arifin (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan (Universitas Negeri Makassar) Jurnal Bisnis Akutansi. 3(6), 20-21
- Arifin Et Al(2021). Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Indonesia Yptk Padang).
- Kasman & Ali (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratam Surabaya Wonocolo. Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 85-92.
- Putri Ratnasari, (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tri Tunggal Sejahtera. 2021. PhD Thesis. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan (Literature Review MSDM). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 5(2), 99-110.
- Sulaksono (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. Jurnal Lentera Bisnis, 12(3), 633-646.
- Yulita & Handoko (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi , 3 (1), 14-23.