

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan

Said Abul Khair^{1*}, Husnaina Mailisa Safitri², Nadiya³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh

Korespondensi penulis: abulsaid10@gmail.com; husnaina.mailisa@unmuha.ac.id

Abstract. Employee career development in the South Aceh District Agriculture Office is important for improving the quality of human resources, which is influenced by perceived organizational support and employees' belief in their own abilities. These two factors play a role in encouraging employee readiness and career advancement. This study aims to determine the effect of perceptions of organizational support and self-efficacy on employee career development at the South Aceh District Agriculture Office. This study uses a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of 84 respondents, selected using a census technique (the entire population was used as the sample). Research data was collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, F-test, and t-test. The results showed that the perception of organizational support had a positive and significant effect on employee career development with a t-value of 4.074 > t-table 1.990 and significance of 0.000, while self-efficacy also had a positive and significant effect with a t-value of 3.708 > t-table 1.990 and significance of 0.000. Simultaneously, both variables had a significant effect on career development with a calculated F value of 116.187 > F table 3.111 and significance of 0.000. This study recommends that agencies pay more attention to policies related to organizational support and increasing self-efficacy to support the improvement of employee career development.

Keywords: Career Development; Human Resources; Multiple Linear Regression; Perception of Organizational Support; Self-Efficacy.

Abstrak. Pengembangan karier pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan menjadi hal penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan serta keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya. Kedua faktor ini berperan dalam mendorong kesiapan dan kemajuan karier pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitiannya yaitu asosiatif. Sampel penelitian ini berjumlah 84 responden, yang dipilih menggunakan teknik sensus (seluruh populasi dijadikan sampel). Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai dengan nilai t hitung 4,074 > t tabel 1,990 dan signifikansi 0,000, sedangkan efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 3,708 > t tabel 1,990 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier dengan nilai F hitung 116,187 > F tabel 3,111 dan signifikansi 0,000. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar instansi lebih memperhatikan kebijakan terkait dukungan organisasi dan peningkatan efikasi diri untuk mendukung peningkatan pengembangan karier pegawai.

Kata kunci: Efikasi Diri; Pengembangan Karier; Persepsi Dukungan Organisasi; Regresi Linier Berganda; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dengan persaingan yang semakin meningkat, organisasi dituntut menerapkan strategi manajemen yang efektif, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Sulby, 2022) (Berutu & Chalil, 2025). Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi, memperluas

keterampilan, serta mempersiapkan karyawan mencapai target karier jangka panjang (Berutu & Chalil, 2025). Bagi organisasi, pengembangan karier bukan sekadar investasi sesaat, melainkan upaya strategis untuk membentuk SDM yang kompeten, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi. Namun, proses ini tidak selalu berjalan optimal karena dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi maupun faktor internal pegawai, sehingga diperlukan lingkungan kerja yang mendukung.

Salah satu faktor organisasi yang berperan penting adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi ini mencerminkan keyakinan pegawai bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan serta menghargai kontribusi mereka. Dukungan yang dirasakan pegawai dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong keterikatan terhadap organisasi (Nurhayati & Suryalena, 2023). Dengan demikian, dukungan organisasi menjadi fondasi eksternal yang penting dalam mendorong kesiapan pegawai mengembangkan kariernya.

Di sisi lain, efikasi diri merupakan faktor internal yang turut menentukan keberhasilan pengembangan karier. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung optimis, gigih, berinisiatif, serta memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah membuat pegawai mudah menyerah dan menghindari tugas yang dianggap sulit, sehingga kesempatan untuk berkembang menjadi terbatas. Oleh karena itu, organisasi perlu berperan aktif dalam meningkatkan efikasi diri pegawai melalui pelatihan, bimbingan, dan pemberian apresiasi, karena hal tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kemajuan karier pegawai (Nurhayati & Suryalena, 2023).

Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, peran SDM sangat krusial karena pegawai menghadapi tugas kompleks, mulai dari penyuluhan kepada petani, pendampingan program, hingga pelaksanaan kebijakan pembangunan pertanian. Instansi ini telah menerapkan program digitalisasi penyuluhan pertanian yang mengintegrasikan data petani, lahan, dan komoditas ke dalam sistem aplikasi, sehingga meningkatkan efektivitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan kondusif. Dukungan fasilitas dan pembinaan tersebut turut memperkuat kompetensi dan efikasi diri pegawai.

Hasil pra survei pada 15 Oktober 2025 terhadap 25 pegawai menunjukkan bahwa 50% responden menilai dukungan organisasi baik dan 50% menilai kurang baik; 45% memiliki efikasi diri tinggi dan 55% rendah; serta 40% menilai pengembangan karier baik dan 60% kurang baik (Sumber: Data survei awal dan wawancara pada pegawai Dinas Pertanian

Kabupaten Aceh Selatan). Temuan ini menunjukkan masih adanya kendala pada dukungan organisasi dan efikasi diri yang berdampak pada pengembangan karier pegawai.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa pengembangan karier pegawai tidak hanya berpengaruh bagi individu, tetapi juga terhadap efektivitas organisasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik di sektor pertanian. Sinergi antara dukungan organisasi yang nyata dan efikasi diri yang kuat diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional, adaptif, dan berdaya saing. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karier pegawai di Dinas Pertanian Aceh Selatan, sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih tepat.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan proses yang dirancang secara terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta sikap profesional pegawai guna mencapai tujuan karier individu sekaligus mendukung target organisasi. Proses ini tidak hanya berfokus pada pengembangan diri, tetapi juga melibatkan peran organisasi melalui program pelatihan, promosi, rotasi jabatan, dan pendampingan karier (Berutu & Chalil, 2025). Pengembangan karier dipandang sebagai investasi strategis karena memberi manfaat ganda: pegawai memperoleh arah karier yang jelas, kepuasan kerja, peluang promosi, serta pengakuan; sementara organisasi mendapatkan SDM yang kompeten, loyal, dan berdaya saing (Raudah & Mujahadah, 2023). Selain itu, pengembangan karier berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, pendapatan, penghargaan, serta komitmen pegawai terhadap organisasi (Enggowa et al., 2023), sekaligus membekali pegawai dengan kompetensi unggul agar mampu meningkatkan kinerja dan kontribusi bagi instansi (Sulby, 2022).

Pengembangan karier dipengaruhi berbagai faktor, antara lain pelatihan, pengembangan berkelanjutan, prestasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan hubungan dengan organisasi yang mencerminkan adanya dukungan serta kesempatan berkembang (Hakim, 2023). Keberhasilan pengembangan karier juga dapat dilihat melalui indikator seperti perlakuan adil dalam promosi, kepedulian atasan, akses informasi peluang karier, dan tingkat kepuasan pegawai (Gaho, 2023). Selain itu, indikator lain mencakup kesesuaian perencanaan karier dengan minat dan keahlian, ketersediaan peluang peningkatan karier, pengelolaan karier yang terintegrasi dengan perencanaan SDM, serta keterbukaan informasi karier dalam organisasi (Raudah & Mujahadah, 2023).

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Collins et al., 2021; Tammi et al., 2024). Ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam pengembangan profesionalnya, akan muncul rasa memiliki, loyalitas, komitmen, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Persepsi dukungan organisasi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, menunjukkan usaha tambahan, bersikap proaktif, dan bertahan dalam organisasi karena adanya perhatian, penghargaan, serta dukungan nyata dari tempat mereka bekerja (Chaidir et al., 2023).

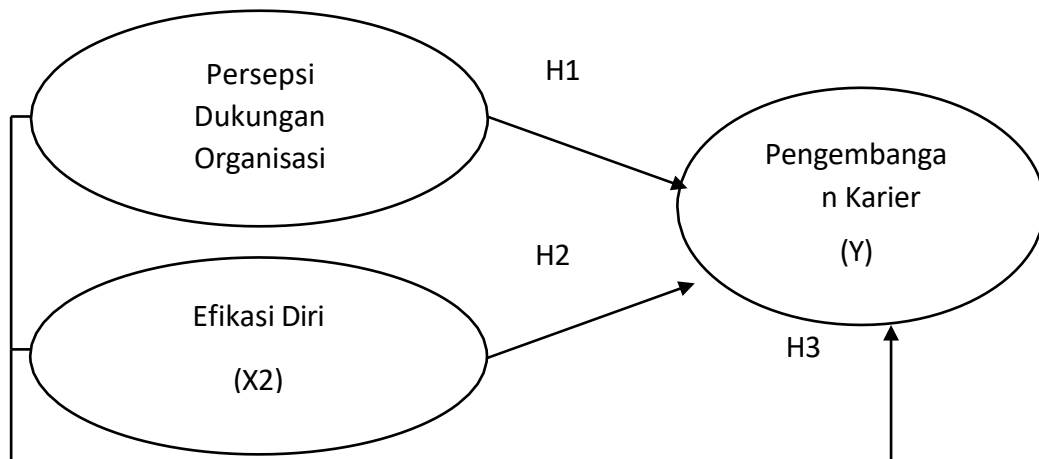
Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keadilan dalam perlakuan dan pengambilan keputusan, dukungan dari atasan, penghargaan organisasi, kondisi kerja, keamanan kerja, kemandirian dalam bekerja, serta pelatihan yang diberikan organisasi (Collins et al., 2021). Indikatornya dapat dilihat dari adanya penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kesejahteraan karyawan, perlakuan adil, perhatian atasan, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan dalam organisasi (Karir & Praktik, 2025; Tammi et al., 2024).

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta mencapai tujuan yang diinginkan (Nurhayati & Suryalena, 2023; Sutisna & Agustina, 2022). Keyakinan ini memengaruhi motivasi, ketekunan, kesiapan menghadapi perubahan, serta kemampuan beradaptasi dan mengambil inisiatif dalam konteks organisasi maupun pribadi. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan optimis dalam mengatasi hambatan, sedangkan efikasi diri yang rendah dapat menghambat kesiapan untuk berubah dan berkembang (Nurdayati, 2021).

Efikasi diri dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan pribadi, pengalaman mengamati keberhasilan orang lain, serta dukungan sosial dan kondisi fisik maupun emosional individu (Nurdayati, 2021). Indikator efikasi diri meliputi kemampuan beradaptasi, kepercayaan diri dalam memotivasi diri, keyakinan mencapai target, kemampuan menyelesaikan masalah, dan sikap optimis terhadap hasil (Wulandari, 2024). Selain itu, indikator lain mencakup pengalaman keberhasilan, pengalaman vikarius, persuasi sosial, serta kondisi emosional dan fisiologis saat menghadapi tugas (Ingsih & Suhana, 2023).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran.

Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya (Nurhayati & Suryalena, 2023) dan dikembangkan oleh peneliti (2025).

Kerangka pemikiran ini menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2), dengan variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu Pengembangan Karier (Y).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian nya yaitu penelitian asosiatif. Hal ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu Persepsi dukungan organisai dan Efikasi diri dengan variabel dependen yaitu pengembangan karier.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Aceh Selatan. Adapun waktu penelitian ini yaitu dari bulan Oktober 2025 hingga Januari 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 84 orang pada tahun 2025. Karena jumlah populasi kurang dari seratus dan masih dapat dijangkau, seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus. Mengacu pada (Nurhayati & Suryalena, 2023), metode sensus meneliti semua elemen populasi sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi sebenarnya. Dengan demikian, sampel penelitian adalah seluruh 84 pegawai.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui dokumentasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner tertutup untuk mengukur persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan pengembangan karier. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti buku, artikel ilmiah, majalah, dan sumber internet yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara kepada beberapa pegawai Dinas Pertanian Aceh Selatan serta kuesioner tertulis yang diisi responden sesuai dengan pendapat dan pengalaman mereka.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hubungan antar variabel dianalisis melalui korelasi dan koefisien determinasi untuk melihat arah, kekuatan, dan kontribusi pengaruh. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik agar instrumen dan model regresi layak digunakan. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas, serta secara simultan melalui uji F untuk menilai pengaruh kedua variabel secara bersama-sama terhadap pengembangan karier pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien	Nilai Kritis r N = 84	Keterangan
1.	A1	Y	0,923	0,220	Valid
2.	A2		0,962	0,220	Valid
3.	A3		0,935	0,220	Valid
4.	A4		0,954	0,220	Valid
5.	B1	X1	0,924	0,220	Valid
6.	B2		0,957	0,220	Valid
7.	B3		0,939	0,220	Valid
8.	B4		0,901	0,220	Valid
9.	C1	X2	0,950	0,220	Valid
10.	C2		0,921	0,220	Valid
11.	C3		0,959	0,220	Valid
12.	C4		0,935	0,220	Valid
13.	C5		0,955	0,220	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas ini untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Kehandalan
Pengembangan Karier (Y)	4	0,959	Handal
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	4	0,948	Handal
Efikasi Diri (X2)	5	0,970	Handal

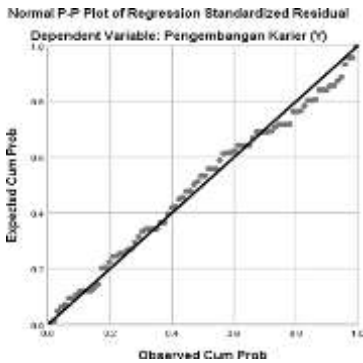
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Pengembangan Karier, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2022). Hasil uji normalitas ini bisa dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Gambar 2. tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik- titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengembangan karier berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

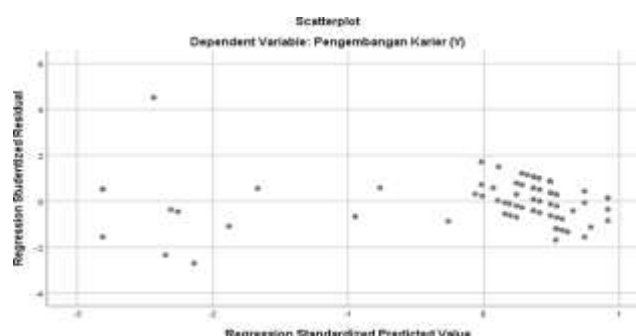
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,244	4,103	Non Multikolinieritas
Efikasi Diri (X2)	0,244	4,103	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas Tabel 3. menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Gambar 3. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Pengembangan Karier (Y) dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh.

Model	Unstandarlized Coefficients		Standarlized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constant)	3,807	0,869	
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,429	0,105	0,466
Efikasi Diri (X2)	0,293	0,079	0,424

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4. dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,807 + 0,429X_1 + 0,293X_2 + e$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut : 1) Nilai Konstanta (b0) sebesar 3,807, Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Pengembangan Karier (Y) pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan berada pada nilai 3,807 unit skala Likert. 2) Koefisien Regresi Persepsi Dukungan Organisasi (X1) sebesar 0,429, Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Persepsi Dukungan Organisasi (X1), dengan asumsi Efikasi Diri (X2) tetap, maka Pengembangan Karier (Y) akan meningkat sebesar 0,429 unit skala Likert. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, maka pengembangan karier pegawai akan semakin meningkat. 3) Koefisien Regresi Efikasi Diri (X2) sebesar 0,293, koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Efikasi Diri (X2), dengan asumsi Persepsi Dukungan Organisasi (X1) tetap, maka Pengembangan Karier (Y) akan meningkat sebesar 0,293 unit skala Likert. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula pengembangan karier yang dirasakan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas persepsi dukungan organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) dengan variabel terikat yaitu pengembangan karier (Y) dapat dilihat pada Tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,861	0,742	0,735

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 5. diatas diperoleh angka R sebesar 0,861 atau 86,1%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Pengembangan Karier (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5. diatas, maka diperoleh Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,735 atau 73,5%, Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 5. diatas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) sebesar 73,5%, sedangkan 26,5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan dan pengembangan SDM, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lain-lain.

Pembuktian Hipotesis

Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t.

Model	Unstandarized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	3,807	0,869	4,383	1,990	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,429	0,105	4,074	1,990	0,000
Efikasi Diri (X2)	0,293	0,079	3,708	1,990	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Tabel 6. diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel adalah: 1) Hasil analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 4,074 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,990. $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis Ha1 dapat diterima kebenarannya, artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. 2) Hasil analisis pengaruh efikasi diri terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 3,708 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,990. $T \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis Ha2 dapat diterima kebenarannya, artinya efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan) pada tingkat signifikansi 5%. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F.

	Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	967,256	2	483,628	116,187	3,111	0,000
	Residual	337,161	81	4,162			
	Total	1304,417	83				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 116,187 dengan signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan df 81 adalah 3,111. Dengan demikian, menunjukkan bahwa nilai F hitung $116,187 > F \text{ tabel } 3,111$ sehingga hipotesis Ha3 dapat diterima kebenarannya, artinya persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berutu & Chalil (2025), Nurhayati & Suryalena (2023), Primadi et al. (2025), Sutisna & Agustina (2022) (Dukungan et al., 2023) dan (Dukungan, 2025), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan efikasi diri merupakan faktor penting

dalam mendorong pengembangan karier pegawai.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai memiliki dampak positif terhadap pengembangan karier. Dukungan organisasi yang tercermin melalui perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, pemberian kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, keadilan dalam penilaian kinerja, serta penghargaan atas kontribusi pegawai, mampu mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam mengembangkan kariernya. Pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, dukungan organisasi yang baik membuat pegawai merasa dihargai dan diakui keberadaannya, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja demi mencapai jenjang karier yang lebih baik. Oleh karena itu, instansi perlu memastikan bahwa kebijakan dukungan organisasi diterapkan secara konsisten, adil, dan transparan.

Selain itu, efikasi diri juga terbukti berperan penting dalam mendukung pengembangan karier pegawai. Pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih percaya diri, berani mengambil inisiatif, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap optimis. Efikasi diri yang tinggi mendorong pegawai untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan memanfaatkan peluang pengembangan karier yang tersedia. Dengan demikian, Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan perlu memberikan dorongan berupa bimbingan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung agar efikasi diri pegawai dapat terus berkembang.

Sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri pegawai tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menghambat pengembangan karier. Kurangnya perhatian organisasi terhadap kebutuhan pegawai dapat menimbulkan rasa tidak dihargai, menurunkan motivasi kerja, serta mengurangi keinginan pegawai untuk berkembang. Demikian pula, rendahnya efikasi diri dapat membuat pegawai kurang percaya diri, mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, dan enggan mengambil peluang pengembangan karier. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. 2) Efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. 3) Persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan disarankan menyesuaikan perencanaan dan program pengembangan karier dengan minat, pendidikan, usia produktif, serta pengalaman kerja pegawai melalui pemetaan potensi yang lebih sistematis. Pimpinan juga perlu lebih aktif memberi dukungan, arahan, dan bimbingan, disertai lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan agar motivasi pegawai terjaga. Selain itu, peningkatan efikasi diri penting dilakukan lewat pelatihan, pemberian kepercayaan dalam tugas, serta apresiasi atas kinerja, sehingga pegawai lebih percaya diri menghadapi tantangan dan mengembangkan kariernya.

DAFTAR REFERENSI

- Berutu, T. S., & Chalil, S. (2025). Karier karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *10*(204), 333–345.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Management and Business Review*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Dukungan, D. A. N. P. (2025). *Pengaruh efikasi diri, gaya kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang*.
- Dukungan, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Sarira, B. M. K., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2023). The effect of self-efficacy, organizational culture, and organizational support on employee engagement of Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*, 11(4), 927–937.
- Gaho, Y. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 23–29. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto>
- Hakim, S. A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier di PLN UP3 Muaro Bungo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(2), 454–466.
- Ingsih, K., & Suhana, S. (2023). Improving working readiness through mastering soft skills. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 35(1), 268–279. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.6426>
- Karir, P., & Praktik, D. A. N. (2025). Jurnal emas pengaruh jurnal emas. 6, 657–670.

- Nurdayati, N., dkk. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan. 3(5), 6.
- Nurhayati, S. A., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap employee engagement pada PT United Tractors Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 224–233. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.346>
- Primadi, R., Joesyiana, K., & Agusra, D. (2025). 1* 2 3. 4(November), 693–710.
- Raudah, S., & Mujahadah, S. (2023). Pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Al Iidara Balad*, 5(1), 18–24. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.5.1.50>
- Sulby, M. D. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasional, efikasi diri, dan keterikatan kerja terhadap kepuasan karir karyawan di PT Panata Jaya Mandiri. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(2), 253–267. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.34>
- Sutisna, A., & Agustina, N. (2022). Pengaruh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 67–78. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.705>
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengembangan karier, komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan generasi Z pada startup unicorn di Jabodetabek: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 2(2), 629–647.
- Wulandari, R. P. (2024). Pengaruh self-efficacy, kompetensi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Bismar Surabaya. 4(1), 188–200.