

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

SAID ABUL KHAIR
NPM: 2202120026



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 6 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAID ABUL KHAIR
NPM : 2202120026

Dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI
DIRI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA
DINAS PERTANIAN KABUPATEN ACEH SELATAN**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Amamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK: 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons)., M.M
NIK. 198705132013062001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, S.E., M.Si.
NIK. 195901071992012001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 6 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAID ABUL KHAIR
NPM :2202120026

Dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI
DIRI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA
DINAS PERTANIAN KABUPATEN ACEH SELATAN**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 22 Januari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons)., M.M
NIK. 198705132013062001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si.
NIK. 195901071992012001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001

Anggota

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK: 19730921 199901 2 001

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK: 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Renda Aceh 6 Februari 2026
Menyatakan

SAID ABUL KHAIR
NPM : 2202120026

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SAID ABUL KHAIR
NPM : 2202120026
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN ACEH SELATAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 6 Februari 2026

Banda Aceh, 6 Februari 2026
Menyatakan,


SAID ABUL KHAIR
NPM :2202120026

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan”** Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta Keluarga dan para Sahabat.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, (Hons)., M.M dan Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan,

arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.

4. Para Dosen, Staff, dan Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan berlangsung.
5. Para Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan yang telah memberikan bantuan, waktu dan informasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Said Sudirman dan Ibunda Lindawati yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi, dukungan dan do'a selama proses pendidikan di bangku perkuliahan dan sampai penyusunan skripsi ini selesai. Izinkan penulis berterima kasih telah membesarkan, mendidik dengan pengorbanan hebat sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini dan telah mengantarkan semangat untuk dapat memperoleh gelar sarjana yang di impikan selama ini, semoga ini merupakan awal kesuksesan kepada penulis untuk kebahagiaan Ayahanda, Ibunda dan Keluarga.
7. Terima kasih kepada abang Said Herlin Permadi, kepada kedua kakak Aja Indriani dan Ilma Hidayati, dan juga kepada kedua adek Said Rifki dan Said Razka Al faruq yang penulis sayangi yang selalu memberikan nasihat dan bantuannya.
8. Terima kasih kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan, menemani penulis, memberikan saran serta motivasi kepada penulis.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang dengan tulus ikhlas memberikan do'a dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

10. Dan yang terakhir, kepada diri penulis sendiri, Said Abul Khair terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada. Apapun kekurangan dan kelebihan mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Wassalamualaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 12 Desember 2026

Penulis

Said Abul Khair

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II PEMBAHASAN	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Pengembangan Karier	11
2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi.....	16
2.1.3 Efikasi Diri.....	21
2.2 Penelitian Sebelumnya	25
2.3 Hubungan Antar Variabel	30
2.3.1 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Pengembangan Karier	30
2.3.2 Hubungan Efikasi Diri Dengan Pengembangan Karier	31
2.4 Kerangka Pemikiran	32
2.5 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	33
3.1.2 Jenis Penelitian.....	33
3.1.3 Horizon Waktu	33
3.1.4 Unit Analisis.....	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.3 Sumber dan Teknik Penelitian.....	35
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	36
3.5 Teknik Analisis Data.....	38
3.5.1 Analisis Deskriptif	38
3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.6 Pengujian Data.....	40
3.6.1 Uji Validitas.....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis	42
3.7.1 Uji t	42

3.7.2 Uji F	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.1 Deskripsi Dinas Pertanian Aceh Selatan.....	44
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pertanian Aceh Selatan.....	48
4.1.3 Tujuan dan Fungsi Dinas Pertanian Aceh Selatan	48
4.1.4 Tugas Dinas Pertanian Aceh Selatan.....	50
4.2 Karakteristik Responden	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3.1 Variabel Pengembangan Karier.....	55
4.3.2 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	57
4.3.3 Variabel Efikasi Diri.....	59
4.4 Hasil Pengujian Data	61
4.4.1 Uji Validitas Instrumen	61
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	62
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	63
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	68
4.6 Pembuktian Hipotesis	69
4.6.1 Uji t	69
4.6.2 Uji F	71
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Skala Likert	34
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	54
Tabel 4. 3 Status Perkawinan Responden	54
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 4. 5 Lama Masa Bekerja Responden.....	55
Tabel 4. 6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier	56
Tabel 4. 7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	57
Tabel 4. 8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	62
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Normalitas.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh.....	67
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Uji t	70
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji F	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Pra Survei Penelitian pada pegawai Dinas Pertanian Aceh Selatan.....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Normalitas.....	64
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	78
Lampiran 2 Tabulasi Data	83
Lampiran 3 Data Output SPSS.....	84

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN KABUPATEN ACEH SELATAN**

SAID ABUL KHAIR

NPM : 2202120026

Dosen Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, (Hons)., M.M

Dosen Pembimbing II : Hj. Nadiya, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. Objek penelitian ini meliputi variabel persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan pengembangan karier pegawai. 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, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. Secara parsial, masing-masing variabel persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri juga berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara variabel dependen (pengembangan karier) dengan variabel independen (persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri), dengan keeratan hubungan sebesar 74,2%, yang tergolong hubungan yang kuat. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar instansi lebih memperhatikan kebijakan terkait dukungan organisasi dan peningkatan efikasi diri untuk mendukung peningkatan pengembangan karier pegawai.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Pengembangan Karier

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang ditandai oleh kekuatan persaingan yang semakin meningkat, sebuah organisasi diminta untuk mengadopsi strategi manajemen yang efektif guna mengelola elemen-elemen inti, khususnya sumber daya manusia (Tri Putra Sulby, 2022b). Pencapaian sebuah organisasi juga tidak bergantung dengan factor factor seperti majunya sebuah teknologi yang canggih, akan tetapi juga berpengaruh terhadap kemampuan sebuah organisasi untuk mengoptimalkan potensi, keterampilan dan motivasi pegawai secara efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas bagus berguna sebagai kunci factor untuk kelanjutan operasional dan tingkat daya saing. Sebaliknya, apabila dalam mengelola sumber daya manusia tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka potensi pegawai tidak akan terjalankan secara baik, yang akhirnya dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pada sebuah Perusahaan baik itu instansi pemerintahan ataupun swasta yang memiliki seluruh sumber daya. Sumber daya manusia adalah factor yang sangat penting dan paling menentukan. Karena hal ini, manusia merupakan satu satunya aset berguna bagi sebuah organisasi yang mempunyai akal pikiran, perasaan, kehendak, keterampilan dan pengetahuan, kekuasaan yang dapat sangat membantu tercapainya tujuan sebuah Perusahaan, berhasilnya sebuah organisasi tidak hanya pada tersedianya fasilitas atau modal finansial, akan tetapi juga ditentukan oleh

kualitas sumber daya manusia dan sejauh mana sebuah organisasi mampu mengelolanya dengan baik dan tepat (Berutu & Chalil, 2025).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. karyawan adalah bagian yang penting dalam hal maju atau mundurnya sebuah organisasi. Jika pegawai mempunyai kualitas yang baik, maka akan memberikan keuntungan cukup besar dan dapat mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi. Kemudian sebaliknya, apabila kualitas seorang karyawan rendah, maka bisa jadi akan menghambat, turunnya produktivitas dan bahkan bisa mengganggu pencapaian target sebuah Perusahaan yang sudah ditentukan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan factor utama dalam menentukan berhasilnya sebuah instansi. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan organisasi salah satu hal yang sangat diperlukan yaitu adanya pengembangan karir bagi karyawan.

Menurut (Berutu & Chalil, 2025) pengembangan karier merupakan salah satu bentuk dari peningkatan-peningkatan seseorang yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier. suatu proses yang dirancang secara sistematis baik untuk individu maupun organisasi yang tujuannya untuk mencapai kompetensi yang baik dan juga untuk memperluas keterampilan serta mempersiapkan seorang karyawan untuk tercapainya target karir seorang karyawan dalam jangka Panjang. Bagi sebuah organisasi, pengembangan karir tidak hanya dipandang sebagai investasi sesaat, karena pengembangan karier juga merupakan hal yang penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, produktif dan juga memiliki loyalitas yang tinggi. Akan tetapi pengembangan karier seorang karyawan

bisa juga sulit berkembang yang disebabkan oleh beberapa factor yaitu dari dalam organisasi atau lingkungan kerja dan dari dalam diri karyawan. Oleh karena itu perlu adanya dorongan dari organisasi atau lingkungan kerja untuk meningkatkan atau mengembangkan karier seorang pegawai. Salah satunya yaitu persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan kepada perusahaan yang terlihat dari perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Kepedulian dari sebuah Perusahaan atau instansi dapat membuat seorang karyawan merasa diakui dan dihargai dengan ada kontribusinya. Ketika seorang karyawan sudah merasa di dukung oleh sebuah instansinya, maka akan tumbuh rasa percaya diri yang meningkat karena merasa mempunyai peran penting dalam organisasi. bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan tidak hanya mendorong semangat dan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan menghadapi berbagai tantangan (Nurhayati & Suryalena, 2023).

Efikasi diri adalah keyakinan atau rasa percaya seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas secara optimal sehingga dapat meraih keberhasilan. keyakinan ini dapat menjadikan individu lebih percaya diri dalam menghadapi tugas dan tantangannya, serta mendorong mereka untuk mengeluarkan seluruh usaha, keterampilan, dan strategi yang dimiliki secara maksimal. Adapun karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memberikan sikap yang optimis, patuh, tidak mudah menyerah Ketika menghadapi sebuah tantangan atau hambatan. mereka juga siap mengambil inisiatif, melihat tantangan dan hambatan sebagai kesempatan, dan juga bisa lebih aktif dalam

mencari solusi Ketika ada suatu masalah. Kondisi seperti ini juga akan memberikan dampak yang baik pada kinerja dan pengembangan karier mereka. sebaliknya, karyawan yang memiliki efikasi yang rendah dan kurang yakin dengan kemampuannya, mudah menyerah dan menghindari tugas yang dianggap sulit, dapat terbatasnya kesempatan untuk berkembang. oleh karena itu, efikasi diri dianggap sebagai factor internal yang penting karena dapat mempengaruhi karier seseorang. Organisasi penting meningkatkan efikasi diri karyawan melalui pelatihan, bimbingan dan memberikan apresiasi kepada yang berprestasi, agar pada akhirnya bergabung terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, dan pencapaian tujuan organisasi (Nurhayati & Suryalena, 2023).

Dalam konteks instansi pemerintahan, seperti Dinas Pertanian Aceh Selatan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting mengingat kesulitan tugas yang dijalankan, mulai dari memberikan penyuluhan kepada petani, mendampingi program pemerintah di sektor pertanian, hingga memastikan kebijakan pembangunan pertanian dapat terlaksana dengan baik. pegawai pada dinas pertanian dituntut untuk bekerja secara efisien, profesional, dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan masyarakat tani di lapangan. oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di dinas pertanian tidak hanya berfokus pada bidang administratif, akan tetapi pengembangan karier pegawai juga harus diutamakan karena merupakan aset penting untuk berhasilnya sebuah instansi.

Manajemen sumber daya manusia yang baik tidak hanya berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, ataupun aspek administratif, akan tetapi dukungan yang nyata kepada pegawai seperti perhatian terhadap kesejahteraan, adanya

kesempatan untuk pelatihan dan juga adanya pengakuan untuk pegawai atas kontribusinya dengan adanya bentuk dukungan dari organisasi akan memberikan persepsi positif untuk karyawan karena karyawan merasa dihargai dengan keberadaannya yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja.

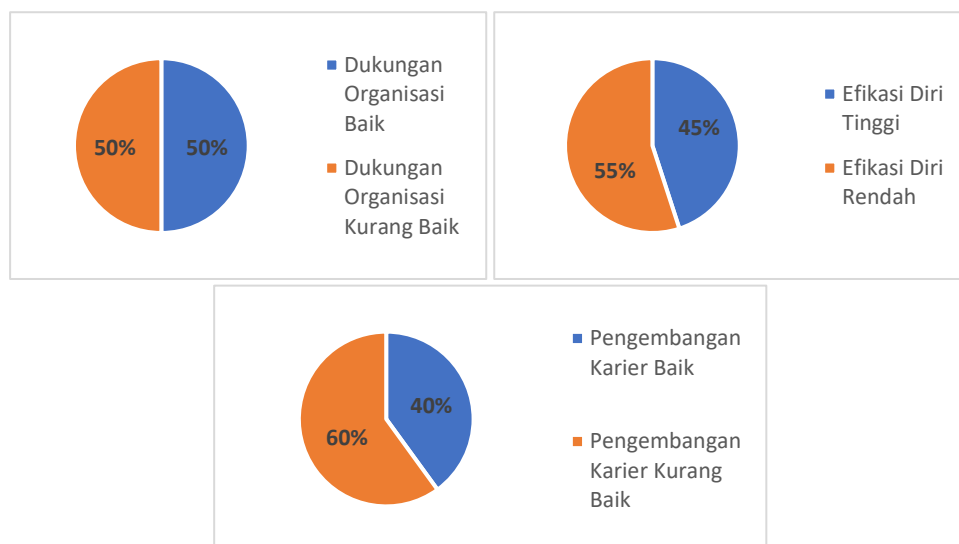
Selain faktor dukungan organisasi, efikasi diri juga memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan karier pegawai. Keyakinan terhadap kemampuan diri membuat pegawai lebih percaya diri, optimis, serta mampu menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Efikasi diri yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih gigih, berinisiatif, dan berorientasi pada solusi, sehingga bukan hanya mendukung keberhasilan tugas, tetapi juga membuka peluang karir yang lebih luas di masa depan.

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, diperlukan kerja sama antara dukungan organisasi yang memadai dan efikasi diri yang kuat. Kedua faktor ini saling melengkapi dan menjadi kunci utama dalam menciptakan pengembangan karir pegawai yang optimal, sekaligus mendukung terwujudnya tujuan organisasi dalam membangun sektor pertanian yang lebih maju dan berkelanjutan.

Penelitian ini berfokus pada pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, dari variabel-variabel yang telah diteliti, penelitian ini mengambil variabel persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri dalam mempengaruhi pengembangan karier pegawai pada dinas pertanian Aceh Selatan diambil dari informasi lapangan (dinas pertanian, Aceh Selatan), dinas pertanian menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pembinaan dan pendampingan bagi para

pegawai. salah satu bentuk dukungan yang nyata adalah penerapan program digitalisasi penyuluhan pertanian yang mengintegrasikan data petani, lahan, dan komoditas ke dalam sistem berbasis aplikasi. dengan adanya sistem ini, pegawai dinas pertanian dapat lebih mudah mengakses informasi, merencanakan kegiatan, dan menyampaikan rekomendasi kepada petani dengan cepat dan akurat. program ini tidak hanya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, terstruktur, dan transparan. pegawai menjadi lebih percaya diri dalam menjalankan tugas di lapangan karena merasa didukung penuh oleh organisasi, baik dari segi fasilitas maupun pengembangan kompetensi. hal ini memperkuat efikasi diri pegawai, membuat mereka lebih optimis, berinisiatif, dan berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga penulis tertarik mengambil kasus pada Dinas Pertanian Aceh Selatan.

Gambar 1. 1
Hasil Pra Survei Penelitian pada pegawai Dinas Pertanian Aceh Selatan



Sumber: Data survei awal dan wawancara pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan survei awal pada tanggal 15 Oktober 2025, data yang penulis dapatkan melalui wawancara dengan 25 pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, Diagram pertama pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa 50% responden menilai dukungan organisasi yang dirasakan pegawai baik atau mendukung, sedangkan 50% lainnya menyatakan sebaliknya. Diagram kedua menunjukkan bahwa 45% responden merasa Tingkat efikasi diri pegawai baik atau tinggi, sementara 55% merasa sebaliknya. Di bagian bawah, diagram ketiga menggambarkan pengembangan karier pegawai, di mana 40% responden memberikan pengembangan karier baik, dan 60% lainnya menilai pengembangan karier pegawai kurang baik. Fenomena-fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan bahwa dukungan organisasi dan efikasi diri pegawai pada Dinas Pertanian Aceh Selatan baik akan tetapi masih ada beberapa pegawai merasa dukungan organisasi dan efikasi diri nya rendah. seperti kesempatan pelatihan dan pembinaan masih juga terbatas, dan juga masih ada pegawai memiliki tingkat efikasi diri rendah, sehingga kurang percaya diri dalam melakukan tanggung jawabnya atau mengambil peluang untuk mengembangkan karir. faktor-faktor dukungan organisasi dan efikasi diri berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai.

Untuk tercapainya pengembangan karir yang baik, pegawai tidak cukup hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga membutuhkan dukungan organisasi serta keyakinan diri dalam menjalankan tugas. idealnya, pegawai dinas pertanian memiliki latar belakang pendidikan pertanian agar mampu memahami kondisi lapangan dan memberikan solusi yang tepat. faktor penting yang menunjang

pengembangan karir antara lain dukungan organisasi melalui fasilitas, pembinaan, dan pelatihan. efikasi diri yang tinggi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pengembangan karir yang baik menjadi kunci peningkatan kinerja dinas pertanian. dukungan organisasi yang nyata, seperti penyediaan sarana kerja, program pelatihan, dan perhatian pimpinan, akan menambah semangat kerja pegawai. di sisi lain, dengan adanya efikasi diri yang kuat akan membuat pegawai lebih percaya diri, berani mengambil keputusan, dan aktif mengembangkan kompetensi untuk meraih karir yang lebih baik.

Fenomena lain yang juga mendasari penelitian ini dengan wawancara beberapa kepala bidang di instansi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan juga terlihat bahwa munculnya gejala penurunan produktivitas kerja di kalangan pegawai dinas pertanian Kabupaten Aceh Selatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan sosial yang kurang optimal. Ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja dapat menimbulkan perilaku acuh tak acuh terhadap kinerja dan bahkan terhadap pencapaian target organisasi. Selain itu, pegawai juga mengalami stress kerja yang disebabkan oleh lingkungan fisik yang kurang mendukung, baik prasarana dan sarana yang sangat kurang. Maka, diperlukan evaluasi mendalam terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada di dinas pertanian Aceh Selatan, guna memastikan bahwa setiap pegawai merasa didukung dalam melaksanakan tugasnya dan mampu berkontribusi secara maksimal bagi instansi.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dan masalah yang teridentifikasi, serta landasan teori yang relevan, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan

Efikasi Diri Terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pertanian Aceh Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh efikasi diri terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai saran pengembangan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan khususnya mengenai pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

2. **Manfaat Praktis**

Dapat memberikan masukan kepada manajemen Dinas Pertanian Aceh Kabupaten untuk meningkatkan Pengembangan Karier Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Aceh Selatan.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengembangan Karier

2.1.1.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan suatu proses yang direncanakan dan dirancang untuk membantu individu dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi untuk mewujudkan tujuan karier yang diinginkan. Upaya ini tidak hanya menekankan pada pengembangan diri, tetapi juga mencakup peran organisasi melalui berbagai program seperti pelatihan, promosi, rotasi jabatan, dan pendampingan karier (Berutu & Chalil, 2025).

Pengembangan karir dapat dipahami sebagai sebuah proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan serta memperluas kemampuan, keterampilan, dan wawasan seorang pegawai sehingga ia mampu mencapai target dan tujuan karier dalam organisasi. Proses ini tidak hanya menekankan pada peningkatan aspek teknis, tetapi juga meliputi pembentukan sikap profesional, kesiapan mental, serta penambahan pengalaman yang relevan dengan bidang kerja. Pengembangan karier dipandang sebagai investasi penting bagi organisasi dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul, sehingga pegawai memiliki kesempatan lebih besar untuk memperoleh promosi, kenaikan jabatan, maupun tanggung jawab yang lebih luas. Melalui program pengembangan karier, baik individu maupun perusahaan memperoleh manfaat; pegawai mendapatkan

kepuasan dan arah karier yang lebih jelas, sementara organisasi memperoleh tenaga kerja yang kompeten, loyal, dan berdaya saing tinggi (Raudah & Mujahadah, 2023).

Pengembangan karir pada dasarnya merupakan peranan penting organisasi dalam mempersiapkan karyawannya dengan peningkatan kompetensi, keterampilan, serta pengalaman yang relevan. Tujuannya adalah Ketika Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kemampuan tertentu, sudah ada pegawai yg siap dan mewujudkan kualifikasi tersebut. Dengan demikian, pengembangan karier tidak hanya ditujukan bagi perkembangan individu karyawan, tetapi juga menjadi langkah strategis perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, dan siap mendukung kebutuhan organisasi (Raudah & Mujahadah, 2023).

Menurut (Enggowa et al., 2023) Pengembangan karir seorang pegawai penting karena sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan pendapatan dan pengakuan dari organisasi. Perkembangan karier umumnya diikuti oleh kenaikan jabatan, pemberian penghargaan, serta kompensasi yang lebih baik, sehingga dapat menumbuhkan rasa puas sekaligus mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih profesional. Hal ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi, sebab karyawan yang merasa diperhatikan akan menunjukkan tingkat loyalitas, komitmen, dan kinerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Menurut (Tri Putra Sulby, 2022b) Pengembangan karier memiliki tujuan untuk membekali pegawai dengan kompetensi yang lebih unggul dibandingkan sebelumnya, sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja sekaligus memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Melalui proses ini, peran serta

pencapaian pegawai dapat terlihat lebih jelas dan dijadikan indikator sejauh mana mereka mendukung kemajuan instansi. Selain itu, pengembangan karier juga mendorong pegawai untuk terus mengasah keterampilan, memperluas pengalaman, serta menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi karena adanya penghargaan dan kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, pengembangan karier tidak hanya berfokus pada pengembangan individu, tetapi juga menjadi strategi penting bagi organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing.

Berdasarkan beberapa pengertian dan definisi menurut para ahli tentang pengembangan karier, jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah Pengembangan karier merupakan suatu proses yang dirancang secara terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta sikap kerja pegawai agar mampu meraih tujuan karier pribadi sekaligus mendukung tercapainya target organisasi. Proses ini tidak hanya menitikberatkan pada pengembangan individu melalui peningkatan kualitas, pengalaman, dan profesionalisme, tetapi juga melibatkan peran organisasi lewat berbagai program, seperti pelatihan, promosi, rotasi jabatan, maupun bimbingan karier. Oleh karena itu, pengembangan karier dipandang sebagai investasi strategis yang dilakukan organisasi untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, berkomitmen, dan kompetitif, sekaligus memberikan manfaat bagi pegawai berupa kepuasan kerja, kesempatan promosi, serta pengakuan dari organisasi.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut (Hakim, 2023) Faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai Adalah :

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang sudah terencana yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap individu sehingga mereka dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya secara lebih baik dan optimal.

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha yang secara sistematis dilakukan dan berkelanjutan yang bertujuan untuk membenahi serta meningkatkan kemampuan, potensi, keterampilan, dan kualitas baik pada individu maupun organisasi, sehingga tercapainya sasaran yang optimal serta memiliki daya saing yang unggul.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan pencapaian yang diraih seseorang Ketika menjalani tugas dan tanggung jawabnya, yang memperlihatkan sejauh mana kemampuan, keterampilan, dan upaya yang dimiliki sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keahlian seseorang yang di dapat dari kontribusi langsung dalam melakukan bermacam tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana individu mampu menghadapi situasi kerja dan menyelesaikan permasalahan sesuai bidangnya.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal dan bentuk yang ada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti adanya penerangan yang baik, fasilitas seperti pendingin udara, dan suasana sekitar.

6. Hubungan Dengan organisasi

Hubungan dengan organisasi merujuk pada interaksi komunikasi atau lainnya yang terjalin antara seseorang dengan tempat kerjanya, yang meliputi perasaan dihargai, adanya dukungan, serta kesempatan berkembang. Hubungan yang baik akan mendorong karyawan lebih termotivasi, loyal, dan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi.

2.1.1.2 Indikator Pengembangan Karier

Menurut (Gaho, 2023) Indikator pengembangan karier dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir, dapat terwujud bila promosi didasarkan pada kriteria yang objektif, rasional, dan diketahui seluruh pegawai.
2. Kepedulian para atasan langsung, Pegawai umumnya berharap kepedulian atasan langsung dalam perencanaan karier, misalnya melalui pemberian umpan balik atas kinerja agar mereka mengetahui potensi yang perlu ditingkatkan.
3. Informasi berbagai peluang promosi, Pegawai biasanya menginginkan akses terhadap informasi peluang promosi, terutama ketika lowongan diisi melalui seleksi internal yang bersifat kompetitif.

4. Tingkat kepuasan, Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Menurut (Raudah & Mujahadah, 2023) Indikator Pengembangan karir dapat diukur dengan :

1. Perencanaan karir dilakukan harus sesuai dengan minat dan keahlian pegawai dan pekerjaan yang dijalannya.
2. Ketersediaan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kariernya di lingkungan organisasi.
3. Pengelolaan karir yang terintegrasi dengan strategi perencanaan sumber daya manusia.
4. Membagikan informasi karir yang jelas.

2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Collins et al., 2021) Persepsi karyawan mengenai nilai organisasi dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka menjadi dasar dari konsep *Perceived Organizational Support* (POS) atau dukungan organisasi yang dirasakan. Saat karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan, serta mendukung pengembangan profesional, hal ini akan menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. POS juga berperan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong mereka memberikan usaha tambahan demi keberhasilan organisasi. Dengan demikian, POS tidak hanya

mencerminkan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, tetapi juga menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja serta keterikatan karyawan.

Menurut (Tammi et al., 2024) Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support / POS*) mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. POS mendorong loyalitas, motivasi, kepuasan kerja, serta kesediaan karyawan untuk memberikan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi, sekaligus menjadi indikator penting kualitas hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi.

Menurut (Riset et al., 2023) Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support / POS*) berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. POS mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan perhatian, dukungan, dan penghargaan terhadap kebutuhan serta kesejahteraan karyawan, baik melalui fasilitas, kebijakan, maupun pengakuan atas kontribusi mereka. Karyawan yang merasakan tingkat dukungan yang tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, dan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi. Selain itu, POS juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan menunjukkan sikap proaktif, sehingga organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Menurut (Dukungan, 2025) Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support / POS*) merupakan pandangan karyawan yang tercermin melalui sikap positif terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi

mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. POS mendorong loyalitas, motivasi, dan keterikatan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi.

Menurut (Chaidir et al., 2023) Persepsi Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support* / POS) tercermin ketika karyawan merasa dihargai, aman, dan diperhatikan keberadaannya oleh organisasi. Persepsi ini mendorong rasa percaya, loyalitas, dan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dan definisi menurut para ahli tentang persepsi dukungan organisasi, jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi Adalah Dimana di dalam sebuah Perusahaan karyawan merasa dihargai dengan memberikan perhatian, dukungan, penghargaan dan lingkungan yang baik untuk kebutuhan atau kesejahteraan karyawan baik melalui fasilitas, kebijakan kontribusi mereka dan pengembangan karier seorang karyawan. Dukungan ini berfungsi sebagai dukungan atau semangat yang diberikan kepada karyawan terhadap pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kesejahteraan.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Collins et al., 2021) Faktor factor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu :

1. Keadilan

Menetapkan cara pembagian sumber daya kepada anggota tim termasuk dalam aspek keadilan prosedural. Keadilan prosedural memastikan bahwa

keputusan terkait alokasi dilakukan secara terbuka, konsisten, dan objektif, sehingga setiap karyawan diperlakukan secara adil.

2. Dukungan atasan

Kontribusi karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari atasan, karena karyawan cenderung meyakini bahwa atasan mereka memberikan bantuan dari organisasi ketika mereka mendapatkan arahan dan evaluasi kinerja dari atasan tersebut.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan dapat berbentuk sebagai berikut:

a. Gaji, pengakuan, dan promosi

Kontribusi karyawan cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya persepsi mereka terhadap dukungan organisasi. Bentuk dukungan ini dapat berupa kompensasi yang memadai, penghargaan, serta kesempatan promosi bagi karyawan tersebut.

b. Keamanan dalam bekerja

Menjelaskan prospek karier karyawan di dalam organisasi merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan persepsi positif mereka terhadap perusahaan.

c. Kemandirian

Memberikan kebebasan kepada staf untuk melaksanakan tugas secara mandiri merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pelatihan

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi memberi karyawan keterampilan tambahan untuk melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat memperkuat persepsi mereka terhadap dukungan organisasi.

2.1.2.3 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Karir & Praktik, 2025) Indikator persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan Merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap prestasi karyawan, misalnya melalui pemberian bonus, promosi jabatan, atau bentuk pengakuan lainnya.
2. Pengembangan Suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan karier karyawan melalui pelatihan atau kegiatan pengembangan diri.
3. Kondisi Kerja Situasi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mampu menunjang efektivitas dan produktivitas karyawan.
4. Kesejahteraan Karyawan Upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan, seperti pemberian upah yang pantas, fasilitas kesehatan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut (Tammi et al., 2024) Indikator persepsi dukungan organisasi Adalah sebagai berikut :

1. Keadilan Adalah perlakuan yang adil dan tidak memihak terhadap seluruh karyawan, baik dalam pembagian tanggung jawab, evaluasi kinerja, maupun pemberian kompensasi. Penerapan keadilan dapat menumbuhkan rasa percaya dan kepuasan dalam bekerja.

2. Dukungan Atasan Merupakan bentuk perhatian serta bantuan dari pimpinan kepada karyawan melalui bimbingan, motivasi, dan peluang untuk berkembang. Dukungan tersebut membuat karyawan merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Penghargaan Wujud apresiasi perusahaan terhadap prestasi dan kontribusi karyawan, seperti pemberian bonus, promosi, atau bentuk pengakuan lainnya. Penghargaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
4. Kondisi Kerja Menggambarkan situasi lingkungan tempat karyawan menjalankan pekerjaannya, baik dari segi fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan, keamanan, fasilitas, serta hubungan sosial di tempat kerja. Kondisi yang baik akan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut (Dukungan, 2025) Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Tingkat efikasi diri yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk lebih terbuka terhadap perubahan, karena mereka merasa mampu mengatasi tantangan baru. Dengan kata lain, efikasi diri berperan penting dalam membentuk motivasi dan kesiapan individu untuk menghadapi situasi yang berubah, mengambil inisiatif, serta beradaptasi secara efektif dalam konteks organisasi maupun pribadi.

Menurut (Nurdayati dkk, 2021) Efikasi diri Adalah Kesiapan karyawan terhadap perubahan dapat diukur dari sejauh mana mereka meyakini kemampuan organisasi untuk menerapkan perubahan dengan sukses, serta seberapa besar

mereka menilai bahwa perubahan tersebut memang diperlukan. Keyakinan dan sikap ini mencerminkan motivasi internal karyawan untuk mendukung proses perubahan, beradaptasi dengan cara kerja baru, dan mengambil peran aktif dalam implementasi perubahan agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Nurhayati & Suryalena, 2023) Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan secara efektif. Individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengatasi hambatan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Tingkat efikasi diri ini tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga motivasi dan ketekunan seseorang dalam menghadapi kesulitan, sehingga menjadi faktor penting dalam pencapaian kesuksesan pribadi maupun profesional.

Menurut (Jaya Sutisna & Agustina, 2022) Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat efikasi diri yang tinggi mendorong seseorang untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, lebih gigih dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, efikasi diri berperan penting dalam menentukan sejauh mana individu dapat mengelola sumber daya, mengatasi hambatan, dan mencapai kesuksesan baik secara pribadi maupun profesional.

Berdasarkan beberapa pengertian dan definisi menurut para ahli tentang Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri,

tekun, dan termotivasi untuk menghadapi perubahan serta mengatasi hambatan. Efikasi diri juga memengaruhi kesiapan seseorang untuk beradaptasi, mengambil inisiatif, mengelola sumber daya, dan berperan aktif dalam meraih hasil yang optimal, baik secara personal maupun dalam konteks organisasi.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut (Nurdayati dkk, 2021) Faktor Faktor yang mempengaruhi efikasi diri Adalah :

1. Pengalaman seseorang dalam menguasai sesuatu

Pengalaman seseorang dalam menguasai suatu tugas atau keterampilan tertentu menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi efikasi diri. Ketika individu berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, hal tersebut akan memperkuat keyakinannya terhadap kemampuan diri. Sebaliknya, kegagalan yang berulang tanpa adanya usaha perbaikan dapat menurunkan rasa percaya diri. Oleh karena itu, pengalaman keberhasilan yang konsisten akan menjadi dasar penting bagi individu untuk lebih yakin dalam menghadapi tantangan baru dan meningkatkan efikasi dirinya.

2. Pengalaman individu

Pengalaman individu lain atau yang sering disebut pengalaman vikarius, dapat memengaruhi tingkat efikasi diri seseorang. Ketika individu melihat orang lain yang memiliki kesamaan dengan dirinya berhasil menyelesaikan suatu tugas, hal itu dapat menumbuhkan keyakinan bahwa ia juga mampu melakukan hal serupa. Sebaliknya, jika orang yang diamati mengalami kegagalan, hal tersebut bisa menurunkan rasa percaya diri. Dengan demikian,

pengamatan terhadap keberhasilan maupun kegagalan orang lain dapat menjadi sumber pembelajaran yang penting dalam membentuk efikasi diri.

3. Dukungan social dan keadaan fisik secara emosional

Dukungan sosial, seperti motivasi, bimbingan, maupun dorongan dari atasan, rekan kerja, atau lingkungan sekitar, dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Ketika seseorang merasa didukung, ia akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, keadaan fisik dan emosional juga berperan penting. Kondisi tubuh yang sehat, rasa tenang, serta emosi positif dapat memperkuat efikasi diri, sedangkan kelelahan, stres, atau kecemasan justru dapat melemahkannya. Dengan demikian, dukungan sosial yang memadai serta kondisi fisik dan emosional yang stabil menjadi faktor penting dalam membangun efikasi diri yang tinggi.

2.1.3.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut (Wulandari, 2024) terdapat 5 indikator efikasi diri meliputi:

1. Keterampilan untuk beradaptasi dan bertindak dalam berbagai situasi.
2. Kepercayaan diri dalam memotivasi diri untuk meraih hasil yang diinginkan.
3. Keyakinan terhadap kemampuan diri dalam memenuhi target yang telah ditentukan.
4. Keyakinan bahwa diri mampu menyelesaikan setiap masalah yang timbul.
5. Optimisme terhadap pencapaian hasil yang diharapkan.

Menurut (Ingsih & Suhana, 2023) Terdapat 4 indikator Efikasi diri meliputi adalah :

1. Pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*)

Merupakan pengalaman sukses yang diperoleh seseorang saat menyelesaikan suatu tugas atau mencapai target tertentu. Keberhasilan tersebut dapat memperkuat rasa percaya diri serta keyakinan terhadap kemampuan dirinya.

2. Pengalaman vikarius (*vicarious experiences*)

Terjadi saat seseorang memperoleh pembelajaran dan menumbuhkan kepercayaan diri melalui pengamatan terhadap keberhasilan orang lain. Keberhasilan yang dilihat tersebut dapat mendorong keyakinan bahwa dirinya juga mampu mencapai hal yang sama.

3. Persuasi sosial (*social persuasion*)

Merupakan bentuk dukungan atau motivasi yang diberikan oleh pihak lain, seperti pimpinan, rekan kerja, maupun keluarga, untuk menumbuhkan rasa percaya diri seseorang dalam menghadapi tugas atau tantangan.

4. Pembangkitan emosi (*emotional/ physiological states*)

Terkait dengan keadaan emosi dan fisik individu ketika menjalankan suatu tugas. Perasaan positif seperti ketenangan dan keyakinan diri dapat memperkuat efikasi diri, sedangkan emosi negatif seperti kecemasan atau ketakutan dapat melemahkannya

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan perbandingan untuk melihat persamaan maupun perbedaan antara temuan sebelumnya dengan hasil penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Penelitian pertama dari (Berutu & Chalil, 2025) judul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Temuan penelitian ini

mengungkapkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Sebaliknya, efikasi diri terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, sehingga semakin tinggi keyakinan diri karyawan maka semakin baik pula perkembangan karier yang mereka capai.

Selanjutnya penelitian dari (Primadi et al., 2025) berjudul Pengaruh Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Karier Petugas Keamanan di Penjara Kelas IIA Pekanbaru menunjukkan bahwa kualitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan pengembangan karier petugas keamanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kerja yang dimiliki petugas, semakin besar peluang pengembangan karier mereka. Selain itu, dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, yang tercermin dalam perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, kejelasan informasi, dan bantuan yang diberikan dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya penelitian dari (Dukungan, 2025) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Padang” menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, kepemimpinan transformasional, dan dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan karyawan menerima perubahan. Temuan ini dapat dijadikan rujukan untuk

penelitian berikutnya dengan memperluas objek kajian atau menambahkan variabel lain agar diperoleh hasil yang lebih menyeluruh.

Selanjutnya penelitian sebuah studi yang dilakukan oleh (Sarira et al., 2023) berjudul Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi, dan Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa bertujuan untuk menguji sejauh mana self-efficacy, budaya organisasi, dan dukungan organisasi mempengaruhi keterlibatan karyawan di lingkungan instansi pemerintah. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh 46 karyawan digunakan sebagai responden penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Selain itu, secara parsial self-efficacy, budaya organisasi, dan dukungan organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 52,0% menunjukkan bahwa variasi keterlibatan karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Selanjutnya penelitian dari (Jaya Sutisna & Agustina, 2022) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten” bertujuan untuk menganalisis peranan efikasi diri, etos kerja, serta dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan melibatkan 91 responden yang dipilih melalui proportional random sampling dari total populasi 1002 pegawai. Hasil

analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, baik secara individu maupun secara bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji-t masing-masing sebesar 8,210; 4,409; dan 4,832 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, serta uji simultan menghasilkan F-hitung sebesar 131,622 dengan nilai signifikansi 0,000. Lebih lanjut, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,819 menunjukkan bahwa 81,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi, sementara sisanya 18,1% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, semakin baik efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang diterima pegawai, maka semakin optimal pula kinerja mereka di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

Persamaan dan Perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (Berutu & Chalil, 2025)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh peran ganda memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Sebaliknya, efikasi diri terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.	Persamaannya menggunakan variabel yang sama yaitu Efikasi Diri dan Pengembangan Karier.	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel.

No.	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh Kualitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Petugas Pengamanan Lapas Kelas Iia Pekanbaru (Primadi et al., 2025)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kerja yang dimiliki petugas, semakin besar peluang pengembangan karier mereka. Selain itu, dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Keamanan di Penjara Kelas IIA Pekanbaru.	Persamaannya menggunakan variabel yang sama yaitu Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karier.	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel
3.	Pengaruh Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan Transformatif, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Bank BTN Cabang Padang. (Dukungan, 2025)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.	Persamaannya menggunakan variabel yang sama yaitu Persepsi Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel
4.	Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa (Sarira et al., 2023)	Penelitian kuantitatif	Penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement). Demikian pula, efikasi diri memiliki kontribusi yang signifikan terhadap	Persamaannya menggunakan variabel yang sama yaitu Persepsi Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel

No.	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			keterlibatan karyawan.		
5.	Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten”(Jaya Sutisna & Agustina, 2022).	Penelitian kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, baik secara individu maupun secara bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya menggunakan variabel yang sama yaitu Efikasi Diri Dan Dukungan Organisasi.	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Pengembangan

Karier

Hasil penelitian (Tri Putra Sulby, 2022) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karier, yang menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan pengembangan karier. Nilai *t-value* sebesar 2,98 mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan organisasi dapat secara langsung meningkatkan tingkat kepuasan sekaligus kemajuan karier karyawan. Bentuk dukungan seperti kesempatan mengikuti pelatihan, pemberian bimbingan, serta penghargaan atas kinerja mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan pengembangan karier menunjukkan arah yang positif dan signifikan, sebab dukungan yang diberikan oleh organisasi menjadi faktor penting yang mendorong

karyawan untuk meningkatkan kemampuan, meraih kinerja optimal, serta mengembangkan karier secara berkesinambungan.

2.3.2 Hubungan Efikasi Diri Dengan Pengembangan Karier

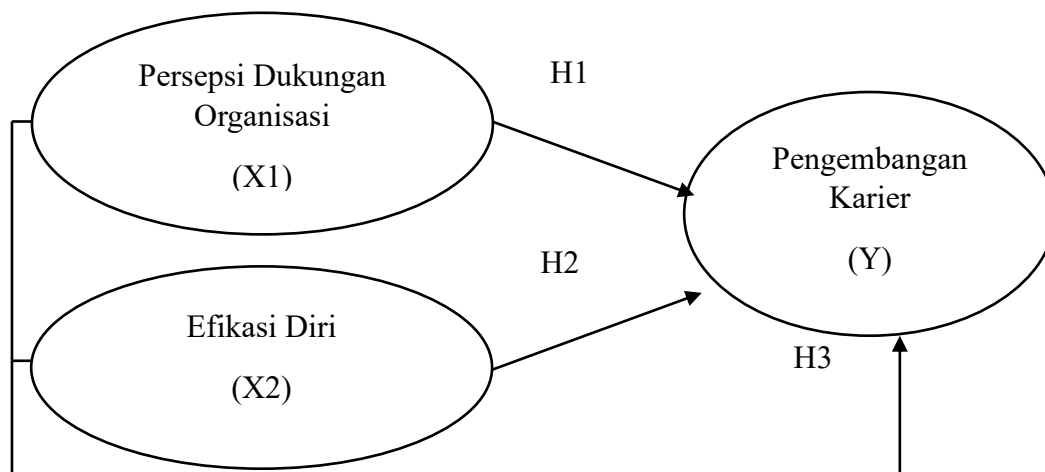
Menurut penelitian (Berutu & Chalil, 2025) Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas, mencapai target, serta menghadapi berbagai hambatan yang muncul. Dalam kaitannya dengan pengembangan karier, efikasi diri berperan sebagai unsur penting yang memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk meraih kemajuan dalam karier. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih berani menghadapi tantangan, mampu menunjukkan kemampuan yang dimilikinya, serta berupaya secara aktif untuk mengembangkan potensi diri di lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, dengan nilai koefisien sebesar 0,394 dan P-value 0,000 ($<0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan efikasi diri secara langsung dapat mendorong peningkatan dalam pengembangan karier karyawan. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya umumnya menunjukkan motivasi yang lebih besar untuk belajar, berprestasi, serta berusaha mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara efikasi diri dan pengembangan karier menunjukkan arah yang positif dan signifikan, di mana efikasi diri menjadi faktor kunci yang mendorong individu untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya, menghadapi berbagai tantangan, serta meraih kesuksesan dalam perjalanan kariernya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 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).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H1 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karier pegawai di Dinas Pertanian Aceh Selatan.
- H2 : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Pengembangan Karier pegawai di Dinas Pertanian Aceh Selatan.
- H3 : Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Pengembangan Karier pegawai di Dinas Pertanian Aceh Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Aceh Selatan. Objek penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi, efikasi diri dan pengembangan karier pegawai pada Dinas Pertanian Aceh Selatan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu *Persepsi dukungan organisai* dan *Efikasi diri* dengan variabel dependen yaitu *pengembangan karier*. Data yang digunakan bersifat kuantitatif, diperoleh melalui hasil pengisian angket atau kuesioner. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Aceh Selatan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini termasuk dalam penelitian satu waktu (*one shot study*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan hanya sekali dalam satu periode tertentu terhadap subjek penelitian. horizon waktu atau periode pelaksanaan penelitian dimulai sejak awal bulan Oktober 2025 hingga Januari 2026. Adapun tabel perkembangan waktu pelaksanaan penelitian dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Sep 2025	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026
Pengajuan Judul					
Survei Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Penyebaran Kuesioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang dan Ujian Komprehensif					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah tingkatan agregasi data yang menjadi fokus penelitian, yang dapat mencakup individu, kelompok, organisasi, industri, maupun negara. Data yang dikumpulkan dari setiap individu dapat digunakan untuk menyusun unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih tinggi. Penentuan unit analisis memiliki peran penting karena berpengaruh terhadap metode pengumpulan data, jumlah sampel yang digunakan, serta variabel yang dianalisis dalam penelitian. Dengan demikian, unit analisis menentukan pada tingkatan mana data dikumpulkan dan dianalisis. Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu, yaitu para pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun jumlah responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan yang terdaftar pada tahun 2025 sebanyak 84 responden, karena jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk melakukan penelitian, maka seluruh populasi pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian populasi atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Mengacu pada pendapat (Nurhayati & Suryalena, 2023) metode sensus dilakukan dengan meneliti setiap elemen populasi secara menyeluruh, sehingga data yang dihasilkan dianggap sebagai data sebenarnya (*true value*). Berdasarkan pendekatan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 84 pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian Aceh Selatan.

3.3 Sumber dan Teknik Penelitian

Sumber data mencakup seluruh unsur yang memberikan informasi yang relevan dengan penelitian. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dari berbagai sumber berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi serta penyebaran kuesioner. Untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel yang diteliti yaitu persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan pengembangan karier digunakan metode pengisian kuesioner. Jenis kuesioner yang diterapkan bersifat tertutup, di mana responden diminta untuk memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapat mereka.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, artikel ilmiah, majalah, serta referensi yang diakses melalui internet. Penggunaan sumber-sumber literatur tersebut bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan mendukung pelaksanaan penelitian ini.

Dalam konteks penelitian ini, penulis memperoleh data melalui wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pertanian kabupaten Aceh Selatan. Selain itu, teknik pengumpulan data juga mencakup penggunaan kuesioner, di mana responden memberikan tanggapan tertulis terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang sedang diteliti.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai Dinas Pertanian Aceh Selatan. menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kegiatan ini mencakup penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan pandangan atau pengalaman mereka.

2. Kuesioner

Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan menyediakan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis kepada responden untuk diisi sebagai tanggapan.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran makna dari setiap variabel yang diteliti agar dapat diukur secara jelas dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini

terdapat dua variabel independen, yaitu Persepsi dukungan organisasi (X1) dan efikasi diri (X2), serta satu variabel dependen, yaitu pengembangan karier (Y). Masing-masing variabel memiliki definisi operasional dan indikator yang berfungsi sebagai alat ukur dalam penelitian. Rincian mengenai definisi operasional dan indikator variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3. 3
Definis Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Pengembangan Karier (Y)	Pengembangan karier merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi seorang karyawan agar mampu mencapai tujuan serta sasaran kariernya di dalam organisasi atau perusahaan. Proses ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga mencakup pembentukan arah karier yang jelas, penyesuaian antara kemampuan pribadi dengan kebutuhan organisasi, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional (Raudah & Mujahadah, 2023).	1. Rencana Karir Yang Sesuai 2. Ketersediaan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kariernya. 3. Pengelolaan karier yang terintegrasi dengan strategi perencanaan sdm 4. Membagikan informasi karier yang jelas.	1 - 4	Likert	A1-A4
Independen						
1.	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	Persepsi dukungan organisasi (<i>Perceived Organizational Support</i> / POS) merupakan pandangan karyawan yang tercermin melalui sikap positif terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Dukungan, 2025).	1. Keadilan 2. Dukungan atasan 3. Penghargaan 4. Kondisi kerja	1 - 4	Likert	B1-B4

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
2.	Efikasi Diri (X2)	Efikasi diri Adalah Kesiapan karyawan terhadap perubahan dapat diukur dari sejauh mana mereka meyakini kemampuan organisasi untuk menerapkan perubahan dengan sukses, serta seberapa besar mereka menilai bahwa perubahan tersebut memang diperlukan (Nurdayati dkk, 2021)	1. Keterampilan untuk beradaptasi 2. Kepercayaan diri dalam memotivasi diri untuk meraih hasil yang diinginkan. 3. Keyakinan terhadap kemampuan diri dalam memenuhi target yang telah ditentukan. 4. Keyakinan bahwa diri mampu menyelesaikan setiap masalah yang timbul. 5. Optimisme terhadap pencapaian hasil yang diharapkan.	1-5	Likert	C1-C3

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis sebelumnya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas dan karakteristik responden.

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Menurut (Doto et al., 2023) Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan peneliti untuk memprediksi

perubahan pada variabel dependen (terikat) ketika dua atau lebih variabel independen (bebas) yang berperan sebagai faktor prediktor mengalami perubahan nilai (peningkatan atau penurunan).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Pengembangan Karier (Variabel Terikat)
X ₁	= Persepsi Dukungan Organisasi (Variabel Bebas)
X ₂	= Efikasi Diri (Variabel Bebas)
a	= Konstanta
β ₁ β ₂	= Koefisien Regresi
e	= Error Term

Untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, digunakan analisis korelasi (R) serta koefisien determinasi (R²). Nilai korelasi positif yang kuat ditunjukkan apabila R = 1, sedangkan korelasi negatif yang kuat terjadi jika R = -1, dan tidak terdapat hubungan apabila R = 0. Analisis ini berfungsi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam bentuk persentase.

Koefisien determinasi (R²), yang digunakan dalam regresi dua variabel, merupakan ukuran tingkat kesesuaian antara garis regresi hasil perhitungan sampel dengan data yang sebenarnya. Secara umum, R² menggambarkan sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya dapat secara tepat menggambarkan atau mewakili aspek yang ingin diteliti. (Susanti et al., 2024) mengatakan Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung, yaitu hasil korelasi antara setiap item pertanyaan dengan total skor keseluruhan, terhadap nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya $\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$, di mana n menunjukkan jumlah responden dalam penelitian. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Susanti et al., 2024) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh bersifat konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan batas tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu antara 0,5 hingga 0,7, tergantung pada kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,6. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari tingkat signifikansi tersebut, maka instrumen dinyatakan reliabel, sedangkan jika lebih kecil, maka instrumen dianggap kurang dapat diandalkan.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residual atau faktor pengganggu dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika *asym.sig* > *alpha* 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). (Susanti et al., 2024) Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan melalui analisis regresi dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance sebagai acuan. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Terdapat beberapa metode untuk mendeteksi gejala ini, dan dalam penelitian ini digunakan metode Residual Plot. Pengujian dilakukan dengan

menganalisis grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya untuk melihat adanya pola tertentu yang mengindikasikan heteroskedastisitas. Jika titik-titik pada grafik Residual Plot menyebar secara acak (random), tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar merata di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-tes) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% atau Tingkat kesalahan 5% (0.05).

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Karier dan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{01} = Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

H_{a1} = Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

H02 = Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

Ha2 = Efikasi Diri berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Pengembangan Karier). Dengan kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H03 = Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

Ha3 = Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Dinas Pertanian Aceh Selatan

Dalam upaya melaksanakan tugas desentralisasi di sektor pertanian, dan mengacu pada Peraturan Bupati Aceh Selatan Nomor 47 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Pertanian, maka instansi ini memegang peranan yang sangat strategis dalam menentukan arah, kebijakan, dan prioritas pembangunan di Kabupaten Aceh Selatan. Merujuk pada Pasal 4 Qanun Kabupaten Aceh Selatan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Selatan Nomor 31 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pertanian, Dinas Pertanian Aceh Selatan berperan sebagai pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Pertanian bertanggung jawab melaksanakan berbagai kegiatan di sektor pertanian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok Pemerintah Kabupaten. Pelaksanaan tugas-tugas ini melibatkan seluruh unsur di lingkungan Dinas, meliputi Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kelompok Jabatan Fungsional, Kepala Subbagian, pejabat fungsional, Kepala Unit Pelaksana Benih (UPTD), dan seluruh staf.

Dinas Pertanian dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

1. Mengelola proses pendistribusian surat masuk dan keluar sesuai klasifikasinya agar sampai di tempat tujuan tepat waktu.
2. Perumusan kebijakan dan pelaksanaan bimbingan teknis di bidang tanaman pangan, hortikultura, sarana dan prasarana, peternakan dan kesehatan hewan, perkebunan, dan penyuluhan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pengabdian.
3. Memberikan rekomendasi perizinan usaha dan pelayanan di bidang tanaman pangan, hortikultura, sarana dan prasarana, peternakan dan kesehatan hewan, perkebunan, serta penyuluhan untuk mendukung tertib administrasi sehingga kegiatan usaha dapat berjalan lancar.
4. Melaksanakan koordinasi, pemantauan, pengendalian, dan pembinaan di bidang pengembangan pertanian, peternakan, perkebunan, tata guna lahan, perlindungan tanaman, kesehatan hewan, kesehatan masyarakat veteriner, serta kegiatan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian, termasuk penyuluhan, dalam rangka meningkatkan mutu dan memperoleh hasil yang optimal.
5. Melaksanakan koordinasi dengan instansi atau lembaga terkait lainnya di bidang tanaman pangan, hortikultura, sarana dan prasarana, peternakan dan kesehatan hewan, perkebunan, dan penyuluhan.
6. Melaksanakan pembinaan terhadap gugus fungsi dan UPTD untuk meningkatkan kinerja sehingga tugas dapat terlaksana dengan baik dan tanpa hambatan.

7. Menetapkan standar pembibitan atau benih tanaman pangan, hortikultura, perkebunan dan peternakan dengan menggunakan benih bersertifikat untuk memperoleh hasil optimal.
8. Mengkoordinasikan pengelolaan aset atau barang daerah dengan mengatur penggunaan dan pengoperasiannya di wilayah kerja masing-masing agar kegiatan di lapangan dapat berjalan lancar.
9. Melaksanakan administrasi umum yang meliputi kegiatan kesekretariatan, manajemen kepegawaian, keuangan, perlengkapan, peralatan, serta pengaturan organisasi dan administrasi.
10. Mengawasi pelaksanaan anggaran layanan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi secara rutin agar pemanfaatan anggaran tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
11. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Selatan Nomor 44 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, tersusun atas beberapa bagian sebagai berikut.

Susunan Organisasi Dinas Pertanian terdiri atas:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda; dan
 - c. Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda.

3. Bidang Tanaman Pangan, terdiri dari:
 - a. Jabatan Fungsional Pengawas Benih Tanaman Ahli Muda;
 - b. Jabatan Fungsional Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Muda; dan
 - c. Jabatan Fungsional Analis Pasar Hasil Pertanian Ahli Muda.
4. Bidang Holtikultura, terdiri dari:
 - a. Jabatan Fungsional Pengawas Benih Tanaman Ahli Muda;
 - b. Jabatan Fungsional Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Muda; dan
 - c. Jabatan Fungsional Analis Pasar Hasil Pertanian Ahli Muda.
5. Bidang Sarana dan Prasarana, terdiri dari:
 - a. Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Muda;
 - b. Jabatan Fungsional Pengawas Alat dan Mesin Pertanian Ahli Muda; dan
 - c. Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Muda
6. Bidang Perkebunan, terdiri dari:
 - a. Jabatan Fungsional Pengawas Benih Tanaman Ahli Muda;
 - b. Jabatan Fungsional Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Muda; dan
 - c. Jabatan Fungsional Analis Pasar Hasil Pertanian Ahli Muda.
7. Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, terdiri dari:
 - a. Jabatan Fungsional Pengawas Bibit Ternak Ahli Muda;
 - b. Jabatan Fungsional Medik Veteriner Ahli Muda; dan
 - c. Jabatan Fungsional Medik Veteriner Ahli Muda.
8. Bidang Penyuluhan, terdiri dari:
 - a. Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Muda;
 - b. Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Muda; dan
 - c. Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Muda.
9. Unit Pelaksana Teknis Daerah; dan
10. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pertanian Aceh Selatan

1. Visi

- a. Peningkatan produksi dan produktivitas komoditas pangan.
- b. Pencapaian ketahanan pangan di tingkat kabupaten.
- c. Peningkatan kesejahteraan petani melalui berbagai program seperti program BASAGA (Bantuan Sarana Pertanian Unggul dan Unggulan).

2. Misi

- a. Meningkatkan ketahanan dan kedaulatan pangan: Melalui peningkatan produksi dan produktivitas komoditas pertanian dan perkebunan.
- b. Memanfaatkan lahan tidur: Mendata dan memproduktifkan lahan yang selama ini tidak terpakai.
- c. Mendorong inovasi pertanian: Berinovasi dan menjemput anggaran untuk pembangunan infrastruktur seperti pabrik padi.
- d. Meningkatkan kesejahteraan petani: Mendukung program seperti bajak sawah gratis untuk meringankan beban petani.
- e. Meningkatkan kerjasama: Membangun sinergi antar pelaku utama dan pelaku usaha pertanian.

4.1.3 Tujuan dan Fungsi Dinas Pertanian Aceh Selatan

Tujuan dan fungsi Dinas Pertanian Aceh Selatan diatur dalam peraturan perundang-undangan tingkat daerah, terutama Peraturan Bupati (Perbup), yang mengacu pada undang-undang yang lebih tinggi seperti UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Secara umum, Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memiliki tugas pokok mendukung Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang

menjadi kewenangan daerah di bidang pertanian, peternakan, dan perkebunan, serta melaksanakan tugas pembantuan yang dibebankan kepada pemerintah kabupaten. Selain itu, dinas ini juga berperan dalam meningkatkan produksi berbagai komoditas pertanian, peternakan, dan perkebunan untuk menjamin ketersediaan dan ketahanan pangan daerah; menyediakan sarana dan prasarana pertanian yang memadai untuk mendukung kegiatan petani; melaksanakan pembangunan pertanian dan ketahanan pangan berbasis agribisnis secara terpadu, berkelanjutan, dan berkesinambungan; serta mengupayakan perlindungan lahan pertanian pangan berkelanjutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk Peraturan Bupati Aceh Selatan No. 41 Tahun 2021.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Dinas Pertanian Aceh Selatan menyelenggarakan sejumlah fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati, antara lain Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2017 tentang Tugas Pejabat Struktural. Fungsi tersebut meliputi perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian dan pangan; pelaksanaan kebijakan di bidang sarana dan prasarana pertanian, tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, dan ketahanan pangan; pengelolaan berbagai kegiatan teknis seperti benih, perlindungan tanaman, produksi, pengolahan, dan pemasaran hasil pertanian; pengembangan dan pembinaan kelembagaan petani serta peningkatan kualitas sumber daya manusia pertanian; pemberian penyuluhan kepada petani dan masyarakat; pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan urusan pertanian; pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian; serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan kewenangan dinas.

4.1.4 Tugas Dinas Pertanian Aceh Selatan

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan di bidang pertanian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pelaksanaan tugas pokok Pemerintahan Kabupaten dapat berjalan dengan baik dan lancar.

2. Sekretariat

Sekretariat bertanggung jawab memberikan arahan teknis dan administratif kepada seluruh elemen di Departemen Pertanian, termasuk perencanaan, pelaksanaan, koordinasi, dan pengendalian pengembangan program, administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan. Semua tugas ini dilaksanakan berdasarkan pedoman dan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Departemen.

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda; dan
- Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda

3. Bidang Tanaman Pangan

Bidang Tanaman Pangan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan di bidang tanaman pangan sesuai dengan kewenangan, ketentuan, dan peraturan perundang-undangan, serta melaksanakan pembinaan jabatan fungsional sejajar.

- Jabatan Fungsional Pengawas Benih Tanaman Ahli Muda;
- Jabatan Fungsional Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Muda; dan
- Jabatan Fungsional Analis Pasar Hasil Pertanian Ahli Muda.

4. Bidang Holtikultura

Bidang Hortikultura mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan hortikultura sesuai dengan kewenangan, ketentuan, dan peraturan perundang-undangan, serta melaksanakan pembinaan jabatan fungsional yang setara.

- Jabatan Fungsional Pengawas Benih Tanaman Ahli Muda;
- Jabatan Fungsional Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Muda; dan
- Jabatan Fungsional Analis Pasar Hasil Pertanian Ahli Muda.

5. Bidang Sarana dan Prasarana

Divisi Sarana dan Prasarana mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan yang berkaitan dengan sarana dan prasarana serta memberikan pembinaan kepada jabatan fungsional yang sederajat.

- Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Muda;
- Jabatan Fungsional Pengawas Alat dan Mesin Pertanian Ahli Muda; dan
- Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Muda

6. Bidang Perkebunan

Bidang Perkebunan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan perkebunan sesuai dengan kewenangan, ketentuan, dan peraturan perundang-undangan, serta melaksanakan pembinaan jabatan fungsional yang setara.

- Jabatan Fungsional Pengawas Benih Tanaman Ahli Muda;
- Jabatan Fungsional Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Muda; dan
- Jabatan Fungsional Analis Pasar Hasil Pertanian Ahli Muda.

7. Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan

Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan pengendalian, pencegahan, dan pemberantasan penyakit hewan, pengawasan obat, serta pemberian pelayanan kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner sesuai dengan kewenangan pemerintah dan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta melakukan pembinaan kepada pejabat fungsional setara.

- Jabatan Fungsional Pengawas Bibit Ternak Ahli Muda;
- Jabatan Fungsional Medik Veteriner Ahli Muda; dan
- Jabatan Fungsional Medik Veteriner Ahli Muda.

8. Bidang Penyuluhan

Bidang Penyuluhan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan pemantauan, evaluasi, dan pengembangan metode, materi, analisis kebutuhan pelatihan, dan manajemen pelatihan di bidang penyuluhan pertanian, serta memberikan bimbingan kepada pejabat fungsional setingkatnya.

- Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Kelembagaan Ahli Muda;
- Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ketenagaan Ahli Muda; dan
- Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Metode dan Informasi Ahli Muda.

9. Unit Pelaksanaan Teknis Daerah

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) adalah satuan kerja perangkat daerah di tingkat pemerintah daerah (provinsi, kabupaten, atau kota) yang bertugas melaksanakan fungsi operasional teknis tertentu dan/atau tugas pendukung

bagi suatu instansi atau lembaga daerah. UPTD memberikan layanan langsung kepada publik dan tidak terlibat dalam proses perumusan kebijakan.

10. Kelompok Kerja Fungsional

Kelompok kerja fungsional adalah sekelompok pegawai pada posisi fungsional yang dikelompokkan berdasarkan bidang keahlian atau keterampilan tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan. Kelompok ini terdiri dari para profesional yang bekerja sesuai kompetensinya dan dikoordinasikan oleh seorang pejabat fungsional senior.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lama masa bekerja sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	41	48,8 %
2.	Perempuan	43	51,2 %
Jumlah		84	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden yang jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang responden (48,8%) dan yang jenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang responden (51,2%).

Tabel 4. 2
Umur Responden

No.	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	0	Tidak Ada
2.	20 - 29 Tahun	12	14,3 %
3.	30 - 39 Tahun	44	52,4 %
4.	40 - 49 Tahun	18	21,4 %
5.	> 50 Tahun	10	11,9 %
Jumlah		84	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 12 orang (14,3%), 30 – 39 tahun sebanyak 44 orang (52,4%), 40 – 49 tahun sebanyak 18 orang (21,4%), dan > 50 tahun sebanyak 10 orang (11,9%).

Tabel 4. 3
Status Perkawinan Responden

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Belum Menikah	13	15,5 %
2.	Menikah	63	75,0 %
3.	Pernah Menikah	8	9,5 %
Jumlah		84	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah sebanyak 13 orang (15,5%), yang sudah menikah sebanyak 63 orang (75,0%) dan yang pernah menikah sebanyak 8 orang (9,5%).

Tabel 4. 4
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No.	Tingkat Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	6	7,1 %
2.	Diploma	10	11,9 %
3.	Sarjana	38	45,2 %
4.	Magister	25	29,8 %
5.	Doktor	5	6,0 %
Jumlah		84	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden yang tingkat pendidikan terakhir SLTA sebanyak 6 orang (7,1%), Diploma sebanyak 10 orang (11,9%), Sarjana sebanyak 38 orang (45,2%), Magister sebanyak 25 orang (29,8%) dan Doktor sebanyak 5 orang (6,0%).

Tabel 4. 5
Lama Masa Bekerja Responden

No.	Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	10	11,9 %
2.	5 - 10 Tahun	34	40,5 %
3.	11 - 15 Tahun	22	26,2 %
4.	16 - 20 Tahun	9	10,7 %
5.	> 20 Tahun	9	10,7 %
Jumlah		84	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa responden yang lama masa kerjanya < 5 tahun sebanyak 10 orang (11,9%), 5 - 10 Tahun sebanyak 34 orang (40,5%), 11 - 15 Tahun sebanyak 22 orang (26,2), 16 - 20 Tahun sebanyak 9 orang (10,7%) dan > 20 Tahun sebanyak 9 orang (10,7%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) dan variabel (X_2), efikasi diri dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel pengembangan karier (Y).

4.3.1 Variabel Pengembangan Karier

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pengembangan karier dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Perencanaan karier yang diberikan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.	3	3,6	6	7,1	6	7,1	36	42,9	33	39,3	4,07
2.	Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memberikan peluang yang cukup bagi pegawai untuk mengembangkan karier.	3	3,6	6	7,1	4	4,8	34	40,5	37	44,0	4,14
3.	Pengelolaan karier pegawai telah terintegrasi dengan perencanaan sumber daya manusia di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.	3	3,6	6	7,1	6	7,1	32	38,1	37	44,0	4,12
4.	Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memberikan informasi yang jelas mengenai jalur pengembangan karier.	3	3,6	6	7,1	3	3,6	27	32,1	45	53,6	4,25
Rerata												4,14

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Pengembangan Karier responden menunjukkan bahwa perencanaan karier yang diberikan Dinas Pertanian

Kabupaten Aceh Selatan telah sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki pegawai, dengan nilai rata-rata 4,07 artinya responden menyatakan setuju. Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memberikan peluang yang cukup bagi pegawai untuk mengembangkan karier, dengan nilai rata-rata 4,14 artinya responden menyatakan setuju. Pengelolaan karier pegawai telah terintegrasi dengan perencanaan sumber daya manusia di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, dengan nilai rata-rata 4,12 artinya responden menyatakan setuju. Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memberikan informasi yang jelas mengenai jalur pengembangan karier, dengan nilai rata-rata 4,25 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier responden mempunyai nilai rerata 4,14 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Pengembangan Karier.

4.3.2 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel persepsi dukungan organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya merasa Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memperlakukan seluruh karyawan secara adil dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi.	6	7,1	6	7,1	5	6,0	34	40,5	33	39,3	3,98

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2.	Saya mendapatkan dukungan dari atasan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.	6	7,1	5	6,0	4	4,8	44	52,4	25	29,8	3,92
3.	Saya merasa Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memberikan penghargaan yang sesuai atas prestasi dan kontribusi karyawan.	5	6,0	8	9,5	7	8,3	31	36,9	33	39,3	3,94
4.	Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan ini mendukung kenyamanan, keamanan, dan kelancaran saya dalam bekerja.	6	7,1	4	4,8	6	7,1	33	39,3	35	41,7	4,04
Rerata												3,97

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi responden menunjukkan bahwa Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memperlakukan seluruh karyawan secara adil dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi, dengan nilai rata-rata 3,98 artinya responden menyatakan setuju. Responden mendapatkan dukungan dari atasan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan, dengan nilai rata-rata 3,92 artinya responden menyatakan setuju. Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan memberikan penghargaan yang sesuai atas

prestasi dan kontribusi karyawan, dengan nilai rata-rata 3,94 artinya responden menyatakan setuju. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan mendukung kenyamanan, keamanan, dan kelancaran responden dalam bekerja, dengan nilai rata-rata 4,04 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi responden mempunyai nilai rerata 3,97 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi.

4.3.3 Variabel Efikasi Diri

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel efikasi diri dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya mampu beradaptasi dan bertindak secara efektif dalam berbagai situasi kerja.	7	8,3	5	6,0	2	2,4	24	28,6	46	54,8	4,15
2.	Saya percaya diri dalam memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.	6	7,1	4	4,8	4	4,8	34	40,5	36	42,9	4,07
3.	Saya yakin mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.	8	9,5	3	3,6	4	4,8	27	32,1	42	50,0	4,10

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4.	Saya yakin dapat menyelesaikan setiap masalah yang muncul dalam pekerjaan.	8	9,5	3	3,6	5	6,0	36	42,9	32	38,1	3,96
5.	Saya optimis dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.	8	9,5	3	3,6	2	2,4	30	35,7	41	48,8	4,11
Rerata												4,07

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Efikasi Diri responden menunjukkan bahwa responden mampu beradaptasi dan bertindak secara efektif dalam berbagai situasi kerja, dengan nilai rata-rata 4,15 artinya responden menyatakan setuju. Responden percaya diri dalam memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan, dengan nilai rata-rata 4,07 artinya responden menyatakan setuju. Responden yakin mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan, dengan nilai rata-rata 4,10 artinya responden menyatakan setuju. Responden yakin dapat menyelesaikan setiap masalah yang muncul dalam pekerjaan, dengan nilai rata-rata 3,96 artinya responden menyatakan setuju. Responden optimis dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, dengan nilai rata-rata 4,11 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri responden mempunyai nilai rerata 4,07 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Efikasi Diri.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS) versi 25, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,220 ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

Tabel 4. 9 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	X ₁	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	X ₂	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 4.9 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 kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Pengujian reliabilitas ini untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10:

Tabel 4. 10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	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.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2022), 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. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan “Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal dan apabila nilai signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas.

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Normalitas

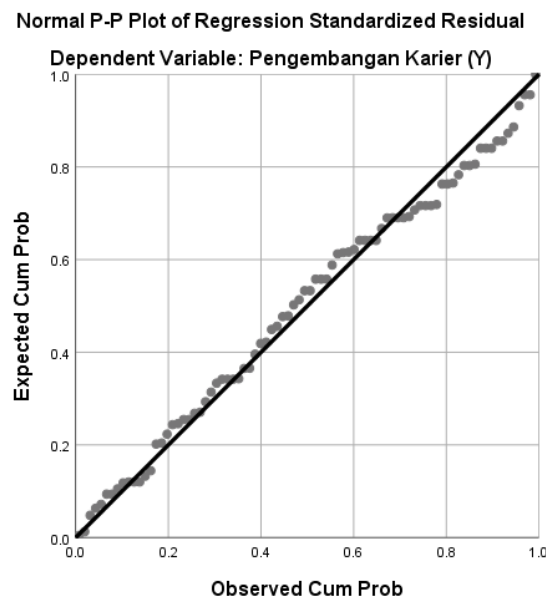
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01548454
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.054
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Pada Tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, berarti nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal, dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Selain itu untuk pengujian data juga akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Gambar 4.1 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.

4.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12
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

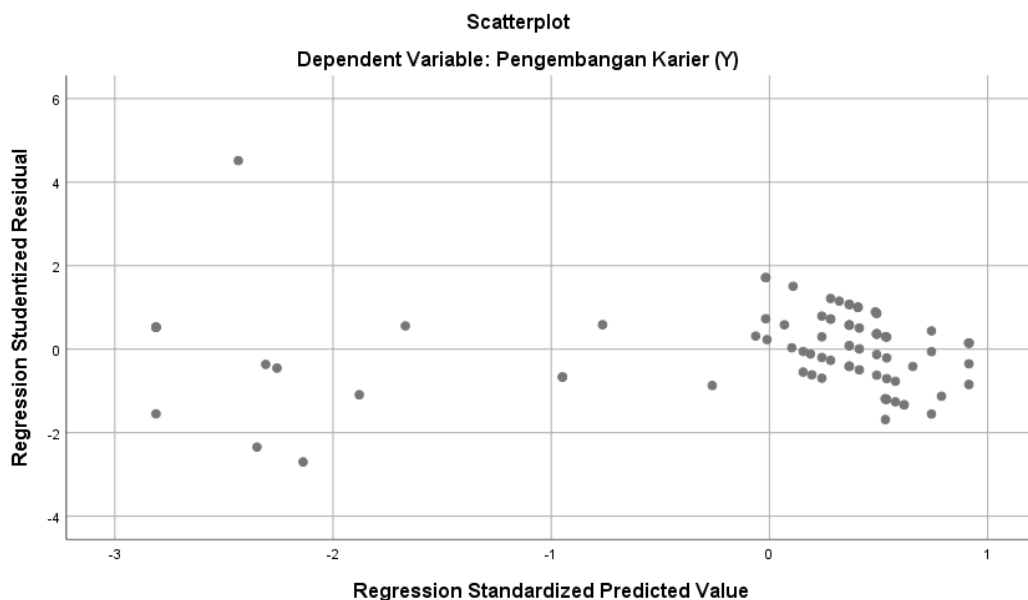
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas Tabel 4.12 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 menunjukkan 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.

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut 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 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Gambar 4.2 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.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Pengembangan Karier (Y) dapat dilihat tabel 4.13

Tabel 4. 13
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 4.13 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.

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap pengembangan karier selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi berganda. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel terikat. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. 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 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4. 14
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 4.14 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 (R²)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,735 atau 73,5%, Koefisien Determinasi (R²) pada tabel 4.15 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.

4.6 Pembuktian Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandarlized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(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 4.15 diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel adalah :

- a. 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. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ sehingga hipotesis H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

- b. 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. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

hitung $\geq$ t tabel sehingga hipotesis Ha2 dapat diterima kebenarannya, artinya efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan.

4.6.2 Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan) pada tingkat signifikansi 5%. Bila F hitung $>$ F tabel dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4. 16
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 $116,187 > F$ 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.

4.7 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), Jaya Sutisna & Agustina (2022), serta 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan disarankan untuk meningkatkan kesesuaian perencanaan karier dengan minat dan keahlian pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemetaan latar belakang pendidikan serta potensi pegawai secara lebih sistematis. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan Sarjana dan berada pada rentang umur 30-39 tahun, instansi perlu menyediakan program pengembangan karier dan pelatihan yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan tahap usia

produktif mereka, agar penempatan dan arah pengembangan karier dapat berjalan optimal sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai.

2. Pimpinan dan atasan langsung di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan diharapkan dapat lebih aktif memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan kepada pegawai ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Selain dukungan dari pimpinan dan atasan, dukungan keluarga juga memiliki peran penting dalam mendorong semangat dan motivasi pegawai dalam mengembangkan karier. Dukungan keluarga yang positif dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan kepercayaan diri, serta memberikan dorongan moral dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal dan fokus pada pengembangan kariernya.
3. Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Selatan disarankan untuk meningkatkan efikasi diri pegawai melalui pelatihan pemecahan masalah, peningkatan kepercayaan dalam pemberian tugas, serta pemberian apresiasi atas keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai memiliki masa kerja 5 - 10 tahun, sehingga instansi perlu menyediakan program pengembangan kemampuan dan tanggung jawab kerja yang sesuai dengan pengalaman mereka, agar pegawai semakin percaya diri dalam menghadapi tantangan dan berani mengambil peran dalam pengembangan kariernya.