

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Haeranah<sup>1</sup>, Irfan Setiawan<sup>2</sup> Maryadi<sup>3</sup>, Asniwati<sup>4</sup>, dan Herni<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Fakultas Manajemen Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>4</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>5</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>1</sup>[rana090768@icloud.com](mailto:rana090768@icloud.com), <sup>3</sup>[irfansetiawan@ipdn.ac.id](mailto:irfansetiawan@ipdn.ac.id), <sup>3</sup>[ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com),

<sup>4</sup>[asniwatorachmat1@gmail.com](mailto:asniwatorachmat1@gmail.com), <sup>5</sup>[herniwaddi@gmail.com](mailto:herniwaddi@gmail.com)

**ABSTRAK.** Pegawai negeri sekaligus sebagai abdi masyarakat selalu siap dalam menjalankan tugas dengan baik serta siap melayani masyarakat dengan baik pula. Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Kabupaten Sidenreng Rappang selalu dituntut agar selalu bekerja dengan penuh semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan Penelitian ini yakni mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pengembangan karir, iklim organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 52 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, kemudian Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pada pengembangan karir, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan, terhadap kinerja kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik pengembangan karir, iklim organisasi yang baik, dan motivasi dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

**Kata Kunci :** Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

### ***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL CIRCUMSTANCES AND MOTIVATION ON THE OFFICIAL PERFORMANCE OF THE WATER RESOURCES MANAGEMENT OFFICE AT SIDENRENG RAPPANG DISTRICT, SOUTH SULAWESI PROVINCE***

**ABSTRACT.** Civil servants who are also public servants are always ready to carry out their duties well and are ready to serve the community well. Employees of the Sidenreng Rappang Regency Water Resources Management Service are always required to work enthusiastically in providing services to the community. The aim of this research is to examine the influence of career development on employee performance, the influence of organizational climate on employee performance, the influence of motivation on employee performance, and the influence of career development, organizational climate and motivation on the performance of employees of the Sidenreng Rappang Regency Water Resources Management Service. This research uses quantitative methods. The research was carried out at the Sidenreng Rappang Regency Water Resources Management Service. The data used is primary data and secondary data obtained from the technique of distributing questionnaires to 52 respondents. The research results show that career development has a negative effect on employee performance, then organizational climate has a positive and significant effect on employee performance, Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, in career development, organizational climate and motivation simultaneously influence the performance of employees of the Sidenreng Rappang district water resources management service. It can be interpreted that in general, if work is done together, both career development, a good organizational climate and motivation are done together and regularly and maintained at all times. then it will produce joint performance to achieve the goal.

**Keywords:** Career development, organizational climate, employee motivation and performance.

## PENDAHULUAN

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan karena pengembangan karier berfungsi sebagai tolak ukur dalam melakukan pembinaan karier pegawai. Tanpa pengembangan karier, organisasi pemerintahan tidak akan mampu meningkatkan kualitas pembinaan karier. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kerja, baik di lingkungan organisasi swasta maupun pemerintahan. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, pengembangan karier bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar mereka semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil pengamatan langsung pada kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara empiris, ditemukan bahwa pengembangan karier seorang pegawai sangat penting dilakukan karena pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh apa yang mereka miliki saat ini, tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan, dan kesempatan untuk maju. Namun, pada kenyataannya, masih ada pegawai yang mendapatkan posisi baru melalui promosi jabatan bukan berdasarkan proses pengembangan karier, melainkan melalui pendekatan pribadi atau rekomendasi titipan. Rendahnya akuntabilitas (tercermin nilai SAKIP yang masih rendah) disebabkan oleh keterbatasan kapasitas SDM aparatur pemerintah daerah (Kabupaten Sidrap: 2021). Penempatan job bagi pegawai seharusnya berdasarkan dengan faktor prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor pengembangan karier pegawai yang dapat memberi kejelasan untuk menjalankan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya. Sementara dari 98 pegawai di Dinas tersebut, beberapa pejabat struktural dan fungsional belum sesuai dengan kompetensi keilmuannya (sidrapkab.go.id, 2023).

Hasil survey awal peneliti pada kantor

Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang, yaitu bahwa fenomena tentang kondisi iklim organisasi kurang dinamis karena nilai-nilai iklim organisasi dan dipengaruhi oleh perilaku dari organisasi yang menggambarkan bahwa iklim organisasi tidak mampu mendorong motivasi kerja yang tinggi belum terwujud secara optimal; sementara itu, di lain pihak motivasi kerja yang tinggi belum secara maksimal ditunjukkan oleh para aparatur/pegawai, Iklim organisasi yang rendah kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, tidak suka mengambil inisiatif dan berkeaktifan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Fenomena tersebut terlihat masih kurangnya dorongan atau semangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi yang tinggi, untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi, untuk memperoleh kemajuan dalam karier, dan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka pengembangan diri.

Agar iklim organisasi mampu mendorong motivasi kerja pada dinas sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang dan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan motivasi bagi pegawainya, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja bagi pegawai sesuai yang dikemukakan pendapat *Mathis & Jackson* dalam *Bangun* (2018) mengatakan, Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam menggapai tujuannya, selalunya tidak akan sia-sia dan ini diperkuat dengan pendapat *Mangkunegara* (2017) yang mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan instansi.

Demi mencapai tujuan pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang, maka perlu memperhatikan motivasi pegawainya guna menimbulkan dorongan sehingga mendorong semangat kerjanya pegawainya yang lebih bersemangat, memiliki kemauan

yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan instansi. Hal ini dikemukakan oleh J.Winardi (2011), bahwa motivasi adalah tugas bagi para atasan untuk melakukan suatu tindakan yang searah secara langsung dapat mempengaruhi anggotanya atau pegawainya untuk lebih bersemangat bekerja, secara internal dan eksternal baik yang bersifat positif ataupun negatif, memerlukan arahan dalam mengelola motivasi ini, dikarenakan motivasi dapat bersifat positif dan negative, tergantung pada arahan dan ketangguhan pimpinan instansi

Berdasarkan pengamatan observasi pada kantor pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang, dimana peneliti menemukan bahwa suatu fenomena yaitu kurangnya perhatian dari atasan untuk mendorong kinerja pegawainya, guna membangun hubungan yang terarah dan searah yang mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Masalah lain terkait dengan motivasi pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki tujuan yang jelas terhadap apa yang ia lakukan. Peneliti juga melihat bahwa masih ada pegawai yang hanya bersantai-santai pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu kerja selesai.

Sebagai pegawai negeri yang juga berperan sebagai pelayan masyarakat, mereka harus selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Pegawai negeri diharapkan bekerja dengan penuh semangat untuk memastikan pelayanan yang diberikan tidak terkesan lamban. Semangat kerja ini sangat penting bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat.. Berdasarkan uraian diatas dan beberapa teori yang mendukung penelitian, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul penelitian yaitu: “Pengaruh pengembangan karir, iklim organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang, yang rencana penelitian akan di laksanakan di kabupaten Sidenreng Rappang.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi, tetapi juga melibatkan karakteristik individu dan motivasi. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Menurut Nawawi (2005) pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Pengembangan karier pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai. Hal ini memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat. Pembentukan karakteristik pegawai menjadi langkah awal yang penting. Pembentukan karakteristik ini mencakup seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidup individu. Oleh karena itu, pengembangan karier pegawai harus dirancang secara holistik, mencakup aspek-aspek personal dan profesional, untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat mencapai potensi maksimalnya dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh kombinasi karakteristik individu, faktor organisasi, dan motivasi. Widari (2019) dan Syauki (2022) sama-sama menemukan hubungan positif antara karakteristik individu, evaluasi kinerja, dan karakteristik organisasi dengan pengembangan karir. Hal ini semakin didukung oleh Kirana dkk (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir, dengan motivasi berperan sebagai mediasi. Namun Cahyaningsih (2023) dan Listarina (2023) menyoroti tantangan dalam pelaksanaan pengembangan karir, termasuk motivasi individu dan perencanaan karir. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan faktor individu dan

organisasi, serta peran motivasi, dalam pengembangan karir.

Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga sebagai strategi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Implementasi program pengembangan karir yang efektif dapat membantu organisasi dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai berbakat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut bagaimana pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di instansi tersebut.

Sifat iklim organisasi yang dinamis menjadi faktor kunci kinerja pegawai (Pasaribu, dkk 2016). Iklim ini dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi kerja (Maharani, dkk, 2021). Dalam konteks Dinas Sosial Kabupaten Minahasa, kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi sangatlah penting, dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, budaya kerja, komunikasi antarpribadi, dan komitmen menjadi pengaruh utama (Dilapanga, 2020). Temuan ini menggarisbawahi perlunya iklim organisasi yang positif dan mendukung, yang dapat dicapai melalui kepemimpinan yang efektif, perilaku karyawan, perilaku kelompok, dan faktor eksternal organisasi (Dilapanga, 2021).

Penelitian mengenai iklim organisasi menekankan dampak signifikannya terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi (Shafarila & Supardi 2016; Hardjana, 2013). Iklim organisasi yang positif, ditandai dengan manajemen yang suportif, peran yang jelas, pengakuan, dan rasa aman, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Shafarila & Supardi 2016). Hal ini penting terutama di sekolah, dimana iklim positif dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Damanik, 2018). Komunikasi yang efektif dan komitmen

organisasi juga berperan penting dalam membentuk kepuasan karyawan (Hutagalung & Ritonga, 2018).

Dampak iklim organisasi terhadap perilaku dan kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui model pengaruh iklim (climate influence model) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Iklim yang mendukung inovasi, misalnya, dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan proaktif dalam menyelesaikan masalah, sementara iklim yang berfokus pada kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan iklim yang positif cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan kualitas layanan yang lebih baik.

Pemahaman tentang iklim organisasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan menciptakan iklim yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana elemen-elemen iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja di organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2014) bahwa mempengaruhi motivasi dalam prinsip motivasi yaitu perhatian, mengakui andil bawahan, wewenang, Partisipasi kerja dan komunikasi. Di lihat dari jenis motivasi terdiri dari dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yaitu memberikan penghargaan, bagi yang berprestasi diatas prestasi standar dan motivasi negatif pimpinan memotivasi bawahan dengan standar akan memberikan sanksi hukuman, ini akan meningkat kinerja jangka pendek karena takut hukuman tetapi untuk jangka Panjang ini kurang baik.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Ira Rahmadita, (2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, pegawai semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik pegawai maupun instansi tersebut Ayu Permatasary (2018). Mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi dan akan mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga demikian maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

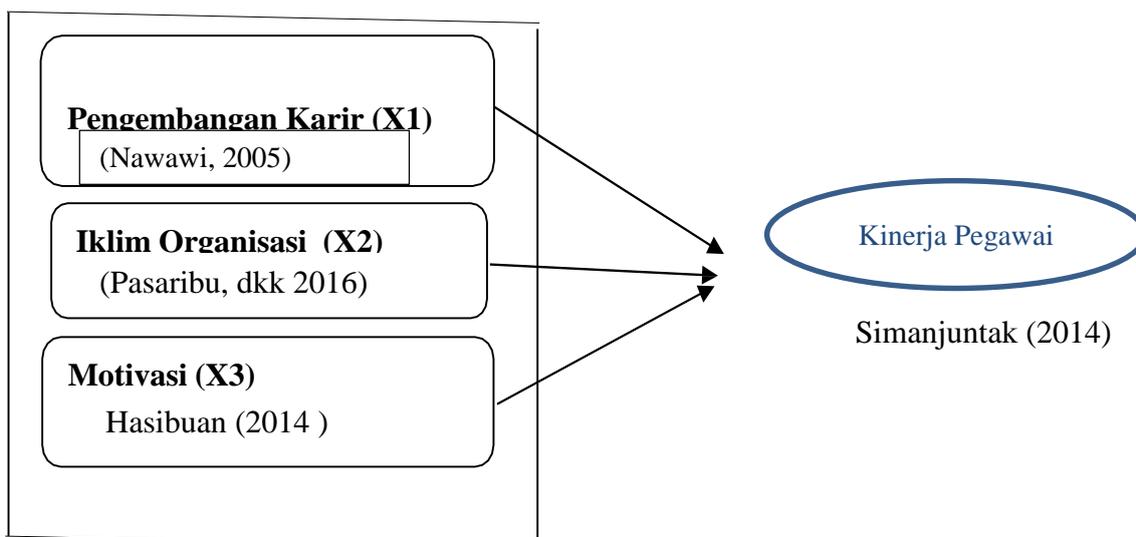
Motivasi merupakan konsep sentral dalam psikologi dan manajemen, yang mencakup berbagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku individu (Andjarwati, 2015). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasarnya sebelum kebutuhan yang lebih tinggi (Rahmi, 2019). Teori Dua Faktor Herzberg membedakan antara faktor kepuasan kerja dan ketidakpuasan, dengan motivator berhubungan langsung dengan konten pekerjaan (Andjarwati, 2015). Teori Kebutuhan McClelland menekankan peran prestasi, afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan dalam motivasi kerja (Andjarwati, 2015). Teori Ekspektasi Vroom menggarisbawahi pentingnya tujuan yang jelas, umpan balik, dan hubungan antara kinerja dan penghargaan (Andjarwati, 2015). Teori-teori ini secara kolektif menyoroti interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal dalam memotivasi

individu.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PSDA. Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal untuk melakukan sesuatu karena kesenangan atau kepuasan yang didapat dari aktivitas itu sendiri, seperti kepuasan dari pencapaian atau pengembangan diri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik didorong oleh faktor-faktor eksternal seperti imbalan finansial, pengakuan, atau ancaman hukuman. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi yang tepat antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

Ketiga variabel yang disebutkan sebelumnya, yaitu pengembangan karier, iklim organisasi, dan motivasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Baik kinerja individu maupun kinerja kelompok dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Simanjuntak (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta status sosial dan demografi seseorang. Selain itu, terdapat juga faktor psikologis yang mencakup persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan penelitian guna untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang. Untuk dapat membahas penelitian ini maka peneliti memberikan gambaran kerangka konseptual penelitian:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Keterangan : Garis panah = Secara Parsial  
 Garis Panjang = Secara Simultan

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan karir, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang,
2. Iklim Organisasi, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang,
3. Motivasi, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang,
4. Pengembangan karir, Iklim Organisasi dan Motivasi, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari: data primer yang dalam penelitian ini akan diperoleh data dari responden (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang disebarkan dan data sekunder yaitu berupa literatur-literatur kepustakaan yang digunakan sebagai dasar teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan penelitian-penelitian sebelumnya. Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan: kuesioner dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang. yang diberikan kepada responden merupakan beberapa pertanyaan yang sudah disediakan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dengan memberi tanda *check list* pada kolom jawaban yang tersedia. Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel data adalah sampel jenuh dengan skala likert. Data tersebut diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 17. Kemudian data dihitung untuk menentukan nilai dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi (Sugiyono, 2016).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengembangan karir mencakup serangkaian upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai agar mereka dapat mengambil peran yang lebih tinggi dalam organisasi. Dalam konteks Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, pengembangan karir dapat mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peluang promosi. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber

Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Penulis mengumpulkan data, dan melakukan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Kemudian penulis melakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, serta melakukan pengujian hipotesis sebagaimana diuraikan berikut ini.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validasi**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,719	0.273	0.000	Valid
	2	0,709	0,273	0.000	Valid
	3	0,785	0.273	0.000	Valid
	4	0,671	0.273	0.000	Valid
Pengembangan Karir(X1)	5	0,696	0.273	0,000	Valid
	1	0,701	0.273	0.000	Valid
	2	0,849	0,273	0.000	Valid
Iklim organisasi (X2)	3	0,773	0.273	0.000	Valid
	4	0,771	0.273	0.000	Valid
	1	0,724	0.273	0.000	Valid
Motivasi (X <sub>3</sub> )	2	0,746	0,273	0.000	Valid
	3	0,704	0.273	0.000	Valid
	4	0,777	0.273	0.000	Valid
	1	0,802	0.273	0.000	Valid
	2	0,615	0,273	0.000	Valid
	3	0,795	0.273	0,000	
	4	0,612	0.273	0,000	

*Sumber data; hasil olahan data 2023*

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel Pengembangan Karir sebagai(X1) kemudian variabel Iklim organisasi sebagai (X2) dan variabel Motivasi sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. sehingga dapat

disimpulkan bahwa uji validitas adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan Cronbach's Alpha dengan angka > 60 untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Nama riabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,718	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0.776	Reliabel
Iklim organisasi (X <sub>2</sub> )	0,785	Reliabel
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0.630	Reliabel

*Sumber : Data Diolah, 2023*

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel, baik variabel bebas (X), yaitu variabel Pengembangan Karir (X1), Iklim organisasi (X2) maupun variabel Motivasi dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Koef. Beta	t hit	Sig.
Constanta	1.533	1.172		895	0,375
Pengembangan Karir (X1)	- 0.011	-0,014	-0,014	-0174	0,862
Iklim Organisasi (X2)	0, 346	0,488	0,488	4.131	0,000
Motivasi (X3)	0, 495	0,144	0,404	3.443	0,001

Sumber : Data Diolah, 2023

$$Y = 1.533 - 0,011 X1 + 0,346 X2 + 0,495 X3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 1.533 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1), Iklim Organisasi (X2) dan motivasi (X3), itu mengalami kenaikan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sidenreng Rappang, maka mengalami kenaikan dengan nilai 1.533 dengan ketentuan variabel lain konstan tidak berubah.
2. β1 (nilai koefisien regresi X1) -0,011 mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karir (X1) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sidenreng Rappang akan menurun sebesar -0,011
3. β2 (nilai koefisien regresi X2) 0,346 mempunyai arti bahwa jika variabel Iklim organisasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sidenreng Rappang akan meningkat sebesar 0,346.
4. β3 (nilai koefisien regresi X3) 0,495 mempunyai arti bahwa jika motivasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sidenreng Rappang (Y) juga akan meningkat sebesar 0,495.

**Pengujian Hipotesis Uji t (Secara Parsial)**

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji-t)**

No	Variabel	Nilai Thitung	Sig	Kesimpulan
1	Pengembangan Karir (X1)	-0,895	0,862	Tidak Sign
2	Iklim organisasi (X2)	4.131	0,000	Signifiikan
3	Motivasi(X3)	3.433	0,001	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji t, menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel Pengembangan Karir, iklim organisasi dan Motivasi terhadap dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap secara parsial memiliki nilai t hitung berturut-turut yaitu Pengembangan Karir sebesar -0,895 yang dapat diartikan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh -0895. Untuk variabel Iklim organisasi

mempunyai nilai sebesar 4,131 dan variabel Motivasi sebesar 3.433, sehingga dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. dan nilai sig lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu Iklim organisasi dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang.

**Uji F (Secara Simultan)****Tabel 4. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji-F)**

Model	Sum Squares	DF	Rata-Rata Kuadrat	F hit	Sig.
Regresi Residual	1.88.238	3	62.746	34.439	0.000 <sup>b</sup>
Total	87.454	48	1.822		
	275.692	51			

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel Pengembangan Karir, Iklim organisasi, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap. Secara simultan memiliki nilai F hitung sebesar 34.439, dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan F tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir, Iklim organisasi dan Motivasi berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.

**Uji Determinasi**

Pada hasil penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) terhadap yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 <sup>a</sup>	.683	.663		1.34980	1700

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olahan data 2023

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.683 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; Pengembangan Karir, Iklim organisasi dan motivasi, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap, sebesar 68,3 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel pengembangan karir diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas

pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang. Pengembangan Karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dimaknai bahwa promosi jabatan tidak berdasarkan dengan pengembangan karir yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Sidrap.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Krisdianto 2019, dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas sumber daya air Kota Batu. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nurhajati (2021), sangat berlawanan dengan judul pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara, Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa pengembangan karir menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek pengembangan karir yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori Menurut Monday (2011) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan Menurut Decenzo (2010), Pengembangan karir pegawai, dengan desain, lebih berorientasi ke masa depan dan lebih mementingkan pendidikan dan pelatihan pegawai. dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang berorientasi ke masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan sekarang menuju pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi sangat diperlukan.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapatlah dimaknai bahwa Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu. Pengembangan karir pegawai harus terwujud melalui pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk promosi jabatan, dengan mengedepankan pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel iklim organisasi diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian tersebut diatas terdapat kesamaan hasil positif dan signifikan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdini, (2019) dengan judul pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Provinsi Jawa Barat.

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan karena iklim organisasi mempengaruhi setiap keputusan dari pimpinan dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai sehingga semua pegawai di kantor Dinas PSDA mempunyai tanggung jawab moral untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun dilanjutkan hingga malam dan melampaui volumen kerja, dengan demikian maka iklim organisasi merupakan psikologi organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin (2017) yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota- anggotanya yang mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Karakteristik dari iklim organisasi ini secara nyata menggambarkan suatu organisasi memperlakukan anggota- anggotanya dengan demikian maka iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang di alami oleh anggota-anggotanya dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku serta tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan di sebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi.

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori yang mendasari penelitian ini maka dapat di manai bahwa iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, iklim organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi

merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel motivasi diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang berpengaruh positif seperti penelitian yang diteliti oleh Irfandi (2019) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pengelolaan sumber daya air Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai sehingga dapat mengakibatkan pegawai tersebut bersemangat dan tekun dari dalam ataupun dari luar dirinya. Dorongan tersebut menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu yang memberikan antusiasme untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Hal lain yang membuat motivasi berpengaruh positif pada kantor dinas PSDA Kabupaten Sidrap. hubungan harmonis tersebut menjadikan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan membuat komunikasi yang searah tanpa ada kesalahpahaman.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori motivasi yang menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat kerja, secara internal dan eksternal baik yang bersifat positif ataupun negatif. Motivasi memerlukan suatu dorongan dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya, baik secara internal dan eksternal diri seseorang sehingga mendorong semangat kinerjanya sehingga membuat dirinya bersemangat, memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan pembahasan diatas maka  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
 DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG PROVINSI SULAWESI  
 SELATAN**

*(Haerannah, Irfan Setiawan, Maryadi, Asniwati, dan Herni)*

motivasi dapat di maknai bahwasemakin tepat usaha pemberian motivasi, pegawai semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik pegawai maupun organisasi dengan demikian maka motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi dan akan mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga demikian maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap instansi pemerintah mempunyai harapan yang besar agar pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik, efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, melalui perencanaan kerja yang tersusun dengan rapi bagi pegawai, membuat para pegawai termotivasi untuk bekerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi dan Motivasi, secara Simultan**

Hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni, pengembangan karir, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan, terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fakhry 2018, Pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Oki,

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalandengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori pengembangan karir yang menurut; Decenzo (2016), adalah proses mempersiapkan orang atau para pegawai untuk maju dalam kondisi sekarang menuju kondisi yang lebih baik dengan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan pengertian iklim organisasi Wirawan (2015) adalah segala keseluruhan terhadap kondisi lingkungan yang meliputi struktur kerja maupun standar kerja bahan dimana dapat digunakan bagi seorang untuk bekerja, dan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi. pengertian motivasi menurut Bangun (2018) adalah dorongan dari dalam diri untuk membangkitkan

semangat ketrja agar dapat bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik pengembangan karir, iklim organisasi yang baik, dan motivasi dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian bahwa Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dapat dimaknai bahwa promosi jabatan tidak berdasarkan dengan pengembangan karir yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupateng Sidrap. Kemudian Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan karena iklim organisasi mempengaruhi setiap keputusan dari pimpinan dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai di kantor Dinas PSDA. Begitu pula dengan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan hal ini disebabkan bahwa motivasi memberikan dorongan kepada pegawai sehingga dapat mengakibatkan pegawai tersebut bersemangat dan tekun dari dalam ataupun dari luar dirinya. Dorongan tersebut menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu yang memberikan antusiasme untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Sementara itu pada pengembangan karir, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan, terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama- sama,

baik pengembangan karir, iklim organisasi yang baik, dan motivasi dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal ilmu ekonomi & manajemen*
- Ayu, F., & Permatasari, N. (2018), Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Praktek Kerja Lapangan (PKL). *Jurnal Intra-Tech*, 20.
- Bangun, Wilson. (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga Decenso,
- Cahyaningsih, Elin; Anggraeni, Fitria Resti (2023), Analisis Penerapan Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kajian Desentralisasi Dan Otonomi Daerah Lembaga Administrasi Negara, Vol 16 No 1, <https://doi.org/10.61133/pns.v16i1.354>
- Damanik, Rabukit, (2018), Pentingnya Iklim Organisasi Yang Efektif Di Sekolah, *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, Vol. 6 No. 2, DOI: <https://doi.org/10.37755/jsap.v6i2.43>
- Dilapanga, Abdul Rahman, (2019), Iklim Kerja Organisasi (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa), *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, VOL. 1 NO. 2, DOI: <https://doi.org/10.53682/administro.v1i2.1670>
- Dinas PSDA, 2023, Daftar Nama ASN Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap, [https://sidrapkab.go.id/site/file/dokumen/DAFTAR\\_NAMA\\_DINAS\\_PS140323.pdf](https://sidrapkab.go.id/site/file/dokumen/DAFTAR_NAMA_DINAS_PS140323.pdf)
- Fakhry, (2016), Pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Oki
- Hardjana, A. (2013). Iklim Organisasi:

- Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 3(1).  
<https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hutagalung, Inge; Ritonga, Rajab, 2018. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Unpad*, Vol. 6, No. 2, 10.24198/JKK.V6I2.16712\
- Ira Rahmadinata (2013), *Pengantar Filsafat dan Teori Hukum*, Cet. III, CV Mandar Maju, Bandung:
- Irfandi, (2017), Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pengelolaan sumber daya air Provinsi Nusatenggara Barat.
- Kabupaten Sidrap, 2021, Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018-2023.
- Kirana, Kusuma Candra; Kuriawan, I Soni; Noviani, Lucia Fransiska, 2021, Analysis Of Organizational Culture And Characteristics Of Individual Career Development Motivation As An Intervening Variable, *Jurnal ilmu Manajemen Profitability*, Vol 5, No 2, <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i2.5904>
- Krisdianto (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Kota Batu
- Listarina, Listarina; Parella, Epi; Selamat Selamat, 2023, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Way Kanan), *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, Vol 2, No 1, <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2195>
- Maharani, S., Hadiyanto, H., Rusdinal, R., & Sulastris, S. (2021). Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 168-174.  
<https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.151>
- Mangkunegara, A., P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke-14. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Monday, (2011), *Human Resource Management*, Massachusetts: Allvn & Bacon
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurdini, (2019), Pengaruh Pengembangan karir dan Inkgunga kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Provinsi Jawa Barat.
- Nurhajati, (2021), Pengaruh pengembangan karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.
- Pasaribu, Evan K., and Ayu D. Indrawati. 2016, Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 12, <https://www.neliti.com/id/publications/254954/pengaruh-iklim-organisasi-dan-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai>.
- Rahmi, N., & Azwar (2019). Hierarki Kebutuhan Maslow Dan Pengaruhnya Terhadap Pengambilan Keputusan Melakukan Migrasi Tenaga Kerja (Studi Kasus Warga Perantauan Di Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo). *Mala'bi: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 2 (1), 54-75
- Shafarila, Asri Wahyuni; Supardi, Endang, 2016, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMANPER)*, Vol 1, No 1, <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3265>
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia. Jakarta: Refika AditamaEresco.
- Simanjuntak, (2014), Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syauki, (2022), Hubungan Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Dengan Pengembangan Karier Pegawai Pt. Telkom Medan, Journal Economic Management and Business, Vol 1, No 1, <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/emanis/article/view/2779>
- Widari, Ni Luh Suma, (2017), Hubungan Karakteristik Individu, Penilaian Kinerja Dan Karakteristik Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pada Pt Sun Life Finansial Cabang Singaraja, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol 9 No.2 Tahun: 2017, <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20124>
- Winardi J., (2011), Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen Edisi VI. Jakarta: PTRaja Grafindo Persada..
- Wirawan, (2015), .Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license