



Pengaruh Dukungan Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi

Samsul Anwar^{*1}, Mochamad Edris², Kertati Sumekar³

^{1,2,3}Universitas Muria Kudus, Indonesia

E-mail: dr.awang.oke@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-03-13 Revised: 2024-04-17 Published: 2024-05-08 Keywords: <i>Work Culture;</i> <i>Competence;</i> <i>Career Development;</i> <i>Employee Performance.</i>	The Health Office is very important to ensure the implementation of an effective, efficient, and equitable health system for all communities. This condition requires the Health Office to continue to adapt and improve its performance in order to provide services that are responsive to public health needs. The purpose of this study is to improve the performance of Rembang District Health Office employees mediated by career development with the support of organizational culture and competence in the Rembang Regency Health Office. This type of research is Explanatory research. The number of samples taken was 176 respondents. Test Instruments are used validity tests and reliability tests. Data analysis using SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) analysis. Based on the results of the analysis concluded that organizational culture affects career development, competence affects career development, career development affects employee performance, organizational culture affects employee performance, competence affects employee performance.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-03-13 Direvisi: 2024-04-17 Dipublikasi: 2024-05-08 Kata kunci: <i>Budaya Kerja;</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Pengembangan Karir;</i> <i>Kinerja Pegawai.</i>	Dinas Kesehatan sangat penting untuk menjamin terselenggaranya sistem kesehatan yang efektif, efisien, dan merata bagi seluruh masyarakat. Kondisi ini menuntut Dinas Kesehatan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan kesehatan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk peningkatan kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten rembang yang dimediasi pengembangan karir dengan dukungan budaya organisasi dan kompetensi di dinas kesehatan Kabupaten Rembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian ekplanasi (<i>Explanatory research</i>). Jumlah sampel yang diambil adalah 176 responden. Uji Instrumen digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>). Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir, kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku karyawan. Sehingga ketika seorang pegawai berada di perusahaan, harus mampu mengikuti kebiasaan dan juga budaya yang mendominasi di tempat kerja tersebut. Padahal budaya yang mendominasi tersebut belum tentu sesuai dengan karakteristik individu pegawai itu, namun harus menyesuaikan budaya yang mendominasi tersebut. Perbedaan atau kekurangan dari budaya organisasi tersebut menyebabkan terganggunya interaksi antar sesama rekan kerja. Kelompok rekan kerja yang terbiasa akan budaya tersebut tidak memper-masalahkan, namun muncul masalah dari perilaku adaptasi dari karyawan (Meutia & Narpati, 2021). Karyawan yang merasa tidak adanya kenyamanan di dalam bekerja, keberadaannya yang kurang dihargai, tidak bisa

mengembangkan segala potensi yang dimilikinya akan secara otomatis tidak mampu berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan akan berakibat buruk dalam hasil pekerjaan dan prestasi kerja mereka. Selain itu pada praktiknya di lapangan memperlihatkan bahwa pengembangan karier dirasakan lambat dengan tingkat persaingan yang begitu ketat. Hal tersebut disebabkan menurunkan kinerja perusahaan, sehingga tidak berjalan sebagaimana mestinya pengembangan karier yang seharusnya diperoleh karyawan (Aliefiani *et al.*, 2023).

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good gavernance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya aparatur

sipil negara (ASN) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam

bidangnya. Untuk mewujudkan SDM aparatur (ASN) yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir ASN yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja, maka Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik (Citta & Arfiany, 2019).

Program pengembangan karier sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai untuk mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan pemerintahan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi (Wahida, Azhari & Asniwati, 2023).

Pembangunan kesehatan ialah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi semua orang untuk terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagai investasi untuk pembangunan SDM yang produktif secara sosial dan ekonomis (Rifal & Narimawati, 2022). Kesehatan masyarakat merupakan aspek yang sangat vital dalam pembangunan suatu negara. Dalam konteks ini, Dinas Kesehatan memegang peran kunci sebagai lembaga penyelenggara pelayanan kesehatan dan pengelola kebijakan kesehatan di tingkat daerah. Kinerja Dinas Kesehatan sangat penting untuk menjamin terselenggaranya sistem kesehatan yang efektif, efisien, dan merata bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan data dari Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang pada tahun 2021 sampai 2023 terdapat pegawai yang mengalami kenaikan pangkat. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Kenaikan Pangkat Th. 2021 Sampai 2023

Tahun	Kenaikan pangkat							Total
	2d ke 3a	3a ke 3b	3b ke 3c	3c ke 3d	3d ke 4a	4a ke 4b	4b ke 4c	
	3a	3b	3c	3d	4a	4b	4c	
2021	10	7	33	12	9	10	4	85
2022	16	14	64	22	10	12	2	140
2023	27	24	82	20	12	15	6	168

Adapun data mengenai tingkat kehadiran pegawai pada tahun 202-2023 sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Tingkat Kehadiran Th. 2021 Sampai 2023

Tahun	Tidak Masuk Tanpa Izin	Izin Tidak Masuk Kerja	Telat Masuk Kerja	Full Masuk Kerja Hari Kerja
2021	52 (1,5 %)	1200 (24,83 %)	315 (9,14 %)	2193 (63,65 %)
2022	38 (0,99 %)	800 (20,85 %)	285 (7,42 %)	2999 (78,16 %)
2023	15 (0,03 %)	627 (15,77 %)	158 (3,96 %)	3310 (83,29 %)

Dari fenomena yang disajikan pada latar belakang penelitian ini didapatkan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dan telat masuk kerja, tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, padahal hakikatnya kinerja pegawai dinas kesehatan sangat penting untuk mencapai tujuan dan fungsi dari lembaga tersebut, yang umumnya berfokus pada pelayanan kesehatan masyarakat. Pegawai Dinas Kesehatan perlu memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mencakup pengetahuan medis, manajerial, administratif, dan keterampilan interpersonal.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian ekplanasi (*Explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek relevan dengan fenomena yang diamati (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan di lokasi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang Jawa Tengah. Kantor tersebut beralamatkan di Jl. Kartini No.9, Tasikagung, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59215. Pemilihan lokasi tersebut dikarenakan pada tahun 2022 pada masa virus pandemic Covid 19 semakin menurun akan tetapi kinerja pegawai menunjukkan kondisi yang mengalami fluktuatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri (ASN) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang Jawa tengah yang berjumlah 1.940. Pada populasi tersebut

akan ditentukan jumlah sampelnya dengan beberapa karakteristik berikut:

1. Pegawai dinas kesehatan Kabupaten Rembang
2. Pegawai dengan masa kerja > 5 tahun.

Pada penelitian ini, sampel diambil dengan penentuan jumlah sampling penelitian menggunakan teorinya Ferdinand (Ferdinand, 2016), yaitu menggunakan 5-10x jumlah indikator penelitian, dalam hal ini mengambil 8 x 22 indikator sehingga sampel penelitian berjumlah 176 responden. Taraf kesalahan (*error*) yang digunakan sebesar 5% atau setara dengan 0,05 sehingga taraf kepercayaan dari hasil penelitian sebesar 95%. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 176 pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Skala pengukuran yang dipergunakan dalam kuisioner ini yaitu skala likert. Penelitian ini memakai skala likert dengan interval 5, dimana angka 1 menunjukkan skor jawaban "Sangat tidak setuju" sedangkan angka 5 menunjukkan skor jawaban "Sangat setuju".

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), Menganalisis model penelitian dengan *Structural Equation Models* (SEM) dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konstruk dan pada saat yang sama mengukur pengaruh dan derajat hubungan antar faktor-faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensi (Ferdinand, 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument indikator dari masing-masing variabel penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Junaidi, 2021).

a) Uji Validitas

Validity convergen menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur atau sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Tabel 1. Validity Convergen

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Estimate	Ket.
X1.1	<-- X1_Budaya Organisasi	0,905	Valid
X1.2	<-- X1_Budaya Organisasi	0,861	Valid
X1.3	<-- X1_Budaya Organisasi	0,755	Valid

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Estimate	Ket.
X1.4	<-- X1_Budaya Organisasi	0,667	Valid
X1.5	<-- X1_Budaya Organisasi	0,804	Valid
X1.6	<-- X1_Budaya Organisasi	0,837	Valid
X1.7	<-- X1_Budaya Organisasi	0,771	Valid
X1.8	<-- X1_Budaya Organisasi	0,775	Valid
X1.9	<-- X1_Budaya Organisasi	0,858	Valid
X1.10	<-- X1_Budaya Organisasi	0,727	Valid
X1.11	<-- X1_Budaya Organisasi	0,810	Valid
X1.12	<-- X1_Budaya Organisasi	0,784	Valid
X2.1	<-- X2_Kompetensi	0,727	Valid
X2.2	<-- X2_Kompetensi	0,761	Valid
X2.3	<-- X2_Kompetensi	0,787	Valid
X2.4	<-- X2_Kompetensi	0,798	Valid
X2.5	<-- X2_Kompetensi	0,716	Valid
X2.6	<-- X2_Kompetensi	0,863	Valid
X2.7	<-- X2_Kompetensi	0,812	Valid
X2.8	<-- X2_Kompetensi	0,893	Valid
X2.9	<-- X2_Kompetensi	0,756	Valid
X2.10	<-- X2_Kompetensi	0,747	Valid
Y1.1	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,834	Valid
Y1.2	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,635	Valid
Y1.3	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,761	Valid
Y1.4	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,666	Valid
Y1.5	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,645	Valid
Y1.6	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,672	Valid
Y1.7	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,765	Valid
Y1.8	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,789	Valid
Y1.9	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,738	Valid
Y1.10	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,748	Valid
Y1.11	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,646	Valid
Y1.12	<-- Y1_Pengembangan Karir	0,796	Valid
Y2.1	<-- Y2_Kinerja Pegawai	0,727	Valid
Y2.2	<-- Y2_Kinerja Pegawai	0,710	Valid
Y2.3	<-- Y2_Kinerja Pegawai	0,809	Valid
Y2.4	<-- Y2_Kinerja Pegawai	0,764	Valid
Y2.5	<-- Y2_Kinerja Pegawai	0,720	Valid
Y2.6	<-- Y2_Kinerja Pegawai	0,829	Valid

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai *factor loading* pada seluruh item pertanyaan pada budaya organisasi, kompetensi, pengembangan karir dan kinerja pegawai memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0.5 yang artinya seluruh item dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Construct reliability adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat dalam variabel yang dibentuk.

Tabel 2. Construct Reliability

Variabel	Construct Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0,955
Kompetensi (X2)	0,942
Pengembangan Karir (Y1)	0,930
Kinerja Pegawai (Y2)	0,933

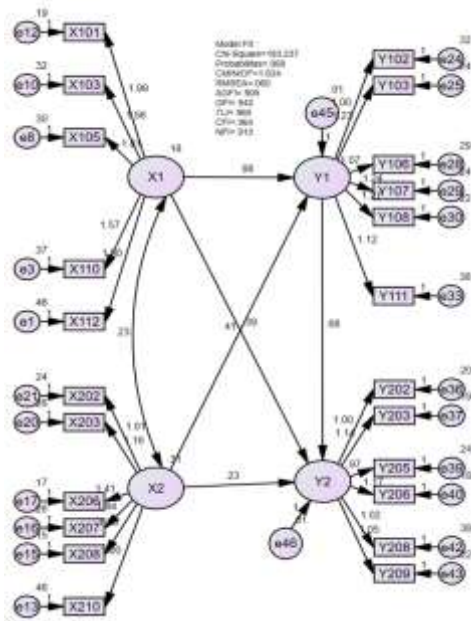
Nilai *construct reliability* pada semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas secara *univariate* menunjukkan semua item memiliki nilai c.r diantara rentang -2,58 sampai 2,58 maka secara *univariate* data dinyatakan normal dan secara *multivariate* menunjukkan nilai CR sebesar 1,871 yang lebih kecil dari 2,58 artinya secara *multivariate* data penelitian dinyatakan normal.

3. Hasil struktural SEM setelah di modifikasi berdasarkan *Modification Indices*.



Gambar 1. *Modification Indices*

Tabel *Modification Indices* menunjukkan referensi nilai M.I pada e tiap *item* pernyataan. Didapatkan nilai M.I yang paling sering keluar adalah X1 ada 7 item terdiri dari: X1.2, X1.4, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.11. Adapun X2 ada 4 item terdiri dari: X2.1, X2.4, X2.5, X2.9. Pada Y1 ada 6 item terdiri dari: Y1.1, Y1.4, Y1.5, Y1.9, Y1.10, Y1.12 dan pada Y2 ada 4 *item* terdiri dari: Y2.1, Y2.4, Y2.7, Y2.10, sehingga dilakukan drop item kemudian melakukan korelasi sesuai petunjuk pada tabel *Modification Indices*.

Berikut ini tabel hasil dari Model Fit setelah dilakukan modifikasi sesuai *Modification Indices*.

Tabel 3. *Goodnes of Fit Modification Indices*

Model Fit	Nilai	Batas	Keterangan
Chi-Square	182.237	<200	Good Fit
Probabilitas	0.068	≥0.05	Good Fit
CMIN/DF	1.634	≤2	Good Fit
RMSEA	0.060	≤0.08	Good Fit
AGFI	0.905	≥0.9	Good Fit
GFI	0.942	≥0.9	Good Fit
TLI	0.960	≥0.9	Good Fit
CFI	0.964	≥0.9	Good Fit

Hasil dari Model Fit setelah dilakukan modifikasi sesuai *Modification Indices* menunjukkan peningkatan menjadi seluruh kriteria Good Fit (*Chi-Square*, Probabilitas, CMIN/DF, RMSEA, AGFI, GFI, TLI, CFI, NFI). Maka dapat disimpulkan bahwa model struktur SEM dinyatakan FIT.

4. Analisis Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *Significance Probability* masing-masing hubungan antar variabel. Output yang digunakan adalah Regression Weight yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. *Regression Weight*

Effect	Jalur	Estimate Standardized	CR	P Value	Ket	Hipotesis
Direct Effect	Budaya Organisasi → Pengembangan Karir	1,148	3,437	0,001	Berpengaruh Sig.	H1 Diterima
	Kompetensi → Pengembangan Karir	0,448	2,846	0,003	Berpengaruh Sig.	H2 Diterima
	Pengembangan Karir → Kinerja	0,785	2,765	0,001	Berpengaruh Sig.	H3 Diterima
	Budaya Organisasi > Kinerja	0,506	2,360	0,021	Berpengaruh Sig.	H4 Diterima
	Kompetensi → Kinerja	0,309	2,276	0,038	Berpengaruh Sig.	H5 Diterima

Hasil penelitian jalur budaya organisasi terhadap pengembangan karir menunjukkan nilai CR atau nilai t hitung sebesar 3,437 dan *P value* 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H1 diterima dan dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel

pengembangan karir (Y1). Dan besarnya pengaruh terlihat pada tabel *Standardized regression weights* yaitu sebesar 1,148.

Hasil penelitian jalur kompetensi terhadap pengembangan karir menunjukkan nilai CR atau nilai t hitung sebesar 2,846 yang dan *P value* 0.003 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H2 diterima dan dinyatakan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y1). Dan besarnya pengaruh terlihat pada tabel *Standardized regression weights* yaitu sebesar 0,448.

Hasil penelitian jalur pengembangan karir terhadap kinerja menunjukkan nilai CR atau nilai t hitung sebesar 3.164 yang dan *P value* 0.001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H3 diterima dan dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y2). Dan besarnya pengaruh terlihat pada tabel *Standardized regression weights* yaitu sebesar 0,785.

Hasil penelitian jalur budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR atau nilai t hitung sebesar 2,360 yang dan *P value* 0,038 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H4 diterima dan dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y2). Dan besarnya pengaruh terlihat pada tabel *Standardized regression weights* yaitu sebesar 0,506.

Hasil penelitian jalur kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR atau nilai t hitung sebesar 2,276 yang dan nilai *P value* 0.038 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H5 diterima dan dinyatakan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2). Dan besarnya pengaruh terlihat pada tabel *Standardized regression weights* yaitu sebesar 0,306.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (*Squared Multiple Correlation*)

Konstruk	Estimate
Pengembangan Karir	0,996
Kinerja	0,984

Hasil pada tabel menunjukkan nilai estimate pada struktur pengembangan karir sebesar 0,996 artinya kontribusi

pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap pengembangan karir sebesar 99,6%. Sedangkan Nilai estimate pada struktur pengembangan karir sebesar 0,984 artinya kontribusi pengaruh variabel pengembangan karir, budaya organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 98,4%.

6. Pengaruh *Indirect Effect*

Dari hasil di atas maka dapat di hitung nilai pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y2) melalui variabel pengembangan karir (Y1) sebagai variabel mediasi. Berikut tabel pengaruh tidak langsung:

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung

Jalur	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Budaya Organisasi > Pengembangan Karir	1.148		1.148
Budaya Organisasi > Kinerja	0.506	0.901	1.407
Kompetensi > Pengembangan Karir	0.448		0.448
Kompetensi > Kinerja	0.309	0.352	0.661
Pengembangan Karir > Kinerja	0.785		0.785

Hasil pada tabel menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung (*direct effect*) sebesar 0,501 sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,901, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) lebih besar di bandingkan pengaruh secara langsung (*direct effect*). Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif apabila terdapat variabel moderasi berupa pengembangan karir diantara kedua variabel tersebut. Begitu juga pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung (*direct effect*) sebesar 0,309 sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,352, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) lebih besar di bandingkan pengaruh secara langsung (*direct effect*). Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh moderasi variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi, dengan kata lain kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan (Suhartini, 2019). Kompetensi pegawai dinas kesehatan Kabupaten Rembang berpengaruh terhadap kinerja karena sikap dan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai berkaitan erat dengan bagaimana pegawai kemudian mampu atau tidak menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh organisasi. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati & Bagia, (2021), bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Upaya pengembangan karier adalah langkah yang dapat ditempuh organisasi dalam menilai potensi pegawai serta menentukan strategi yang tepat dalam mengembangkan potensi pegawai tersebut. Berdasarkan hal tersebut, upaya peningkatan karier ASN perlu diawali dengan pengidentifikasian potensi ASN melalui posisi dan jabatan yang telah diatur oleh UU ASN. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaer & Hidayati, (2023), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Proses pengembangan karir harus dilakukan secara terorganisir dan terencana

untuk mencapai tujuan karir individu maupun tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai karir yang diinginkan, salah satu faktor yang perlu sumber daya manusia perhatikan adalah kinerja mereka, karena untuk dapat mencapai tujuan karir mereka dibutuhkan kinerja yang baik, selain itu program pengembangan karir diharapkan dapat membuat sumber daya manusia merasa terpacu untuk menunjukkan potensi atau kinerja terbaik mereka sebagai usaha untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang mereka inginkan (Fadhlurrahman Latief, 2002).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Himma (2019), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bila faktor-faktor pengembangan karir ditingkatkan secara simultan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika faktor-faktor pengembangan karir diturunkan secara simultan maka akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut berlaku pula dalam suatu organisasi. Bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi atau disebut budaya organisasi (Hadju & Adam, 2019). Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Meitriana & Irwansyah (2018), menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi, dengan kata lain kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan (Suhartini, 2019).

Kompetensi pegawai dinas kesehatan Kab. Rembang berpengaruh terhadap kinerja karena sikap dan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai berkaitan erat dengan bagaimana pegawai kemudian mampu atau tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh organisasi. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati & Bagia, (2021), bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir

Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan teori perilaku organisasi, budaya organisasi yang kuat mampu mengantarkan kepada peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seorang pegawai untuk menempuh jalur karir tertentu. Adapun bentuk pengembangan karir pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang berupa pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, Nasir & Pasulu, (2023), yaitu pengembangan karir dapat menjadikan pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya yang nantinya digunakan untuk melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.

7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir

Kompetensi pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya kelancaran proses kegiatan pekerjaan di kantor, Dimana kompetensi pegawai ini meliputi kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian serta memiliki

sikap yang baik, Apabila kompetensi pegawai baik maka akan baik pula kinerja pegawai yang ada di kantor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahida, Azhari & Asniwati, (2023), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/ anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi semakin berkembang dengan pesat.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir. Hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir dalam hal pembentukan loyalitas atau komitmen pada organisasi.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir. Artinya jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bila faktor-faktor pengembangan karir ditingkatkan secara simultan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika faktor-faktor pengembangan karir diturunkan secara simultan maka akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan. Meningkatnya pengembangan karir akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan royal terhadap perusahaan

serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan.

5. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.
6. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif apabila terdapat variabel moderasi berupa pengembangan karir diantara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti pengembangan karir dapat menjadikan pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi.
7. Pengaruh moderasi variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan dan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata variabel budaya kerja terendah adalah pada indikator indikator orientasi kepada hasil. Maka dari itu untuk mencapai target pekerjaan sebaiknya perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja yang nantinya dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dan mencapai target pekerjaan.
2. Berdasarkan skor rata-rata variabel kompetensi terendah adalah pada indikator motivasi kerja, maka dinas kesehatan perlu memberikan kejelasan perencanaan pengembangan karir bagi karyawannya dan menyelenggarakan kegiatan yang melibatkan semua pegawai seperti perlombaan pada hari kesehatan nasional sehingga terjalin kebersamaan antar pegawai dan menimbulkan motivasi kerja selanjutnya setelah rehat dari rutinitas pekerjaan.
3. Berdasarkan skor rata-rata variabel pengembangan karir terendah adalah pada indikator kebijakan organisasi, maka dinas kesehatan perlu melakukan sosialisasi terkait standar operasional prosedur (SOP) maupun kebijakan yang berlaku, sehingga

pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif dan efisien.

4. Berdasarkan skor rata-rata variabel kinerja pegawai terendah adalah pada indikator kualitas hasil, maka dinas kesehatan diharapkan mampu bertindak tegas kepada karyawan yang datang terlambat dengan memberikan sanksi yang tegas seperti surat teguran serta untuk meningkatkan kualitas kerja pimpinan perlu mengadakan evaluasi kerja dengan membuat pelatihan secara berkala kepada pegawai, memberikan bimbingan langsung kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

DAFTAR RUJUKAN

- Aliefiani, G. *et al.* (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM), *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), pp. 99-110. doi:<https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>.
- Citta, A.B. and Arfiany. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Competitiveness review: An International Business Journal*, 8(1), pp. 57-67.
- Fadhlurrahman Latief. (2002). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, pp. 1-12.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadju, L. and Adam, N., (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, VI(2), pp. 125-135.
- Himma, M., (2019). Analisis Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Adbis: Jurnal Administrasi dan*

- Bisnis*, 12(2), pp. 138–147. doi:10.33795/j-adbis.v12i2.51.
- Irawan, G., Nasir, M. and Pasulu, M., (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 3(1), pp. 492–507.
- Junaidi. (2021). *Aplikasi AMOS dan Struktural Equalition Model (SEM)*. Makassar: UPT Unhas Press.
- Khaer, N. and Hidayati, U., (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), pp. 34–44.
- Krisnawati, K.D. and Bagia, I.W., (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(3), pp. 441–448. doi:10.37481/sjr.v4i3.322.
- Meitriana, M.A. and Irwansyah, M.R., (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), pp. 34–44. doi:10.23887/ekuitas.v5i1.15570.
- Meutia, K.I. and Narpati, B., (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), p. 42. doi:10.32493/frkm.v5i1.12426.
- Rifal, D.I. and Narimawati, U., (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 27(2), pp. 58–66. Available at: <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E., (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum UINAM). *Jurnal UIN Alauddin Makassar*, 2(6), pp. 61–78.
- Wahida, Azhari, A. & Asniwati. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), pp. 115–127.