

Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang

Imas Dariah Permatasari, Joko Rianto, *Agus Iwan Mulyanto,
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : ai_mulyanto@unis.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of career development, organizational culture and training on the performance of Tangerang District Health Office employees. The research was conducted using a quantitative approach with descriptive analysis. Random sampling was chosen as a sampling technique involving 75 respondents using a questionnaire for data collection techniques. For technical data analysis, validity test, reliability test, correlation test, regression test, coefficient of determination t test and F test are used. The findings show that the performance of employees at the Tangerang District Health Office is partially positively and significantly influenced by career development, organizational culture, and training, then the performance of Tangerang District Health Office employees are simultaneously positively and significantly influenced by career development, organizational culture, and training. Furthermore, the coefficient of determination shows that 42.4% of employee performance variables are explained by career development variables, organizational culture and training, 57.6% is explained by variables outside the research variables.

Keywords: *career development, organizational culture, training and employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. *Random sampling* dipilih sebagai teknik pengambilan sampel dengan melibatkan 75 responden dengan menggunakan angket untuk teknik pengumpulan data. Untuk teknis analisis data, digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi uji t serta uji F. Hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang secara parsial dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karier, budaya organisasi, dan pelatihan, kemudian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang secara simultan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karier, budaya organisasi, dan pelatihan. Selanjutnya koefisien determinasi menunjukkan 42,4% variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan, 57,6% dijelaskan oleh variabel diluar variabel penelitian.

Kata kunci: pengembangan karier, budaya organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai.

A. Pendahuluan

Pada instansi pemerintah Sumber Daya Manusia (SDM) diharuskan bekerja secara efisien, efektif, kualitas serta kuantitasnya baik, agar daya saing instansi atau organisasi semakin besar dan tujuan instansi akan tercapai. Sebuah aset terpenting bagi organisasi

atau instansi pemerintah adalah SDM. Kedudukan serta peranan SDM merupakan kunci untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi. Sehingga, peran SDM tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lain.

Kegiatan SDM tidak hanya pemimpin dalam menganalisis kinerjanya pegawai, akan tetapi cara pemimpin merancang formulasi untuk diaplikasikan pada SDM, berdasarkan kompetensi yang ada seiring dengan perubahan zaman yang harus dihadapi. Dalam fungsi operasionalnya SDM menurut Yani (2012), terbagi menjadi lima fungsi: a) Perencanaan (*Planning*), berkaitan pada perencanaan pengolah SDM suatu organisasi baik untuk jangka waktu panjang ataupun pendek; b) Fungsi Pengadaan (*Proucement*), berkaitan dengan mendapatkan jumlah serta jenis SDM yang sesuai, termasuk induksi dalam memperoleh SDM yang dibutuhkan sejalan pada tujuan dari organisasi tersebut; c) Fungsi Pengembangan (*Development*), berhubungan dengan kegiatan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, moral, dan teknis SDM dengan cara pelatihan dan pendidikan; d) Fungsi Kompensasi, merupakan kegiatan memberikan balasan jasa secara tidak langsung maupun langsung terhadap SDM sebagai imbalan jasa yang disediakan organisasi; e) Fungsi Integrasian, berhubungan dengan menyatukan kebutuhan organisasi melalui keperluan SDM; f) Fungsi Pemeliharaan, berhubungan dengan menjaga dan memperbaiki keadaan mental, loyalitas, fisik SDM sehingga terwujudnya hubungan yang berjangka panjang”.

Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang bisa diraih sekelompok orang atau individu pada sebuah organisasi baik dengan cara kualitatif ataupun kuantitatif. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013) “ialah sebuah hasil kerja yang diraih seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diserahkan terhadap dirinya yang berdasarkan atas pengalaman kecakapan, serta ketepatan waktu”. Kinerja pegawai bagi suatu organisasi atau instansi sebagai penentu keberhasilan kelangsungan instansi dalam menjalankan tujuan yang dicapai oleh organisasi. Kinerja karyawan akan dapat dicapai apabila dilakukan dengan menjalankan tugas-tugasnya penuh tanggung jawab.

Karir adalah rangkaian perkembangan peningkatan perjalanan jabatan atau pekerjaan diawali yang terendah sampai tertinggi yang bisa diraih oleh pegawai pada sebuah instansi atau organisasi. *Employee development programs are carried out by institutions, organizations, or companies to increase the ability of employee performance effectively and efficiently* (Erialdy et al., 2020). Perjalanan ini diawali semenjak seseorang diterima bekerja hingga akhir bekerja pada organisasi tersebut. Nawawi (2012) menyatakan “pengembangan karier ialah sebuah serangkaian jabatan atau posisi yang diduduki individu selama hidupnya di masa.” Tujuan fungsi pengembangan karier yaitu untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, moral dan teoritis pegawai agar kinerjanya baik. Penyusunan pola karier Pegawai Negeri Sipil harus adanya kepastian, profesionalisme, transparan dan keadilan.

Budaya organisasi dikaitkan dengan nilai-nilai, norma, etika, dan aturan. Budaya organisasi ialah kunci kesuksesan perusahaan atau organisasi untuk meraih targetnya. Pengertian budaya organisasi menurut Moeheriono (2018), “budaya organisasi ialah system nilai pada perusahaan atau organisasi serta akan berpengaruh terhadap cara bekerja yang dilaksanakan serta cara setiap pegawai bersikap”. Budaya organisasi akan tidak berhasil jika pegawai tidak menjalankannya. Budaya organisasi dalam suatu

organisasi atau instansi pemerintah sangat diperlukan. Apabila budaya organisasi suatu instansi baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menciptakan keberhasilan kepada pegawai oleh sebab itu suatu organisasi perlu menerapkan budaya organisasi yang tepat.

Pelatihan sangat penting bagi pegawai agar mendapatkan kemampuan yang diinginkan sesuai dengan pekerjaannya. Pelatihan menurut Sinambela (2018), "Pelatihan ialah sebuah aktivitas yang tersusun dari organisasi dalam meningkatkan kemampuan individu, keterampilan, sikap atau pengetahuan yang bisa merubah perilaku dan sikap karyawan dalam meraih tujuan organisasi yang sudah ditentukan". Pelatihan menjadi langkah awal bagi pegawai dalam menapaki jenjang kariernya. Pegawai diberikan hak untuk mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuannya. Banyak organisasi atau instansi manapun membuat praktik-praktik pelatihan guna meningkatkan hasil kinerja yang berkualitas, mendorong para pegawai memahami pekerjaan secara terus menerus melalui pelatihan. Pelatihan dapat dipandang untuk memecahkan berbagai masalah untuk mengetahui titik kelemahan pegawai yang tidak sesuai dengan standar sehingga dapat dipenuhi prestasi hasil kerjanya yang diinginkan instansi.

Fenomena yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa ada banyak masalah dalam pengembangan karier. Walaupun peraturan perundang-undangan sudah menetapkan dasar pengembangan karier dilakukan berdasarkan adanya kepastian, profesionalisme, transparan dan keadilan, akan tetapi dalam implementasinya masih ada yang belum sesuai diantaranya belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karier pegawai terutama dilihat dari aspek kepastian, profesionalisme, transparan serta keadilan. Ada pegawai dilihat kinerja, kompetensi dan kualifikasi kurang memenuhi syarat, tetapi mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karier seperti kesempatan untuk mengikuti kursus atau penataran, pendidikan dan pelatihan jabatan, kesempatan promosi dan ditempatkan pada posisi yang lebih baik, sedangkan ada pegawai yang sudah memenuhi persyaratan tetapi kurang diperhatikan dan kurang diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karier, sehingga ada pegawai yang kariernya berjalan cepat dan ada yang berjalan lambat bahkan ada yang bertahun-tahun berada pada posisi dan jabatan yang sama serta informasi mengenai adanya promosi belum transparan. Selain itu masih ditemukan masalah pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab pada pekerjaan serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dan masih kurangnya atau maksimal pegawai dalam mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Penelitian kinerja pegawai terhadap objek penelitian Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang telah dilakukan oleh Satria et al., (2015), Tampubolon et al., (2015), Bahri (2016), Purwanto & Hendrianti (2018), Nurvitasari et al., (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, (2015), Satria et al., (2015), Tampubolon et al., (2015), Purwanto & Hendrianti (2018), dan Nurvitasari et al., (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Massie, Renaldy, Tewal & Sendow, (2015), dan AIni (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

B. Metode

Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan memberikan deskripsi mengenai tentang masalah atau fenomena yang akan diteliti dalam mengetahui pengaruh variabel. Berdasarkan menjelaskan data-data dan fakta-fakta yang jelas. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang dan yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang. Sugiyono (2017) mengemukakan "Populasi ialah zona generalisasi yang mencakup subjek atau objek yang memiliki sebuah mutu dan karakter yang ditentukan peneliti agar dipelajari dan selanjutnya diambil simpulannya." Adapun populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang sebanyak 150 orang pegawai. Penentuan sampel dilakukan mengacu kepada karakteristik yang dapat mewakili keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2017), sampel diartikan sebagai bagian yang ditetapkan untuk mewakili keseluruhan jumlah populasi. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan teknik random sampling dengan rumus slovin dan di tetapkan 75 orang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang sebagai sampel penelitian. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017), "Instrumen penelitian ialah sebuah alat yang dipergunakan dalam menghitung fenomena social ataupun alam yang dilihat", dan Skala likert dipergunakan dalam menghitung pendapat, persepsi, dan sikap sekelompok orang atau individu mengenai fenomena yang terjadi".

Pengujian data yang didapatkan dari jawaban pernyataan kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS. Data di tabulasi dan diberikan penjelasan secara *deskriptif*. Selanjutnya sebagai syarat keandalan item kuesioner dilakukan pengujian validitas serta reliabilitas pada tiap-tiap item kuesioner. Kemudian analisis korelasi digunakan untuk menganalisa hubungan antara variable dependent dengan variable independent dan dalam melihat kuatnya relasi antar dua variable tersebut. Analisis regresi dipergunakan untuk memprediksi situasi kondisi naik turun variable dependent atau lebih variable independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Untuk melihat persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan dengan analisis koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian keandalan data dilakukan dengan pengujian validitas serta reliabilitas. Dalam pengujian validitas suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung melebihi nilai r_{tabel} . Berdasarkan pada jawaban pengujian validitas seluruh item dinyatakan validas.

Tabel 1. 1 Hasil Uji Validitas

Var	Per-nyataa n	Sig (2- Tailed)	Ket
Pengem- bangan Karir (X1)	10		Valid
Budaya Organi- sasi (X2)	10	0,191	Valid
Pelati- han (X3)	10		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	10		Valid

Setelah uji validitas dilakukan pengujian reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai Cronbach Alba jika melebihi 0,6 maka reliabilitas dikatakan baik.

Tabel 1. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas	Ket
Pengem- bangan Karir (X1)	0,807		Reliabel
Budaya Organi- sasi (X2)	0,807	0,60	Reliabel
Pelati- han (X3)	0,995		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,825		Reliabel

Berdasarkan pada jawaban pengujian reliabilitas nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 1. 3 Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Constant	B
Pengembangan Karir (X1)	34,821	0,215
Budaya Organisasi (X2)	25,984	0,405
Pelatihan (X3)	36,392	0,164

Variabel dependent: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka jika dilihat berdasarkan persamaan hasil analisis linear sederhana dengan menggunakan rumus $Y = a + bx$, maka:

- Pengembangan karier dengan regresi $Y = 34,821 + 0,215x$, maka kinerja karyawan sebelum dipengaruhi 34,821, dan setiap satu peningkatan akan memberi pengaruh 0,215 satuan.

- Budaya organisasi dengan regresi $Y = 25,984 + 0,405X$, maka kinerja karyawan sebelum dipengaruhi 25,984, dan setiap satu peningkatan akan memberi pengaruh 0,405 satuan.
- Pelatihan dengan regresi $Y = 36,392 + 0,164X$, maka kinerja karyawan sebelum dipengaruhi 36,392, dan setiap satu peningkatan akan memberi pengaruh 0,164 satuan.

Tabel 1. 4 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Constant	B
Pengembangan Karir (X1)		0,113
Budaya Organisasi (X2)	22,340	0,316
Pelatihan (X3)		0,085

Variabel dependent: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka jika dilihat berdasarkan persamaan hasil analisis regresi berganda dengan $Y = 22,340 + 0,113X_1 + 0,316X_2 + 0,085X_3$, maka kinerja karyawan sebelum dipengaruhi 22,340, dan pada satuan peningkatan pengembangan karier memberi nilai 0,113, 0,316, 0,085 satuan.

Tabel 1. 5 Analisis Korelasi Sederhana

Variabel	Pearson Correlation	Hubungan
Pengembangan Karir (X1)	0,499	Cukup
Budaya Organisasi (X2)	0,511	Cukup
Pelatihan (X3)	0,415	Cukup

Korelasi *product moment* dilakukan sebagai pengujian dalam melihat besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai korelasi pengembangan karier dan kinerja karyawan 0,499 dengan kriteria cukup, nilai korelasi pengembangan karier dan budaya organisasi 0,511 dengan kriteria cukup, dan nilai korelasi pelatihan dan kinerja karyawan 0,415 dengan kriteria cukup.

Tabel 1. 6 Hasil Analisis Korelasi Ganda

R	R Square
0,651	0,424

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas hubungan variabel independen menunjukkan kriteria sangat kuat dengan nilai R 0,651.

Tabel 1. 7 Koefisien Determinasi

R	R Square
0,651	0,424

Mengacu pada tabel hasil penelitian, bisa diartikan bahwa koefisien determinasi bernilai 0,421 atau 42,1% kinerja karyawan dijelaskan oleh pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan, kemudian 57,9 dijelaskan oleh variabel diluar variabel penelitian.

Tabel 1. 8 Pengujian Hipotesis

Variabel	T	Sig
Pengembangan Karir (X1)	4,640	0,000
Budaya Organisasi (X2)	5.082	0,000
Pelatihan (X3)	3.894	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji hipotesis dipakai untuk menguji dan melihat pengaruh variabel bebada (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Adapun nilai t_{tabel} berdasarkan batas kesalahan 5% dan persentase kepercayaan 95% dari $df = n - 2$ maka $df = 75 - 2 = 73$ kemudian nilai t_{tabel} berada pada angka 1,666. Dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan dilakukan pengujian uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar:

- Pengembangan karier menunjukkan $4,921 > 1,666$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi positif serta signifikan oleh pengembangan karier.
- Budaya organisasi menunjukkan $5,082 > 1,666$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi positif serta signifikan oleh budaya organisasi.
- Menunjukkan $4,921 > 1,666$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi positif serta signifikan oleh pengembangan karier.

Tabel 1. 9 Uji F (Simultan)

Variabel	F	Sig
Pengembangan Karir (X1)		
Budaya Organisasi (X2)	17.451	0,000
Pelatihan (X3)		

a. Dependent Variable : Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Nilai F_{hitung} 17,451 dengan $sig\ 0,000$, nilai F_{tabel} di cari dengan $df = n - k - 1 = 75 - 2 - 1 = 72$ berdasarkan batas kesalahan 5% dan persentase kepercayaan 95% maka $F_{tabel} = 3,124$. Dengan demikian perbandingan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,451 > 3,124$). Artinya H_0 ditolak,

menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan.

Berdasarkan analisis yang tersaji dalam tabel hasil pengujian yang disajikan pada uraian sebelumnya, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang dipengaruhi oleh pengembangan karier. Hal tersebut didasarkan pada t_{hitung} yang ditunjukkan sebesar $5,082 > t_{tabel} 1,666$. Pengaruh positif yang diberikan sebesar 0,511 dengan hubungan cukup. Persamaan regresi yang didapatkan ialah: $Y = 34.821 + 0,215 X1$.

Hasil pengujian ini, memperkuat pendapat Sinambela (2016:260) mengemukakan bahwa "Pengembangan karier ialah rangkaian kegiatan dalam menyiapkan seorang individu untuk peningkatan karier yang direncanakan." Dan menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa "pengembangan karier ialah kegiatan pekerjaan yang memberikan bantuan kepada pegawai untuk merancang karier di masa mendatangnya di organisasi atau perusahaan sehingga baik pegawai maupun perusahaan yang berhubungan bisa mengembangkan diri dengan optimal".

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Khairanda Satria, Handoyo DW, Widiartanto (2015) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis yang tersaji dalam tabel hasil pengujian yang disajikan pada uraian sebelumnya, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal tersebut didasarkan pada t_{hitung} yang ditunjukkan sebesar $5,082 > t_{tabel} 1,666$. Pengaruh positif yang diberikan sebesar 0,499 dengan hubungan cukup. Persamaan regresi yang didapatkan ialah: $Y = 25.984 + 0.405 X2$.

Hasil pengujian ini, memperkuat pendapat Moehersono (2014) mengemukakan bahwa "Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku".

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Emma Tampubolon, Victorya Naomi Theresia Purba, Nenny Anggraini (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis yang tersaji dalam tabel hasil pengujian yang disajikan pada uraian sebelumnya, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang dipengaruhi oleh penilaian. Hal tersebut didasarkan pada t_{hitung} yang ditunjukkan sebesar $3,894 > t_{tabel} 1,666$. Pengaruh positif yang diberikan sebesar 0,415 dengan hubungan cukup. Persamaan regresi yang didapatkan ialah: $Y = 36.392 + 0.164 X3$.

Hal ini menggambarkan bahwa semakin banyak pegawai yang mengikuti pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan atau sikap dan keahlian pekerja sehingga dapat menjalankan masing-masing pekerjaan dan tugas sebaik-baiknya, sesuai dengan standar agar bisa memberi kontribusi bagi kinerja pegawai dalam meraih tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Hal ini memperkuat pendapat Yani (2012) bahwa "pelatihan untuk pegawai ialah suatu proses yang memberikan pengetahuan serta suatu keterampilan dan juga sikap sehingga pegawai semakin baik, sesuai dengan standar" dan Sinambela (2016) mengemukakan bahwa "Pelatihan ialah sebuah proses yang tersusun atas organisasi dalam

mengembangkan keahlian individu, kapabilitas, sikap atau pengetahuan yang bisa merubah perilaku pegawai dalam meraih tujuan organisasi yang sudah ditentukan.”

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang tersaji dalam tabel hasil pengujian yang disajikan pada uraian sebelumnya, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang dipengaruhi oleh pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan. Hal tersebut didasarkan pada F_{hitung} yang ditunjukkan sebesar $17,451 > F_{tabel}$ 3,124. Pengaruh positif yang diberikan sebesar 0,651 dengan hubungan kuat. Kemudian 42,1% kinerja karyawan dijelaskan oleh pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan, kemudian 57,9 dijelaskan oleh variabel diluar variabel penelitian.

Hasil riset menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dan diberikan kontribusi yang baik oleh pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan.

D. Kesimpulan

Setelah dilakukan riset kinerja karyawan dengan pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karier. Sehingga dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karier berperan dan memotivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang untuk meningkatkan kinerja.
2. Budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi berperan dan memotivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang untuk meningkatkan kinerja.
3. Pelatihan. Sehingga dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berperan dan memotivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang untuk meningkatkan kinerja.
4. Pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan secara simultan. Sehingga pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan berperan dan memotivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang untuk meningkatkan kinerja.

Daftar Pustaka

- AIni, I. N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Pengembangan Karier, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pajak Pratama Klaten*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1). doi: 10.35908/jeg.v1i1.84
- Erialdy, E., Sutarman, S., Mulyanto, A. I., & Prastowo, S. L. (2020). Implementation of work rotation model at YPDR Nursing Academy Jakarta. *International Journal of Life Sciences & Earth Sciences*, 3(1), 38–42. doi: 10.31295/ijle.v3n1.240
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya. doi: 10.1038/cddis.2011.1

- Massie, Renaldy, Tewel, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635-645.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nurvitasari, S., Semmaila, B., & Baharuddin, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(1).
- Purwanto, A., & Hendrianti, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan DAU Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Satria, K., Handoyo, D. W., & Widiarto. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 90-98.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, XIX(02), 170-189.
- Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah IV PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. *Ilmiah*, 19(03), 42-59.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.