

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
KESEHATAN KOTA BANDUNG**

**Dwiki Indar Rifal<sup>1</sup>, Prof. Dr. Hj. Umi Narimawati, DRA., SE., M.Si<sup>2</sup>**

[Dwikiindarr@gmail.com](mailto:Dwikiindarr@gmail.com)<sup>1</sup>, [umiarie@gmail.com](mailto:umiarie@gmail.com)<sup>2</sup>

**Universitas Komputer Indonesia**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the Effect of Organizational Culture, Career Development and Supervision of Employee Performance in the City of Bandung Health Service either partially or simultaneously. This research is motivated by management, sometimes conveying agency goals in detail to employees and leaders providing unclear direction and communication, lack of training provided because training provided by agencies is very helpful in completing a job, but agencies rarely provide training and leaders do not do much direct observation to the employees on site, and supervision has not been done internally and externally at the Bandung City Health Office.*

*The research method used in this research is descriptive and verification methods. In the verification analysis used to determine the effect of Organizational Culture on Employee Performance, Career Development on Employee Performance, Oversight of Employee Performance and on descriptive analysis is used to determine the effect of Organizational Culture, Career Development and Supervision on Employee Performance simultaneously*

*The results showed that Organizational Culture, Career Development, Supervision and Performance of Employees were in the quite good category. Organizational Culture has a positive effect on Employee Performance, Career Development has a positive effect on Employee Performance and Oversight has a positive effect on Employee Performance. Organizational Culture and Career Development have a positive effect on Employee Performance simultaneously and Organizational Culture and Supervision has a positive effect on Employee Performance simultaneously.*

***Keyword: Organizational Culture, Career Development, Supervision and Employee Performance***

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung baik itu secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh manajemen terkadang menyampaikan tujuan instansi secara detail kepada karyawan dan pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang kurang jelas, kurangnya pelatihan yang diberikan karena pelatihan yang diberikan oleh instansi sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, namun instansi jarang memberikan pelatihan dan pimpinan kurang melakukan observasi langsung ditempat kepada karyawan, dan pengawasan belum dilakukan secara internal dan eksternal pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dan verifikatif. Pada analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dan pada analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Pengawasan dan Kinerja Karyawan berada pada kategori cukup baik. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan Budaya Organisasi dan Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Pengawasan, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Kesehatan ialah pembinaan SDM dan modal bagi pengembangan bagi pelaksanaan pembangunan nasional yang pada intinya ialah bagi pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Globalisasi dalam semua lini bagaikan tantangan

ataupun ancaman juga merambat ke wilayah kesehatan yang merupakan salahsatu unsure kesejahteraan umum.

Dinas Kesehatan (Dinkes) yaitu Satuan Kerja Pemerintah Daerah dilingkungan Kota Bandung yang bertanggungjawab dalam bidang/pembangunan kesehatan. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Kesehatan Nomor.36 Thn.2009 bahwa pembangunan kesehatan ialah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi semua orang untuk terwujudnya deradjat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya sebagai investasi untuk pembangunan SDM yang produktif secara sosial dan ekonomis.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **BUDAYA ORGANISASI**

Menurut **Cushway dan Lodge dalam Widodo (GE : 2000)** mengartikan “budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku”.

### **PENGEMBANGAN KARIR**

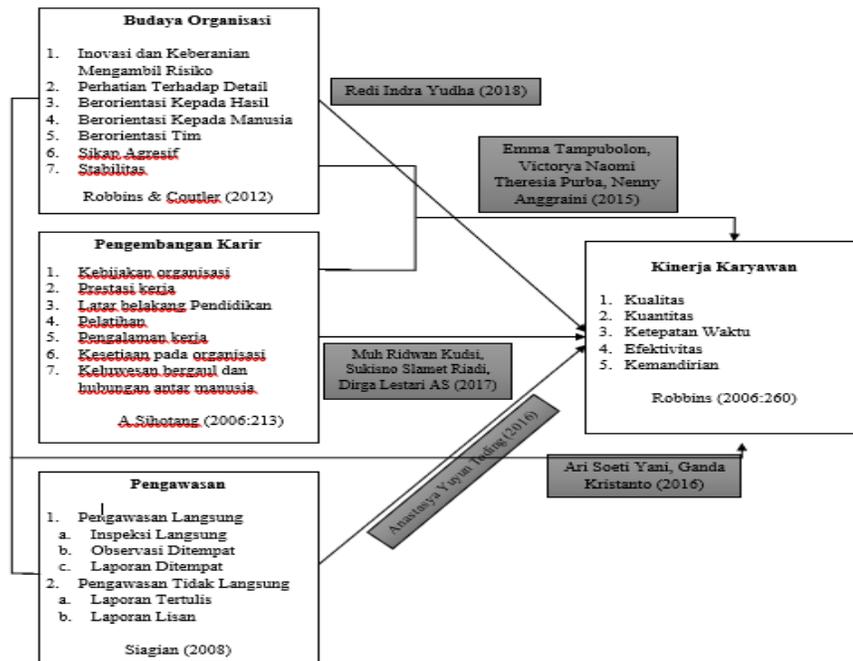
Menurut **Sunyoto (2012: 164)**, “pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang agar mencapai suatu rencana karier”.

### **PENGAWASAN**

Menurut **Terry (dalam.Bangun, 2008:164)** “pengawasan yaitu proses menilai kesesuaian pekerjaan anggota organisasi dalam berbagai bidang dan tindakan manajemen dengan progam yang sudah ditetapkan sebelumnya”.

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut **Robbins (2006)**, “Kinerja adalah pencapaian optimal dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan merupakan hal yang menjadi perhatian para pemimpin organisasi”.



## HIPOTESIS

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah :

- H1** :Budaya organisasi, pengembangan karier, pengawasan dan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung masuk dalam criteria Cukup baik
- H2** :Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung
- H3** :Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
- H4** :Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
- H5** :Budaya organisasi, pengembangan karier dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dipakai penulis adalah deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan Teknik pendekatan *Slovin* yaitu sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuisioner.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda, dengan menggunakan rumus :

$$Y = -0,703 + 0,406X_1 + 0,387X_2 + 0,501X_3$$

## 2. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

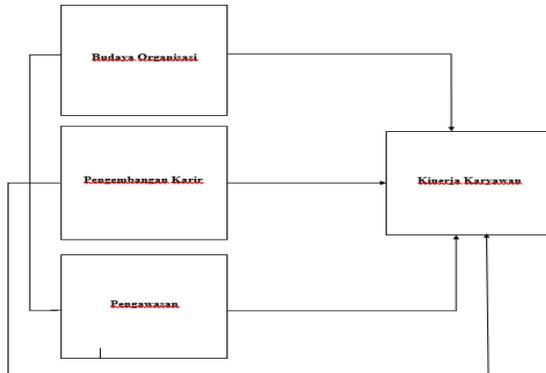
Nilai R Square sebesar 0,613 dikenal dengan istilah koefisien determinasi atau sebesar 61,3%. Melalui nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 61,3% kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengembangan karir dan pengawasan. Sedangkan sisanya 38,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

## 3. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel  $X_3$  (Pengawasan) sebesar 29,6%, kemudian oleh variabel  $X_2$  (Pengembangan Karir) sebesar 16,3% dan diikuti oleh  $X_1$  (Budaya Organisasi) sebesar 15,4%.

## 4. Uji Hipotesis Simultan

Diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $24,276 > 2,81$ ) maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh dari budaya organisasi, pengembangan karir dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Dengan gambar hasil uji hipotesis simultan sebagai berikut :



## 5. Uji Hipotesis Parsial

Dari hasil spss 25, diketahui :

Budaya Organisasi :  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,908 > 2,013$ ) maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Pengembangan Karir :  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,096 > 2,013$ ) maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Pengawasan :  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,408 > 2,013$ ) maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

## **KESIMPULAN**

1. Budaya Organisasi berada pada kriteria Cukup baik, Sebagian besar karyawan menilai budaya organisasi yang ada pada Dinas Kesehatan Kota Bandung kurang kondusif untuk bekerja. Kemudian dalam hal pengembangan karir berada pada kriteria Cukup baik, pada umumnya karyawan merasa bahwa instansi belum melaksanakannya sesuai aturan yang berlaku. Dalam hal pengawasan berada pada kriteria Cukup baik, mayoritas para karyawan merasa instansi kurang melakukan pengawasan, terutama observasi langsung ditempat kepada pegawai. Kemudian Kinerja karyawan sendiri berada pada kriteria Cukup baik, terutama dalam hal kemandirian pegawai dan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang bersifat rutin.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
3. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
4. Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
5. Budaya organisasi, pengembangan karier dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

## **SARAN**

1. Budaya Organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung kurang mendukung untuk bekerja. Manajemen kadang-kadang menyampaikan tujuan instansi secara detail kepada para karyawan dan jarang memberikan insentif meskipun pekerjaan mencapai target yang ditentukan. Sebaiknya pimpinan memberikan insentif karena para karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya sudah sesuai yang di tentukan oleh pimpinan. Dengan memberikan insentif kepada karyawan memungkinkan Budaya Organisasi yang ada di perusahaan bias membantu atau mendukung untuk para karyawan bekerja dengan lebih baik lagi. Kemudian Pengembangan Karir pada Dinas Kesehatan Kota Bandung masih belum bias melaksanakannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Sebaiknya para instansi memberikan pelatihan lebih rutin kepada para karyawan agar para karyawan mempunyai karir lebih baik dan seharusnya pimpinan merekomendasikan *reward* yang telah diperoleh oleh karyawannya. Pengawasan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung masih kurang baik. Sebaiknya pengawasan harus diatur secara spesifik, serta harus ada

sanksi kemudian tidak dilakukan pengawasan secara maksimal dan seharusnya pimpinan lebih melakukan pengawasan langsung ditempat agar karyawan menjadi lebih baik lagi. Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung masih kurangbaik, dalam hal kemandirian pegawainya dan menyelesaikan tugas/pekerjaannya. Agar bisa meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan cara memberi motivasi bagi para karyawannya, agar karyawan/itu sendiri bias lebih mandiri dan lebih cepa tuntut menyelesaikan tugas/pekerjaannya.

2. Budaya Organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Indikator terendah dalam budaya organisasi adalah perhatian terhadap detail, sebaiknya pimpinan memberitahukan lebih detail atau pimpinan harus berkomunikasi yang lebih jelas kepada karyawannya.
3. Pengembangan Karir berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Indikator terendah dalam pengembangan karier adalah prestasi kerja, Maka diharapkan manajemen agar lebih memperhatikan kembali karir para karyawannya, juga diharapkan memberikan pelatihan lebih kepada para karyawan untuk membuat para karyawan menjadi loyal bagi perusahaan.
4. Pengawasan berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Indikator terendah dalam pengawasan adalah observasi ditempat, Oleh karena itu, manajemen harus memberikan pengawasan agar karyawan bias bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang inginkan oleh perusahaan.
5. Melihat dari seluruh variabel yang telah diteliti yaitu budaya organisasi, pengembangan karier dan pengawasan serta kinerja karyawan semuanya memiliki pengaruhnya secara signifikan. Variabel yang paling berpengaruh adalah variable Pengawasan, faktor-faktornya adalah inspeksilangsung, observasi ditempat, laporan ditempat, laporan tertulis dan laporan lisan, , maka dari itu Dinas Kesehatan Kota Bandung harus memperhatikan variable variabe ltersebut. Karena dapat berguna untuk kemajuan di perusahaan, salah satunya yaitu budaya organisasi, pengembangan karier dan pengawasan yang berperan dalam perusahaan karena berdampak terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A, Sihotang. 2006. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: Pustaka Sain dan Teknologi Pradnya Paramita.
- Danang, Sunyoto. 2012. ManajemenSumberDayaManusia. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab & Sri Widodo Soedarso. 2018. ManajemenSumberDayaManusiaBerbasis Global. Yogyakarta. Pustaka Fahima.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Organization Behaviour* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT. IndeksKelompokGramedia

Robbins and Coutler, Mary. 2012. *Management, 11<sup>th</sup> Edition*. New Jersey-USA: Prentice Hall.

Siagian. 2008. *Filsafat Administrasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wilson, Bangun. 2008. *Intisari Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.