

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Penyidik

Bella Rochim¹, Arini Novandalina², Marnoto³, St Sunarto⁴, Catur Prabowo⁵

¹²³⁴Management Departement STIE SEMARANG

⁵Information Systems Departement STMIK Himsya

¹²³⁴email: bellarochim@gmail.com , arini.novandalina@gmail.com ,
st.sunarto@stiesemarang.ac.id , marnoto@stiesemarang.ac.id

⁵email: cprabowo41@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational culture on investigator performance moderated by career development. The population is 173 investigators at the Central Java Regional Police Criminal Investigation Directorate. The sample size is 64. The sampling technique is non-probability sampling in the form of accidental sampling with a questionnaire data collection method. The quantitative analysis method uses Moderated Regression Analysis. The results show that organizational culture has no significant effect on Investigator Performance, job satisfaction has a significant effect on Investigator Performance, career development moderates positively and significantly the effect of organizational culture on investigator performance is not proven and can be interpreted that career development will not strengthen the influence of organizational culture on Investigator Performance and career development moderates positively and significantly the effect of job satisfaction on investigator performance is proven and can be interpreted that good career development will strengthen the effect of job satisfaction on Performance. The coefficient of determination is 0.860, meaning that organizational culture, job satisfaction and career development have a role of 86.0% together explaining the investigator performance variable. Suggestions for improving organizational culture through improving existing conditions, it is hoped that the organization can pay more attention to aspects of compensation and promotion, as well as the need to implement a leadership style through improving matters related to member efforts in achieving their goals and the need to increase the satisfaction of investigator members by paying attention to aspects of compensation and promotion.

Keywords: Job satisfaction, Organizational culture, Career development and Investigator performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja penyidik yang dimoderasi oleh pengembangan karir. Populasinya penyidik Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah berjumlah 173 orang. Sampel berjumlah 64. Teknik pengambilan sampel *non probability sampling* berupa *accidental sampling* dengan metode pengumpulan data kuesioner. Metode analisis kuantitatif menggunakan *Moderated Regression Analyzis*. Hasil menunjukan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Penyidik, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyidik, pengembangan karir memoderasi positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyidik tidak terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya pengembangan karir tidak akan memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Penyidik dan pengembangan karir memoderasi positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja penyidik terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya pengembangan karir yang baik akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja. Koefisien determinasi 0,860, berarti budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir mempunyai peranan 86,0% secara bersama-sama menjelaskan variabel kinerja penyidik. Saran untuk peningkatan Budaya organisasi melalui peningkatan kondisi yang telah ada kemudian diharapkan organisasi dapat lebih memperhatikan aspek kompensasi dan promosi, serta perlunya melaksanakan gaya kepemimpinan yang melalui peningkatan hal-hal yang berkaitan dengan usaha anggota dalam pencapaian tujuannya dan perlunya meningkatkan kepuasan anggota penyidik dengan cara memperhatikan aspek kompensasi dan promosi.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Budaya organisasi, Pengembangan karir dan Kinerja penyidik

1. Pendahuluan

Polri khususnya Polda Jawa tengah sebagai alat negara yang bertugas memelihara keamanan dalam negeri, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, dituntut untuk mampu mengantisipasi dan menanggulangi berbagai bentuk ancaman yang mungkin akan timbul, oleh karenanya agenda pembangunan daerah yang berjalan perlu dijabarkan dalam kebijakan dan strategi serta Rancangan Rencana Kerja Polda Jawa Tengah yang kemudian dilaksanakan oleh setiap satuan unit kerja Polda Jawa Tengah.

Polda Jawa tengah, dalam melaksanakan tugasnya sangat perlu memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan Peraturan Kapolri No 16 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja bagi pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja, kinerja didefinisikan sebagai prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Aslamsyah & Anshar, 2023). Lebih lanjut Robbins & Coulter, (2019) mengatakan perubahan budaya dapat dilakukan dengan Menjadikan perilaku manajemen sebagai model, Menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan serta keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, Menyeleksi, mempromosikan dan mendukung karyawan, Menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, Mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, Menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, Mengacak sub budaya melalui rotasi jabatan, dan meningkatkan kerja sama kelompok. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai.

Pengembangan karir juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karier menguntungkan individu dan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan dan promosi (Simamora, 2016). Jadi, salah satu dorongan pekerja bergabung atau bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kesempatan untuk maju dalam bentuk kemajuan atau keberhasilan pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan karir.

Pada Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah, capaian indikator kinerja dapat dilihat dari pencapaian sasaran yang telah diprogramkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Kinerja Utama
Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah

Indikator	2021			2022		
	TARGET	Realisasi	%	TARGET	Realisasi	%
Pengungkapan dan penyelenggaraan tindakan pidana	75	90	120,0	95	93	97,8
Surat pemberitahuan perimbangan hasil penyidikan (SP2HP)	75	86	114,67	95	85	89,47

Sumber: Laporan kinerja akuntabilitas kinerja pemerintah (2022)

Data di atas memperlihatkan realisasi pengungkapan dan penyelesaian

tindak pidana pada tahun 2022 sebesar 97,89% lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 120%. Realisasi surat pemberitahuan perkembangan hasil penyidikan (SP2HP) pada tahun 2022 sebesar 89,47% lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 114,67%. Hal tersebut dapat dilihat masih adanya target yang belum terealisasi pada tahun 2022 dan terjadi penurunan dibandingkan dengan tahun 2021, sehingga dapat diartikan kinerja dari Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah belum maksimal.

Selain data indikator kinerja utama Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Kurang maksimalnya kinerja Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah dapat dilihat dari data komplain/pengaduan masyarakat terhadap Ditreskrimsus Polri TA. 2022, sebagai berikut:

Tabel 2. Komplain/Pengaduan Masyarakat Terhadap Ditreskrimsus Polri TA. 2022

Tahun	Pengaduan masyarakat	Tindak lanjut penyelesaian pengaduan masyarakat	%
2021	30	28	93,33
2022	41	37	90,24

Sumber: Laporan kinerja akuntabilitas kinerja pemerintah (2022)

Tabel di atas menunjukkan masih adanya tindak lanjut pengaduan masyarakat yang belum diselesaikan. Pada tahun 2021 dari 30 pengaduan masyarakat terselesaikan 28 pengaduan atau 93,33%. Pada tahun 2022 dari 41 pengaduan masyarakat terselesaikan 37 pengaduan atau 90,24%.

Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan, (2020), Loan, (2020) dan Purwanto, (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan Ariansy & Kurnia, (2022) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yolinza & Marlius, (2023) dalam penelitiannya menyatakan

bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian Syahputra & Tanjung, (2020) menunjukkan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan hasil penelitian Nuriyah et al., (2022) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyidik?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyidik?
- 3) Apakah pengembangan karir memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyidik?
- 4) Apakah pengembangan karir memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja penyidik?

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Tinjauan Pustaka

Teori kinerja adalah konsep yang menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kebijakan, atau tugas dalam mewujudkan tujuan, misi, visi, dan sasaran organisasi. Konsep kinerja juga dapat diartikan sebagai singkatan dari kinetika energi kerja atau *performance*.

Kinerja Penyidik

Hasibuan, (2017) menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Sedarmayanti, (2018) menjelaskan bahwa kegiatan yang paling lazim dinilai dalam organisasi adalah kinerja seseorang, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu jabatan, pekerjaan, atau peranan dalam organisasi. Kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja untuk penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjuk pada

hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Purwoleksono, (2015) Penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan dan Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya (Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang KUHP).

Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja bagi pegawai negeri pada kepolisian negara republik indonesia dengan sistem manajemen kinerja, mendefinisikan kinerja sebagai prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Robbins & Judge, (2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan indikator kinerja berdasarkan (Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011):

- 1) Kepemimpinan
- 2) Jaringan sosial
- 3) Komunikasi
- 4) Pengendalian emosi
- 5) Agen perubahan
- 6) Integritas
- 7) Empati
- 8) Pengelolaan administrasi
- 9) Kreativitas
- 10) Kemandirian

Budaya Organisasi

Kreitner & Kinicki, 2018 menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari

kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Nawawi, (2016) mengutip dari Cushway B dan Lodge D, hubungan budaya dengan budaya organisasi, bahwa “budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi”. Sulaksono, (2015) menjelaskan bahwa memberikan definisi budaya merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita-cerita atau simbol-simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi. Rismayadi, (2022) menjelaskan bahwa “budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut (Robbins & Coulter, 2019):

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Berorientasi pada hasil
- 4) Berorientasi kepada manusia
- 5) Berorientasi pada tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

Kepuasan Kerja

Hoppock was the first who brought forth the concept of job satisfaction in limelight. He held that job satisfaction was a combination of psychological, physiological and environmental circumstances that caused a person to say that "I am satisfied with my job". To a society as a whole and from the individual employee's standpoint, job satisfaction, in and of itself, is a desirable outcome. However, from a pragmatic managerial

and organizational effectiveness perspective it is important to know how, if at all, this variable relates to outcome variables. Various questions such as: does the job employee having high job satisfaction perform better? (Robert Hoppock, 1935)

Kreitner & Kinecki, (2018) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Luthans et al., (2021) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Robbins & Coulter, (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Locke dalam Luthans, (2021) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Celluci dan De Vries Gatiningtyas & Primadineska, (2022) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidaknya karyawan atas berbagai aspek pekerjaannya. Kemudian merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator, yaitu:

- 1) kepuasan dengan gaji,
- 2) kepuasan dengan promosi,
- 3) kepuasan dengan rekan kerja,
- 4) kepuasan dengan penyelia,
- 5) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Pengembangan Karir

Robbins & Coulter, (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir

yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Gomes et al., (2022), mendefinisikan pengembangan karir berhubungan erat dengan:

- 1) **Perencanaan Karir (*Career Planning*)**
Berhubungan dengan bagaimana seseorang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri.
- 2) **Manajemen Karir (*Career Management*)**
Merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan akan sumber daya manusia baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Karir adalah perkembangan dan kemajuan yang terbuka bagi anggota Polri dalam mendapatkan (Pedoman Mutasi Jabatan Anggota Polri 2010): Kedudukan (jabatan-jabatan) tertentu, Kenaikan pangkat, Kesempatan mengikuti pendidikan, dan Mutasi.

Robbins & Coulter, (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya.

Gibson & Mainiero, (2018) menjelaskan bahwa untuk mengukur pengembangan karir digunakan indikator, antara lain peningkatan kemampuan dengan pendidikan, pendidikan yang diberikan sesuai, pendidikan merupakan prioritas utama, peningkatan kemampuan dengan pelatihan sesuai dengan bidang tugas, pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang tugas, pelatihan merupakan prioritas utama, kesempatan promosi sama, kesempatan promosi dilakukan sesuai dengan prestasi kerja, serta promosi sesuai dengan daftar urutan kepangkatan.

Adapun indikator pengembangan karir adalah Gibson & Mainiero, (2018):

- 1) Peningkatan kemampuan dengan pendidikan
- 2) Pendidikan yang diberikan sesuai
- 3) Pendidikan merupakan prioritas utama
- 4) Mengadakan peningkatan kemampuan dengan pelatihan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang tugas
- 6) Pelatihan merupakan prioritas utama
- 7) Kesempatan promosi sama
- 8) Kesempatan promosi dilakukan sesuai dengan prestasi kerja
- 9) Promosi sesuai dengan daftar urutan kepangkatan

Pengembangan Hipotesis

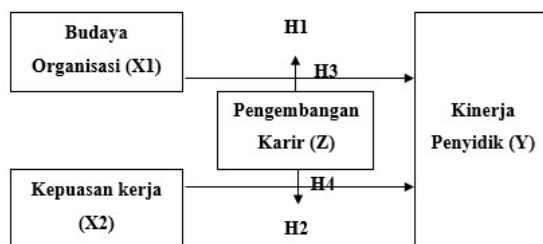
Berdasarkan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁** : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyidik
- H₂** : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyidik.
- H₃** : Pengembangan karir memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyidik
- H₄** : Pengembangan karir memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja penyidik

3. Model Penelitian

Model penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Model Penelitian



4. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah sebanyak 173 orang penyidik. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin sampel ditetapkan sebesar 64 orang penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Adapun sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. *Moderated Regression Analyzis* (MRA) atau Analisis Regresi Moderasi adalah aplikasi khusus regresi linier berganda yang mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variable independen). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 (X_1.Z) + \beta_5 (X_2.Z) + e \dots \dots \dots (1)$$

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.319	1.895		-.168	.867
	Budaya Organisasi	.050	.153	.020	.326	.746
	Kepuasan Kerja	.972	.101	.336	9.670	.000
	Pengembangan Karir	.052	.029	.053	1.761	.084
	Budaya Organisasi*Pengembangan Karir	.006	.004	.203	1.535	.130
	Kepuasan Kerja*Pengembangan Karir	.018	.004	.507	4.290	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pengaruh Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t hitung dari pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja penyidik = $0,326 < t \text{ tabel} = 2,000$ ($df = n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$) dengan angka signifikansi = $0,746 > \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja penyidik artinya tidak terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mewahaini & Sidharta, (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan E. Sugiyono & Rahajeng, (2022) menunjukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja penyidik = $9,670 > t \text{ tabel} = 2,000$ ($df = n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$) dengan angka

signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik artinya terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan, (2020), Loan, (2020) dan Purwanto, (2020) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karir memoderasi positif pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyidik

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi (Budaya Organisasi*Pengembangan Karir) sebesar $1,535 < t \text{ tabel} = 2,000$ dengan angka signifikansi = $0,130 > \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian bahwa pengembangan karir memoderasi positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyidik tidak terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya pengembangan karir tidak akan memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah.

Hasil ini tidak sesuai dengan teori karena ada kemungkinan bahwa pengembangan karir tidak cukup relevan dalam konteks pekerjaan penyidik atau

tidak diimplementasikan secara efektif untuk mendukung budaya organisasi. Aspek lain seperti motivasi intrinsik, keahlian teknis, atau dominasi budaya organisasi yang kuat mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, pengembangan karir dalam hal ini tidak berfungsi sebagai faktor moderasi yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja penyidik. Ada kemungkinan bahwa budaya organisasi sendiri sudah sangat kuat dan dominan sehingga efek moderasi dari pengembangan karir menjadi tidak relevan atau kurang terasa. Ketika budaya organisasi sangat kuat, seperti dalam institusi kepolisian, kinerja cenderung lebih dipengaruhi oleh disiplin, hierarki, atau nilai-nilai organisasi daripada program pengembangan karir formal.

Pengembangan Karir memoderasi positif pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyidik

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi (Kepuasan Kerja*Pengembangan Karir) sebesar $4,290 > t \text{ tabel} = 2,000$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian bahwa pengembangan karir memoderasi positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja penyidik terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya pengembangan karir yang baik akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja penyidik, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik Kinerja Penyidik di

Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah walaupun tidak secara maksimal.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin baik Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah secara maksimal.
3. Pengembangan karir memoderasi positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyidik tidak terbukti, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya pengembangan karir yang ada tidak akan memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah.
4. Pengembangan karir memoderasi positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja penyidik terbukti, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya pengembangan karir yang baik akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23.
- Aslamsyah, M., & Anshar, M. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 163–181.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Gatiningtyas, F. L., & Primadineska, R. W.

- (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Ghozali, I. (2016). Analisis multivariate lanjutan dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, D. E., & Mainiero, L. A. (2018). The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. *Journal of Career Development*, 45(4), 361–377.
- Gomes, P., Diogo, A., Santos, E., & Ratten, V. (2022). Modeling the influence of workaholism on career success: a PLS–SEM approach. *Journal of Management & Organization*, 1–19.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-22. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*.
- Kreitner, R., & Kinecki, A. (2018). *Organisational behaviour*. McGraw-Hill.
- Lestari, N. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)*. UIN Ar-Raniry.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Cetakan Ke Sembilan*. Yogyakarta: Penerbit gdjah Mada University Press.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14–31.
- Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment and performance. *Solid State Technology*.
- Purwoleksono, D. E. (2015). *Hukum Acara Pidana*. Airlangga University Press.
- Rismayadi, H. B., & SE, M. M. (2022). BUDAYA ORGANISASI. *Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 63.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management 15E*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. pearson.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.