

Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo

(The Effect Of Knowledge And Skills On Career Development With Performance As An Variable Intervening Of Employee In Puskesmas Kepadangan Sidoarjo District)

Bagus Rosandi Putra, Budi Nurhardjo, Lilik Farida
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: bagusrosandiputra20@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh pengetahuan terhadap pengembangan karir pegawai, (4) pengaruh keterampilan terhadap pengembangan karir pegawai, dan (5) pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo dan diambil sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pengetahuan berpengaruh negatif signifikan terhadap pengembangan karir, keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan, Kinerja, Pengembangan Karir.

Abstract

This study aimed to analyze: (1) the effect of knowledge on performance of employees, (2) the effect of skills on performance of employees, (3) the effect of knowledge on career development of employees, (4) the effect of skills on career development of employees and (5) the effect of performance on career development of employees. Research approach used in this study is quantitative. The population derived from employees of Puskesmas Kepadangan Sidoarjo District and samples taken using purposive sampling techniques in order to obtain a sample of 40 respondents. Data analysis method used in this study is path analysis. The results of hypothesis testing performed show that knowlwdge affected significant positive on performance of employees, skills affected significant positive on performance of employees, knowlwdge affected significant negative on career development of employees, skills affected significant positive on career development of employees and performance affected significant positive on career development of employees.

Keywords: Knowledge, Skills, Performance, Career Development.

Pendahuluan

Kebutuhan organisasi dalam memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin tidak terhindarkan. Hal ini diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang selalu berubah. Menurut Sitohang (2007:12), tantangan yang sangat berat di masa depan adalah terjadinya perubahan nilai-nilai perorangan dari angkatan kerja dimana lowongan kerja yang ditawarkan tidak sesuai dengan keahliannya, tantangan yang bersumber dari manajemen lini yang sering tidak seimbang perhatiannya terhadap tugas dan target yang hendak dicapainya dengan

perhatiannya pada para pekerja yang merupakan mitra kerjanya (tidak seimbang antara *task oriented* dengan *relation oriented*). Bagian dasar dari tantangan perubahan yang membawa pengaruh sangat besar bagi sumber daya manusia adalah pentingnya memiliki kompetensi didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dimana kompetensi mengandung aspek pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan yang baik akan diandalkan melalui kinerja dari individu sumber daya manusia yang bersangkutan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Simamora (1995:325) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Peningkatan kinerja pegawai dapat diukur melalui penilaian kinerja dan umpan balik yang spesifik dari hasil penilaian kinerja memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk membuat program pembinaan bahkan sampai kepada program pengembangan karir bagi pegawai berprestasi. Pengembangan karir adalah impian dari setiap pegawai karena hal itu merupakan kemajuan didalam karir pekerjaannya. Menurut Handoko (2000:123), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Kemajuan karir sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk meneliti mengenai pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap pengembangan karir dengan kinerja sebagai variabel intervening pada pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Menurut Boutler (2003:39), pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Selain pengetahuan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan pengembangan karir adalah keterampilan. Keterampilan yang baik akan menghasilkan tugas-tugas pekerjaan yang baik pula. Irianto (2001:76) mengatakan bahwa keterampilan adalah kombinasi dari beberapa kemampuan kerja fisik dan non fisik dalam kaitannya dengan aplikasi perolehan pengetahuan baru. Selanjutnya dikemukakan bahwa keterampilan selain sebagai keahlian kasat mata, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perseptual, dan bahkan *social ability* seseorang.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dan terdapat kaitan dengan penelitian ini antara lain: penelitian dari Sri Susanty (2013) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Iin Sri Rejeki (2014) dan Kustini (2015) mendapatkan hasil bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2015) menyatakan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Kinerja dan pengembangan karir merupakan suatu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh suatu lembaga puskesmas karena dapat mempengaruhi kelangsungan dari lembaga puskesmas tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan dan kinerja yang memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap pengembangan karir yang akan dicapai.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain: (1) Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo, (2) Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo, (3) Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap

pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo, (4) Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo, (5) Kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya: (1) Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo? (2) Apakah keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo? (3) Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo? (4) Apakah keterampilan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo? (5) Apakah kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo?

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Singarimbun et al. (1995:5), *explanatory research* adalah pengujian hipotesis, penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh, maka data akan diolah dengan menggunakan *software SPSS v.23 for Windows* yang selanjutnya akan dianalisis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya data primer yang berasal dari sebaran kuisioner dan wawancara langsung yang dilakukan terhadap subyek penelitian dan data sekunder yang berasal dari buku, laporan penelitian terdahulu, artikel, dan data dari internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 52 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria pegawai harus berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS v.23 for Windows untuk mengolah data yang telah didapat.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	29	72,5
Laki-laki	11	27,5
Total	40	100

Sumber: Data Primer 2016.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 tahun	7	17,5
31-40 tahun	10	25
41-50 tahun	11	27,5
51-60 tahun	12	30
Total	40	100

Sumber: Data Primer 2016.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 10 tahun	14	35
10-20 tahun	18	45
> 10 tahun	8	20
Total	40	100

Sumber: Data Primer 2016.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	1	2,5
SMA	13	32,5
D1	6	15
D3	15	37,5
S1	5	12,5
Total	40	100

Sumber: Data Primer 2016.

Uji Analisis Jalur

Dalam menganalisis adanya pengaruh yang terjadi antar variabel baik secara langsung maupun tak langsung peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS 23 for Windows dengan hasil pengujian pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel independen	Variabel dependen	Beta	p-value	Keterangan
Pengetahuan	Kinerja	0,472	0,002	Signifikan
Keterampilan	Kinerja	0,307	0,040	Signifikan

Pengetahuan	Pengembangan Karir	-0,326	0,041	Signifikan
Keterampilan	Pengembangan Karir	0,313	0,035	Signifikan
Kinerja	Pengembangan Karir	0,713	0,000	Signifikan

Sumber: data primer, 2016.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien jalur pengaruh langsung yang memiliki pengaruh paling kuat adalah pengaruh langsung dari variabel kinerja terhadap pengembangan karir yakni sebesar 0,713. Sedangkan pengaruh yang paling lemah terjadi pada variabel pengetahuan terhadap pengembangan karir yakni sebesar -0,326.

Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengetahuan (X1) keterampilan (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pengembangan karir (Y) melalui variabel intervening kinerja (Z).

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

a) Pengaruh variabel pengetahuan (X1) terhadap kinerja (Z)

$$DE_{X1Z} = X1 \quad Z$$

$$= (0,472)$$

b) Pengaruh variabel keterampilan (X2) terhadap kinerja (Z)

$$DE_{X2Z} = X2 \quad Z$$

$$= (0,307)$$

c) Pengaruh variabel pengetahuan (X1) terhadap pengembangan karir (Y)

$$DE_{X1Y} = X1 \quad Y$$

$$= (-0,326)$$

d) Pengaruh variabel keterampilan (X2) terhadap pengembangan karir (Y)

$$DE_{X2Y} = X2 \quad Y$$

$$= (0,313)$$

e) Pengaruh variabel kinerja (Z) terhadap pengembangan karir (Y)

$$DE_{ZY} = Z \quad Y$$

$$= (0,713)$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

a) Pengaruh pengetahuan (X1) terhadap pengembangan karir (Y) melalui kinerja (Z)

$$IE_{YZX1} = X1 \quad Z \quad Y$$

$$= (0,472)(0,713)$$

$$= (0,336)$$

b) Pengaruh keterampilan (X2) terhadap pengembangan karir (Y) melalui kinerja (Z)

$$IE_{YZX2} = X2 \quad Z \quad Y$$

$$= (0,307)(0,713)$$

$$= (0,218)$$

Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama (H₁)

H₁ = pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel Independen	Variabel dependen	Beta	p-value	Keterangan
Pengetahuan	Kinerja	0,472	0,002	Menerima H ₁ /Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 23, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung sebesar 0,472 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis pertama signifikan dan dapat diterima. Sehingga menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

b. Hipotesis Kedua (H₂)

H₂ = keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 7. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel Independen	Variabel dependen	Beta	p-value	Keterangan
Keterampilan	Kinerja	0,307	0,040	menerima H ₂ /signifikan

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 23, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung sebesar 0,307 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,040. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis kedua signifikan dan dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterampilan mempengaruhi tingkat kinerja dari pegawai, sehingga semakin besar keterampilan yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja dari pegawai juga akan meningkat.

c. Hipotesis Ketiga (H₃)

H₃ = pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 8. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel Independen	Variabel dependen	Beta	p-value	Keterangan
Pengetahuan	Pengembangan Karir	-0,326	0,041	Menerima H ₃ /signifikan

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 23, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung sebesar -0,326 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,041. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis ketiga signifikan dan dapat diterima. Sehingga pengetahuan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan, Sidoarjo.

d. Hipotesis Keempat (H₄)

H₄ = keterampilan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 9. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat

Variabel Independen	Variabel dependen	Beta	p-value	Keterangan
Keterampilan	Pengembangan Karir	0,313	0,035	menerima H ₄ /signifikan

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 23, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung sebesar 0,313 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,035. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis keempat signifikan dan dapat diterima. Sehingga keterampilan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

e. Hipotesis Kelima (H₅)

H₅ = kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 10. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima

Variabel Independen	Variabel dependen	Beta	p-value	Keterangan
Kinerja	Pengembangan Karir	0,713	0,000	menerima H ₅ /signifikan

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 23, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung sebesar 0,713 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis kelima signifikan dan dapat diterima. Sehingga kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan, Sidoarjo.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden pada pegawai Puskesmas Kepadangan, Sidoarjo yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka diperoleh data yang selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis. Dari perhitungan *Path Analysis* (analisis jalur) yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 23 for Windows didapatkan hasil bahwa kelima hipotesis yang dirancang oleh peneliti menunjukkan hasil yang signifikan.

a. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,472 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p*-

value sebesar 0,002. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan serta pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap pengetahuan pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pada hasil analisis deskriptif variabel pengetahuan diketahui bahwa 77,5% pegawai Puskesmas Kepadangan mampu untuk mengembangkan ilmu yang mereka miliki kaitannya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Selain itu, mereka juga mampu melakukan penilaian-penilaian terhadap permasalahan yang dihadapi dalam bekerja. Pegawai Puskesmas Kepadangan telah membuktikan bahwa mereka mampu mengaplikasikan pengetahuan yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sehingga berdampak pada kinerjanya yang selalu meningkat.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja, artinya tingkat kinerja pegawai juga ditentukan oleh pengetahuan yang mereka miliki. Pengetahuan merupakan hasil usaha pegawai dalam mempelajari dan menganalisis tugasnya, mengutip pernyataan Gie (1999:2) yang menyatakan bahwa pengetahuan adalah keseluruhan fakta-fakta, keterangan dan asas-asas yang diperoleh seseorang melalui belajar dan pengalaman. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pengetahuan baik maka bisa dipastikan bahwa pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu sebaliknya.

Penerapan pengetahuan asisten apoteker Puskesmas Kepadangan dalam memahami berbagai macam obat membuatnya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, kemampuannya dalam mempersiapkan pengadaan obat, mengatur penyimpanan obat, mengatur administrasi obat, dan meracik obat sesuai perintah dokter untuk diberikan kepada pasien merupakan cerminan dari pengetahuan yang dimiliki oleh asisten apoteker Puskesmas Kepadangan. Luasnya pengetahuan dari seorang asisten apoteker akan mempermudahnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Salah dalam memberikan obat kepada pasien merupakan sebuah kesalahan yang fatal, karenanya seorang asisten apoteker diharapkan memiliki pengetahuan yang cukup terhadap berbagai macam obat-obatan dan asisten apoteker Puskesmas Kepadangan membuktikan kalau yang bersangkutan memiliki kualifikasi tersebut.

b. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,307 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,040. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan serta pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap keterampilan pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pada hasil analisis deskriptif variabel keterampilan diketahui bahwa 91,3%

responden menjawab setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Puskesmas Kepadangan mampu mengaplikasikan keterampilan yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dan meningkatnya kinerja dari pegawai dikarenakan mereka sudah terbiasa dalam menerapkan keterampilan yang dimiliki secara maksimal.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rejeki (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kinerja, artinya tingkat kinerja pegawai juga ditentukan oleh keterampilan yang mereka miliki. Selain itu, Kustini (2015) juga menyatakan bahwa kompetensi keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan merupakan kombinasi dari beberapa kemampuan kerja fisik dan non fisik dalam kaitannya dengan aplikasi perolehan pengetahuan baru. Selanjutnya dikemukakan bahwa keterampilan selain sebagai keahlian kasat mata, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perseptual, dan bahkan *social ability* seseorang (Irianto, 2001:76).

Keterampilan Kepala Puskesmas Kepadangan bisa dilihat dari kemampuannya dalam menyusun dan menetapkan rencana operasional pelaksanaan pembinaan Puskesmas yang meliputi program dan kegiatan Puskesmas, kemampuan dalam mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan urusan Dinas Kesehatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi Puskesmas, serta kemampuan dalam melaksanakan pembinaan sikap perilaku dan disiplin pegawai. Keterampilan dari Kepala Puskesmas Kepadangan tersebut membuatnya memiliki kinerja yang baik. Selain itu, kemampuan interpersonal dari Kepala Puskesmas Kepadangan dalam berkomunikasi dan menjaga hubungan baik dengan para pegawai juga sangat baik. Hal ini tentu berdampak pada kinerja lembaga Puskesmas secara keseluruhan, terutama terkait pelayanan kepada pasien.

c. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar -0,326 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,041. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh terhadap menurunnya pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan serta pengaruh dari penelitian ini bersifat negatif, artinya setiap ada peningkatan terhadap pengetahuan pegawai maka pengembangan karir pegawai justru akan menurun. Pada karakteristik responden yang berkaitan dengan usia, diketahui bahwa 30% pegawai yang memasuki usia 51-60 kurang memperhatikan pengembangan karirnya, meskipun pegawai memiliki pengetahuan yang luas tetapi berdasarkan hasil penelitian ini mereka tidak mampu untuk mengembangkan karirnya.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan terhadap pengembangan karir, artinya tingkat pengembangan karir pegawai juga ditentukan oleh pengetahuan yang mereka

miliki. Namun, perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Puskesmas Kepadangan adalah pengaruh yang diberikan oleh pengetahuan terhadap pengembangan karir bersifat negatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2015) bersifat positif. Hal ini bisa terjadi karena adanya beberapa faktor, salah satunya adalah situasi dan kondisi dari kedua objek yang berbeda.

Selama 16 tahun bekerja di Puskesmas Kepadangan, nutrisionis dari lembaga yang bersangkutan tidak mengalami pengembangan karir yang signifikan meskipun pengetahuan dan pengalaman nutrisionis Puskesmas Kepadangan tergolong luas. Hal ini bisa dilihat dari kemampuannya dalam merencanakan kegiatan gizi bersama pimpinan dan staf Puskesmas lain, melaksanakan kegiatan pelatihan gizi, melaksanakan koordinasi kegiatan gizi, melaksanakan pemantauan dan penilaian, serta mampu melaksanakan bimbingan teknis dan pembinaan kader. Pengetahuan yang luas dari nutrisionis Puskesmas Kepadangan membuatnya memilih untuk memiliki dua pekerjaan yakni sebagai nutrisionis di Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo dan juga sebagai pengusaha dibidang kerajinan batik. Nutrisionis memilih menjadi pengusaha karena pendapatan yang lebih tinggi dan memilih tidak keluar dari Puskesmas Kepadangan karena setiap bulan mendapatkan pendapatan yang pasti, mendapatkan uang pensiun, serta ada sebuah *prestise* sebagai pegawai Puskesmas. Memiliki dua pekerjaan membuat nutrisionis Puskesmas Kepadangan kurang memperhatikan pengembangan karirnya di Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo.

d. Pengaruh Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,313 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,035. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan serta pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap keterampilan pegawai maka pengembangan pegawai juga akan meningkat. Pada karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, 29 pegawai wanita lebih memiliki keterampilan dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Hal ini tentu berdampak pada pengembangan karir yang dicapai oleh pegawai wanita di Puskesmas Kepadangan, dimana pegawai wanita mendapatkan pengembangan karir yang lebih baik.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan terhadap pengembangan karir, artinya tingkat pengembangan karir pegawai juga ditentukan oleh keterampilan yang mereka miliki. Pengembangan karir erat kaitannya dengan keterampilan pegawai Puskesmas karena dibutuhkan pegawai yang terampil untuk bekerja di kantor pelayanan publik apalagi yang berkaitan dengan kesehatan masyarakat. Pegawai yang ingin mengembangkan karir harus mengaplikasikan keterampilan yang mereka miliki ke dalam

pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga harus meningkatkan dan mengembangkan keterampilan.

Keterampilan staf Puskesmas Kepadangan dalam membantu pimpinan untuk menjalankan program dan kegiatan Puskesmas mendapat apresiasi dari lembaga yang bersangkutan berupa pengembangan karir. Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien sejalan dengan tujuan dari Puskesmas Kepadangan dan timbal balik yang diberikan oleh Puskesmas Kepadangan adalah dengan memberikan pengakuan kepada pegawai, baik berupa jabatan maupun imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai berprestasi. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa staf yang kini dipercaya untuk menempati jabatan tertentu di Puskesmas Kepadangan. Staf yang bersangkutan dianggap memiliki keterampilan yang cukup untuk menduduki jabatan yang strategis yakni bagian Keuangan dari Tata Usaha dan juga Koordinator Upaya Kesehatan Masyarakat (*Survelence* dan Pengendalian Penyakit).

e. Pengaruh Kinerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,713 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan serta pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap kinerja pegawai maka pengembangan pegawai juga akan meningkat. Pada hasil analisis deskriptif variabel kinerja diketahui bahwa 90% pegawai Puskesmas Kepadangan memiliki kinerja yang sangat baik, terutama selalu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan informasi yang diberikan. Selain itu, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu seefisien mungkin, melibatkan sumber daya yang ada, serta dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja pegawai terhadap pengembangan karir yang dicapai. Pengukuran atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh lembaga Puskesmas kepada masing-masing pegawai akan menjadi tolak ukur dalam mengembangkan karir pegawai, maka dari itu setiap pegawai harus memiliki kinerja yang baik agar mereka mudah dalam mengembangkan karir.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang sebelumnya menjabat di keuangan kini mendapatkan kenaikan jabatan dan membawahi tiga bidang sekaligus yakni keuangan, kepegawaian dan umum, serta Sistem Pencatatan dan Pelaporan Tingkat Puskesmas (SP2TP). Kinerja dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang baik mendapatkan timbal balik dari Puskesmas Kepadangan berupa pengakuan, baik berkaitan dengan masalah jabatan maupun imbalan jasa yang semakin besar kepada yang bersangkutan. Kemampuannya dalam menyusun rencana kegiatan sub bagian tata usaha

berdasarkan data program Puskesmas Kepadangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja, membagi tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mengkoordinasikan para bawahan dalam menyusun program kerja Puskesmas Kepadangan sejauh ini sangat baik, dibuktikan dari prestasi Puskesmas Kepadangan yang mendapat peringkat tiga dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo terkait kepuasan pelayanan, tidak salah kalau yang bersangkutan mendapatkan pengembangan karir.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo maka diperoleh kesimpulan sebagai bahwa, (1) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengetahuan terhadap variabel kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo. Artinya semakin luas pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo maka kinerja mereka akan meningkat, (2) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo. Artinya semakin tinggi keterampilan yang dimiliki pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo maka kinerja mereka akan meningkat, (3) Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel pengetahuan terhadap variabel pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo. Artinya meskipun pengetahuan yang dimiliki pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo semakin luas namun dapat menurunkan pengembangan karir mereka, (4) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterampilan terhadap variabel pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo. Artinya semakin tinggi keterampilan yang dimiliki pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo maka kesempatan mereka dalam mengembangkan karir juga meningkat, (5) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kinerja terhadap variabel pengembangan karir pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo. Artinya semakin tinggi kinerja pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo maka kesempatan dalam mengembangkan karir juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki kekurangan karena adanya keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini dirasa kurang maksimal. Keterbatasan yang dialami peneliti diantara adalah (1) Unsur utama dalam kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan juga sikap (*attitude*), akan tetapi yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini hanya 2 diantaranya, yaitu pengetahuan (X1) dan keterampilan (X2), (2) Penelitian hanya dilakukan di Puskesmas Kepadangan, Kabupaten Sidoarjo. Padahal penelitian ini juga dapat dilakukan pada puskesmas lainnya

termasuk Rumah Sakit Umum atau pada Lembaga Pemerintahan lainnya. Hal ini dikarenakan topik yang digunakan sangat cocok untuk diterapkan diberbagai Lembaga Pemerintahan untuk selalu memperhatikan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai, juga masalah kinerja beserta pengembangan karirnya, (3) Data pendukung yang diperoleh masih merupakan data pada tahun 2015 dan jika ada penelitian lagi menggunakan data pada tahun 2016 dengan judul yang sama, obyek penelitian yang sama, dan metode penelitian yang sama belum tentu hasil yang didapat akan sama.

Berdasarkan pembahasan dan keterbatasan penelitian diatas maka peneliti menyarankan bahwa pimpinan Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo hendaknya selalu memberikan informasi-informasi yang bermanfaat bagi pegawai terkait pengembangan karir yang dapat dicapai. Informasi-informasi tersebut berupa penjelasan yang lengkap tentang perencanaan karir dalam Lembaga Puskesmas. Pemberiaan informasi karir dapat dilakukan melalui pidato, surat edaran, seminar, rapat, maupun bimbingan mengenai karir. Selain memberikan informasi, pimpinan Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo juga harus memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh Puskesmas Kepadangan adalah dengan memberikan *reward* kepada pegawai berprestasi. *Reward* ini tidak hanya mengenai uang saja, namun juga bisa berupa pujian ataupun sertifikat penghargaan. Sedangkan saran untuk akademisi dan peneliti yang akan menggunakan topik yang sama terkait dengan kompetensi baik itu pengetahuan maupun keterampilan diharapkan melakukan penelitian pada lembaga pemerintahan lainnya. Hal ini dikarenakan setiap lembaga pemerintahan memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang baik dari masing-masing pegawainya. Selain itu lembaga pemerintahan juga memiliki program-program yang berkaitan dengan pengembangan karir setiap pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada responden dari Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo yang telah berpartisipasi dan turut membantu dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Boutler, Nick. 2003. *People and Competencies: Manusia dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Gie, L.T. 1999. *Pengantar Filsafat Ilmu*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, Y. 2001. *Isu-Isu Strategis*. Surabaya: Insan Cendika.
- Kustini. 2015. *Pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja dan*

Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember. Jurnal ISEI Jember

- Rejeki, Iin Sri. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sitohang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Pamamita.
- Susanty, Sri. 2013. Pengaruh Pengetahuan, Sikap, Motivasi dan Monitoring terhadap Kinerja Klinis Perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

