

Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetisi Terhadap Kinerja Inspektur Perkeretaapian Direktorat Keselamatan Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Muhlis Hanggani Capah^{1*}, Dian Wahyudin²

^{1,2}Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹mhcaph@gmail.com, ²zahidah181011@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Agustus 26, 2025

Revised : Agustus 29, 2025

Accepted : September 9, 2025

Keywords:

Organizational Climate;

Career Development;

Competence Performance.



Copyright (c) 2026

Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi
Bisnis

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Climate, Career Development, and Competence on the Performance of Railway Inspectors at the Directorate of Railway Safety, Directorate General of Railways, Ministry of Transportation. The research employed a quantitative method with a survey approach. The population consisted of 131 employees, and a sample of 99 respondents was determined using the Taro Yamane formula. Data analysis techniques included multiple regression analysis, correlation analysis, and the coefficient of determination. The results show that: (1) Organizational Climate has a moderate correlation with performance ($r = 0.466$) and a positive and significant partial effect, contributing 21.8% to performance; (2) Career Development has a low correlation with performance ($r = 0.368$), but also shows a positive and significant partial effect, contributing 13.5%; (3) Competence has a strong correlation with performance ($r = 0.700$) and a positive and significant partial effect, contributing 49.1%; and (4) Simultaneously, Organizational Climate, Career Development, and Competence have a strong correlation with performance ($r = 0.705$) and a positive and significant effect, contributing 49.7%. In conclusion, the three independent variables both individually and simultaneously have a significant influence on the performance of railway inspectors. These findings have important implications for human resource management policies within the Directorate General of Railways.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walau didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik (Byars, & Rue, 2011).

Tingkat kepatuhan auditor terhadap prosedur audit keselamatan kadang mengalami penyimpangan di lapangan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap standar operasional atau faktor lain seperti tekanan waktu dan beban kerja yang tinggi.

Kinerja Inspektur Perkeretaapian merupakan aspek krusial dalam menjamin keselamatan operasional kereta api di Indonesia. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang mencerminkan belum optimalnya pelaksanaan tugas inspektorat. Salah satu kendala yang mencuat adalah keterlambatan dalam penyusunan laporan hasil audit keselamatan oleh beberapa unit pelaksana. Keterlambatan ini dapat menghambat tindak lanjut atas temuan lapangan dan berdampak

pada efektivitas pengambilan keputusan terkait perbaikan sistem keselamatan. Penelitian oleh Sumarni dan Ernawati (2023) mengemukakan bahwa efisiensi kerja sangat dipengaruhi oleh kejelasan sistem kerja dan proses administrasi, termasuk ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Fenomena kinerja Inspektur Perkeretaapian mencerminkan peran strategis mereka dalam menjaga keselamatan operasional kereta api di Indonesia. Direktorat Keselamatan Ditjen Perkeretaapian bertanggung jawab melakukan audit, inspeksi, sertifikasi, serta analisis kecelakaan, yang dijalankan melalui para inspektur (Direktorat Jenderal Perkeretaapian, 2024). Laporan monitoring capaian kinerja Kementerian Perhubungan tahun 2024 menekankan bahwa indikator keselamatan diukur melalui jumlah dan tingkat keparahan kecelakaan, sehingga kualitas kinerja inspektur berkontribusi langsung pada capaian tersebut. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa beban kerja inspektur yang tidak seimbang berpotensi menurunkan kualitas pengawasan dan memperlambat tindak lanjut hasil temuan (Setiawan et al., 2021). Di sisi lain, meningkatnya angka kecelakaan pada tahun 2024, seperti tabrakan KA Turangga dengan KA Lokal Bandung Raya, memperlihatkan bahwa masih ada ruang untuk memperkuat efektivitas inspeksi dan tindak lanjut temuan di lapangan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja inspektur bukan hanya soal kepatuhan regulatif, tetapi juga terkait dengan kemampuan adaptif dan ketepatan respons terhadap risiko keselamatan yang berkembang.

Selain itu, tingkat kepatuhan inspektur terhadap prosedur audit keselamatan belum sepenuhnya konsisten. Di beberapa situasi, ditemukan adanya penyimpangan pelaksanaan prosedur teknis yang telah ditetapkan, yang disebabkan oleh tekanan lapangan, keterbatasan waktu, atau kurangnya pengawasan. Fenomena ini menunjukkan perlunya penguatan pemahaman prosedur dan peningkatan kontrol kualitas audit. Menurut Zamzam (2016), kepatuhan terhadap standar operasional prosedur sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang mendukung serta kapasitas individu dalam memahami regulasi dan tanggung jawab tugasnya.

Permasalahan lain yang mencolok adalah belum meratanya kompetensi teknis di antara para inspektur. Beberapa di antaranya masih mengalami kesulitan dalam memahami peralatan audit berbasis teknologi atau regulasi baru yang terus berkembang. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakkonsistenan hasil audit dan menurunkan kredibilitas rekomendasi yang diberikan. Haeranah et al. (2024) menyatakan bahwa kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, secara langsung berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan keakuratan hasil kerja teknis.

Fenomena kompetensi Inspektur Perkeretaapian di Direktorat Keselamatan Ditjen Perkeretaapian menunjukkan bahwa aspek regulasi sudah sangat jelas dan terstandarisasi. Berdasarkan Permenhub Nomor 86 Tahun 2018 serta PermenPANRB Nomor 34 dan 35 Tahun 2022, Inspektur diwajibkan memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural yang dibuktikan melalui sertifikasi jabatan fungsional. Standar ini juga diperkuat dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 31 Tahun 2024 yang menekankan peran inspektur dalam melakukan penilaian sistem keselamatan berbasis risiko (SMKP). Namun, perkembangan teknologi dan dinamika industri perkeretaapian modern menuntut adanya peningkatan kapasitas di luar standar dasar, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi digital, big data, dan otomasi untuk mendukung analisis risiko dan pemantauan sarana-prasarana (Wibowo & Nuraini, 2022). Dengan demikian, meskipun kerangka kompetensi telah tersedia, fenomena yang muncul adalah adanya kesenjangan antara standar regulasi dengan tuntutan praktik lapangan yang semakin kompleks.

Terakhir, belum adanya jalur pengembangan karier yang jelas menyebabkan menurunnya motivasi dan komitmen sebagian inspektur dalam menjalankan tugasnya secara maksimal. Ketidaktepatan ini berdampak pada rendahnya inisiatif individu untuk mengembangkan diri dan mengambil peran strategis dalam peningkatan sistem keselamatan. Asrianti (2023) menegaskan bahwa kejelasan jenjang karier dan kesempatan pengembangan diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam bidang teknis yang membutuhkan pembaruan kompetensi secara berkelanjutan.

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gibson, dkk 2024). Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan

karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson, dkk 2024).

Watkin dan Hubbard (Amalia 2021) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan.

Oleh karena itu pengenalan iklim organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan dalam menangani serta mengelola lingkungan kerja yang berbeda-beda. Wijayanto (Amalia, 2021) mengatakan bahwa terbentuknya iklim yang mendorong terbentuknya sikap dan perilaku proaktif, kreatif dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Oleh karena itu dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk mengubah iklim organisasi menjadi lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi.

Mengembangkan kreativitas di tempat kerja dimulai dengan mengembangkan peluang untuk berkreasi pada individu, karena ide-ide baru berasal dari motivasi dan pemikiran orang-orang di tempat kerja mereka. Perilaku yang ditimbulkan oleh iklim organisasi dapat mendorong munculnya peluang untuk berkreasi atau justru menghambatnya, karena hasil persepsi karyawan akan mempengaruhi sikap maupun keyakinan subjektif mereka terhadap organisasi.

Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja pegawai.

Gambaran umum yang dapat dilihat dari iklim organisasi pada yang dirasakan inspektur perkeretaapian belum kondusif, tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar pegawai belum optimal yang berdampak kesalahpahaman antaran pegawai, kebijakan dan peraturan yang diterapkan instansi, dimana tidak semua pegawai menerapkan aturan dan menerima kebijakan instansi tersebut, serta partisipasi seorang pemimpin yang membawahi pegawai-pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja pegawai dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, semisalnya rekapitulasi jadwal kerja sering kali melemparkan tugas antara satu dengan yang lain. Namun tidak hanya itu kalau penulis perhatikan banyak para pegawai yang keluar dari kantor tanpa ada tujuan yang jelas dan hanya mementingkan urusan pribadinya, para pegawai keluar tidak mempunyai tujuan yang jelas keluar dari kantor, mungkin mereka hanya keluar sambil nunggu waktu istirahat.

Salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif (Apriani, 2020). Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Selain iklim organisasi, pengembangan karir juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud, maka salah satu usaha yang dilakukan adalah melaksanakan pengembangan karier pegawai melalui peningkatan keahlian dan keterampilan dalam bentuk pendidikan (pelaksanaan pengembangan pegawai melalui pendidikan formal dan perbaikan moral) dan pelatihan (pelaksanaan pengembangan pegawai melalui praktek kerja). Pelaksanaan pengembangan pegawai dan pendidikan formal diwujudkan dalam bentuk diklat struktural, diklat teknis fungsional, pelatihan jabatan dan diklat kader, sedangkan pendidikan untuk perbaikan moral diwujudkan dalam bentuk pembinaan disiplin terhadap pegawai.

Dengan melaksanakan pengembangan karier pegawai diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan dan keterampilan pegawai mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mewujudkan tujuan organisasi.

Kecenderungan terjadinya hal tersebut disebabkan antara lain oleh pelaksanaan pengembangan karier bagi pegawai masih belum maksimal, yang dapat menyebabkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai tidak merata sehingga akan membuat prestasi kerja mereka tidak sesuai dengan harapan organisasi

Iklim organisasi yang kondusif merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja Inspektur Perkeretaapian. Namun dalam praktiknya, sebagian besar Inspektur masih menghadapi kondisi organisasi yang kurang mendukung secara optimal. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah komunikasi vertikal yang belum berjalan efektif antara pimpinan dan bawahan, terutama dalam hal penyampaian instruksi atau umpan balik terhadap hasil audit di lapangan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan teknis. Menurut Rini (2020), komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi dapat menyebabkan rendahnya kejelasan peran dan tugas individu, sehingga mempengaruhi performa kerja.

Kondisi lain yang turut menggambarkan iklim organisasi yang belum maksimal adalah masih adanya budaya kerja sektoral yang kaku dan birokratis, yang menyebabkan lambatnya proses koordinasi antarunit. Bagi Inspektur yang dituntut untuk melakukan inspeksi lintas daerah dan cepat dalam pelaporan, hambatan birokratis ini menjadi tantangan tersendiri. Studi oleh Arifianto & Pramudito (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak adaptif terhadap perubahan dapat menghambat inovasi dan memperlambat respon organisasi terhadap kondisi darurat atau prioritas teknis.

Selain itu, dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga belum sepenuhnya menjadi perhatian dalam struktur organisasi. Padahal, inspektur dihadapkan pada tekanan tinggi dalam pengawasan keselamatan yang menuntut mobilitas tinggi dan waktu kerja di luar jam kantor. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas. Penelitian oleh Widiyanti (2021) menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja yang tidak memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja dan *burnout* pada pegawai teknis.

Lebih lanjut, partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan juga masih terbatas, terutama terkait pengembangan sistem audit atau kebijakan teknis keselamatan. Hal ini berimplikasi pada rendahnya *sense of belonging* dan tanggung jawab kolektif terhadap hasil kerja organisasi. Arman et al. (2022) menyatakan bahwa partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi publik.

Pengembangan karir merupakan elemen krusial dalam mendorong kinerja dan loyalitas pegawai, termasuk bagi Inspektur Perkeretaapian. Namun, berdasarkan temuan dari Direktorat Keselamatan DJKA, masih terdapat kesenjangan antara kualifikasi teknis inspektur dengan jalur pengembangan karir yang tersedia. Banyak inspektur mengeluhkan bahwa proses promosi dan rotasi jabatan masih bersifat administratif dan kurang mempertimbangkan pengalaman teknis lapangan serta hasil audit keselamatan. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. Menurut Lestari & Susanto (2021), pengembangan karir yang tidak transparan dan tidak berbasis kompetensi berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai sektor publik.

Selain itu, akses terhadap pelatihan teknis dan sertifikasi lanjutan masih terbatas, terutama bagi inspektur yang bertugas di luar wilayah Jakarta. Padahal, pengembangan kapabilitas teknis sangat penting mengingat semakin kompleksnya sistem perkeretaapian nasional, termasuk kereta cepat dan LRT. Data internal DJKA tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 43% inspektur yang sudah mengikuti pelatihan keselamatan berbasis risiko dan digitalisasi inspeksi dalam dua tahun terakhir. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan akses pelatihan yang berpengaruh terhadap kesetaraan kompetensi antarinspektur. Sejalan dengan itu, studi oleh Ramadani & Kurniawan (2020) menyatakan

bahwa pelatihan berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan akurasi dan kualitas pekerjaan teknis pegawai.

Di sisi lain, jenjang karir fungsional untuk jabatan Inspektur Perkeretaapian dinilai belum sepenuhnya mencerminkan bobot tanggung jawab di lapangan. Banyak inspektur senior menyampaikan bahwa meskipun mereka telah menjalankan tugas dengan risiko tinggi, pengakuan struktural atau kenaikan jabatan tidak sepadan dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan. Menurut Suprpto & Andayani (2022), struktur karir yang stagnan dapat menyebabkan menurunnya komitmen pegawai dan meningkatkan kecenderungan turnover, khususnya di instansi teknis pengawasan.

Terakhir, kurangnya sistem mentoring dan coaching dari pimpinan juga menjadi kendala dalam mendorong pengembangan karir yang berkelanjutan. Inspektur yang baru bergabung seringkali harus belajar secara otodidak di lapangan karena minimnya bimbingan dari atasan atau tenaga senior. Padahal, sistem pembinaan yang efektif sangat dibutuhkan untuk membentuk profesionalisme dan integritas auditor keselamatan. Penelitian oleh Putra & Laily (2021) menegaskan bahwa dukungan manajerial dalam bentuk pembinaan karir memiliki peran penting dalam peningkatan performa dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan kerja teknis.

Kompetensi merupakan syarat mutlak dalam menjalankan tugas pengawasan dan inspeksi keselamatan perkeretaapian. Inspektur Perkeretaapian sebagai pengawas teknis di lapangan harus memiliki kemampuan teknis, analitis, serta pemahaman regulasi yang memadai untuk menilai kepatuhan terhadap standar keselamatan. Namun, berdasarkan evaluasi internal Direktorat Keselamatan (DJKA, 2023), ditemukan bahwa sekitar 37% dari total inspektur belum memiliki sertifikasi kompetensi teknis terbaru yang diwajibkan untuk audit sistem perkeretaapian modern seperti LRT dan kereta cepat. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam kemampuan teknis yang berdampak langsung terhadap efektivitas pengawasan di lapangan.

Lebih lanjut, kemampuan analisis risiko serta pemahaman terhadap standar internasional seperti UIC dan ISO 45001 masih belum merata di kalangan inspektur. Hal ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan audit keselamatan berbasis risiko yang menjadi arah kebijakan DJKA ke depan. Menurut penelitian Yuliana dan Siregar (2021), rendahnya kompetensi fungsional dalam sektor pengawasan transportasi menyebabkan keterbatasan dalam mendeteksi potensi bahaya secara sistematis. Kurangnya penguasaan teknologi audit digital juga menjadi tantangan tersendiri, mengingat proses pengawasan kini mulai mengadopsi sistem pelaporan digital berbasis aplikasi seperti e-Audit DJKA.

Tidak hanya pada aspek teknis, kompetensi soft skill seperti komunikasi, manajemen konflik, dan kemampuan bekerja dalam tim juga menjadi perhatian. Berdasarkan hasil survei internal (DJKA, 2023), 42% responden menyatakan bahwa koordinasi antara inspektur pusat dan UPT masih lemah, terutama dalam tindak lanjut rekomendasi audit. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal juga mempengaruhi efektivitas pengawasan keselamatan. Penelitian oleh Nurfadillah dan Handayani (2020) memperkuat hal ini dengan temuan bahwa kemampuan komunikasi dan kerjasama memiliki korelasi signifikan terhadap keberhasilan tugas audit keselamatan transportasi.

Di sisi lain, sistem pengembangan kompetensi inspektur masih menghadapi tantangan dalam hal pemerataan dan kontinuitas. Pelatihan teknis dan pengetahuan regulatif cenderung belum terjadwal secara sistemik, dan kerap bersifat reaktif terhadap peristiwa kecelakaan atau perubahan kebijakan. Kurangnya pelatihan berkelanjutan ini berpotensi menyebabkan stagnasi kompetensi, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan kompleksitas sistem transportasi. Menurut Pratama dan Azizah (2022), pembinaan kompetensi secara berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan performa pegawai pengawasan di instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab teknis tinggi.

Dari uraian diatas, maka penulis akan menuangkan dalam studi dengan tujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja Inspektur Perkeretaapian pada Direktorat Keselamatan Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut pendapat Rivai (2022) iklim organisasi itu merupakan serangkaian lingkungan kerja yang diukur berdasarkan kolektif dari berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sagala (2016) iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Pidarta (2024) menyatakan bahwa iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. Bila kebiasaan para personalia bekerja secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian iklim organisasi perlu dibina dalam suatu lembaga. Lebih lanjut Pidarta (2024), mengemukakan bahwa iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Indikator iklim organisasi dalam tulisan ini adalah Tanggungjawab, Komformitas, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi (Rivai, 2022).

Menurut Mathis – John H. Jackson (2020) mengemukakan bahwa pengertian karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Siagian (2024) juga mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah bahwa seorang karyawan ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai, misalnya, usia pensiun. Kaswan (2022) juga menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan mendapat keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan perusahaan atau organisasi. Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (Mangkunegara, 2023) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan Wahyudi (2022) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Indikator Pengembangan Karir dalam tulisan ini adalah Prestasi kerja yang memuaskan, Pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, Pemanfaatan mentor dan sponsor, Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh, Dukungan Manajer (Rivai, 2022).

Menurut Boulter et al. (Ambar dan Rosidah, 2019), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Boulter et al. (Ambar dan Rosidah, 2019) level kompetensi adalah sebagai berikut : Skill, Knowledge, Social Role, Self Image, Trait dan Motive. Spencer dan Spencer (Moeheriono, 2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2024) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Ada lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2021) yaitu sebagai berikut: 1) Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja. 2) Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya. 3) Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan. 4) Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. 5) Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2024). Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 2021). Irawan dkk. (2023) yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur, dan dapat diamati. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja bersifat aktual (riil) sedang tujuan bersifat ideal. Hal senada dikemukakan Mangkunegara (2023), bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin Russel (Sudarmanto, 2022) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu: 1) *Quality*, Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan. 2) *Quantity*, Terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan. 3) *Timeliness*, Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk. 4) *Cost-Effectiveness*, Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi. 5) *Need for Supervision*, Terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan. 6) *Interpersonal Impact*, Terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

KERANGKA PEMIKIRAN

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja, baik formal maupun informal, membentuk iklim organisasi yang berpengaruh pada motivasi dan kinerja pegawai. Stinger dalam Wirawan (2021) menyatakan iklim organisasi sebagai pola lingkungan yang menentukan motivasi dan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan Simamora (2022) yang menegaskan bahwa iklim kondusif memberi rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja optimal. Penelitian Patterson et al. (2024) serta Ali dan Patnaik (2024) juga menunjukkan bahwa iklim organisasi positif meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, iklim organisasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja inspektur perkeretaapian.

Selain itu, pengembangan karir menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pengembangan karir bukan hanya promosi, tetapi juga dorongan untuk meningkatkan keterampilan secara berkelanjutan (Noe, 2024). Penelitian Weng dan McElroy (2022) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks inspektur perkeretaapian, program pengembangan karir diperlukan agar mereka mampu mengikuti perkembangan teknologi dan regulasi terbaru.

Kompetensi juga merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas (Spencer & Spencer, 2023). Widyatmini dan Luqman Hakim (2021) serta Safwan dkk. (2024) menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Ahmad et al. (2019) pun menunjukkan korelasi positif kompetensi dengan kinerja pegawai sektor publik. Dalam bidang keselamatan perkeretaapian, kompetensi inspektur sangat menentukan efektivitas pengawasan dan kualitas penilaian standar keselamatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang akan dianalisis secara eksak atau perhitungan statistik (Arifin, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Keselamatan Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan yang berjumlah 131 pegawai. Dalam menentukan jumlah

sampel, peneliti menggunakan rumus perhitungan Taro Yamane (Riduwan, 2020) dan diperoleh jumlah sample sebesar 99 pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam tulisan ini adalah *simple random sampling*. teknik pengumpulan data dalam studi ini angket dan wawancara. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2024). Uji reliabilitas adalah mengukur derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian (Umar, 2023: 58). Data yang diperoleh dari hasil penelitian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif menggunakan rumus perhitungan analisis Nilai Bobot Rata-rata atau *Weight Mean Score* (Labovitz, 2023:43). Analisis Inferensial yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi linear sederhana dan berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Jga dilakukan Uji t atau Pengujian Koefisien Regresi dan Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Inspektur Perkeretaapian (Y)

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,466 menunjukkan hubungan yang sedang antara iklim organisasi dengan kinerja inspektur perkeretaapian. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,218 atau 21,8% Kinerja inspektur perkeretaapian, ditentukan oleh Iklim Organisasi dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan dan positif terhadap kinerja inspektur perkeretaapian pun ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 4,429 + 0,687X_1$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_1) sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja inspektur perkeretaapian. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Iklim Organisasi (X_1) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja inspektur perkeretaapian. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_1 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi yang menggunakan Uji t, dimana t hitung yang diperoleh sebesar 8,977 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,985 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja inspektur perkeretaapian sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Iklim Organisasi mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur perkeretaapian. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nufus (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart di Bintaro dan Suryana (2023) serta Sutaguna, et. all. (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Inspektur Perkeretaapian (Y)

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,368 menunjukkan hubungan yang rendah antara Pengembangan Karir dengan kinerja inspektur perkeretaapian. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,135 atau 13,5% Kinerja inspektur perkeretaapian, ditentukan oleh Pengembangan Karir dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Pengembangan Karir yang signifikan dan positif terhadap kinerja inspektur perkeretaapian pun ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 7,839 + 0,766X_2$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_2) sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja inspektur perkeretaapian. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Pengembangan Karir (X_2) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja inspektur perkeretaapian. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah

dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 17,466 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,985 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja inspektur perkeretaapian sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Pengembangan Karir mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur perkeretaapian. Hasil riset ini sejalan dengan karya Sebayang, dan Silaen (2021) serta Hamidah, Dewi, Sewaka, (2021) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Inspektur Perkeretaapian (Y)

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,700 menunjukkan hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja inspektur perkeretaapian. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,491 atau 49,1,4% Kinerja inspektur perkeretaapian, ditentukan oleh Kompetensi dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Kompetensi yang signifikan dan positif terhadap kinerja inspektur perkeretaapian pun ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 21,854 + 0,510X_3$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_3) sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja inspektur perkeretaapian. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Kompetensi (X_3) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja inspektur perkeretaapian. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 9,664 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,985 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja inspektur perkeretaapian sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Kompetensi mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur perkeretaapian. Riset ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati, & Bagia, (2021) serta Sutaguna, et all (2023) yang menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Inspektur Perkeretaapian (Y)

Hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap kinerja inspektur perkeretaapian (Y) terlihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,705 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,497 atau 49,7% kinerja Inspektur Perkeretaapian ditentukan secara bersama oleh variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 44,640 + 0,439X_1 + 0,588X_2 + 0,233X_3 \text{ dimana:}$$

$$Y = \text{Kinerja inspektur perkeretaapian}$$

$$X_1 = \text{Iklim Organisasi}$$

$$X_2 = \text{Pengembangan Karir}$$

$$X_3 = \text{Kompetensi}$$

Kemudian F_{hitung} digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model persamaan di atas dapat diterima.

F_{hitung} adalah sebesar 31,289 dan F_{tabel} adalah sebesar 3,09 (dari Tabel F) maka model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima atau dengan dengan melihat probabilitasnya adalah $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja inspektur perkeretaapian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Arie (2024) yang menyatakan Pengaruh iklim organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,466 menunjukkan hubungan yang sedang Iklim Organisasi dan kinerja inspektur perkeretaapian dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,218 yang berarti bahwa 21,8 % kinerja inspektur perkeretaapian Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel Iklim Organisasi secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukan variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja inspektur perkeretaapian.

Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,368 menunjukkan hubungan yang rendah antara Pengembangan Karir dengan kinerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,135 yang berarti bahwa 13,% kinerja inspektur perkeretaapian Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel Pengembangan Karir secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukan variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja inspektur perkeretaapian.

Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,700 menunjukkan hubungan yang kuat antara Kompetensi dengan kinerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491 yang berarti bahwa 49,1% kinerja inspektur perkeretaapian Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel Kompetensi secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukan variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja inspektur perkeretaapian

Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,705 menunjukkan hubungan yang kuat antara Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi dengan kinerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497 yang berarti bahwa 49,7% kinerja inspektur perkeretaapian Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan). Selain itu, hasil analisis menunjukan variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja inspektur perkeretaapian

SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disarankan agar Direktorat Keselamatan Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan terus mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, khususnya dalam hal komitmen pimpinan terhadap sasaran organisasi serta kepekaan dan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi inspektur perkeretaapian. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja dan motivasi inspektur dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, penguatan sistem pengembangan karir dan peningkatan kompetensi juga perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pencapaian target kerja dan standar mutu kerja yang selama ini sudah memuaskan dapat terus dipertahankan, bahkan ditingkatkan, demi mendukung keselamatan dan keandalan sistem perkeretaapian nasional.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Direktorat Keselamatan Direktorat Jenderal Perkeretaapian terus memperkuat upaya peningkatan komitmen inspektur perkeretaapian terhadap

organisasi, baik melalui program formal seperti pelatihan dan pembinaan karir, maupun melalui kegiatan nonformal yang mendukung keterlibatan emosional dan loyalitas pegawai. Penting juga untuk menjaga dan memperluas akses terhadap peluang pengembangan diri yang adil dan merata, sehingga setiap inspektur merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara optimal. Dukungan pimpinan terhadap pengembangan karir inspektur harus dijaga secara konsisten, agar semangat dan dedikasi yang telah ditunjukkan hingga akhir masa kerja dapat terus terpelihara dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Direktorat Keselamatan Direktorat Jenderal Perkeretaapian terus mendorong peningkatan kompetensi inspektur perkeretaapian, terutama dalam hal pemahaman terhadap regulasi keselamatan dan kemampuan teknis yang relevan. Upaya ini perlu dilengkapi dengan fasilitas pelatihan berkelanjutan dan forum berbagi pengetahuan untuk memperkuat wawasan dan kesiapan inspektur dalam menghadapi dinamika di lapangan. Selain itu, ruang untuk berinovasi dalam pelaksanaan tugas inspeksi perlu terus dibuka dan difasilitasi guna meningkatkan efektivitas kerja. Dengan kombinasi antara pemenuhan standar kerja, inovasi, dan penguasaan pengetahuan yang memadai, kinerja inspektur perkeretaapian akan semakin optimal dalam mendukung sistem keselamatan perkeretaapian nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. H., Ramayah, T., Wilson, C., & Kummerow, L. (2019). Is Entrepreneurial Competency and Business Success Relationship Contingent Upon Business Environment? A Study of Malaysian SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(3), 182–203.
- Ali, A., & Patnaik, B. (2024). Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, 1(2), 001–020.
- Amalia, Dede. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan (Studi Deskriptif Terhadap Karyawan PT Edward Forrer Bandung-Tahun 2021. Skripsi Sarjana pada Jurusan PPB Universitas Pendidikan Indonesia Bandung: tidak diterbitkan.
- Ambar, Sulistiyani, T., dan Rosidah. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Apriani, Fajar. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. Diterbitkan dalam “Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi”, Jan—Apr 2020, Vol. 16 No. 1.
- Arie, Dheriliawan Firstya. (2024). Pengaruh iklim organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 3(9), 111–121
- Arifianto, E., & Pramudito, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 25–36.
- Arifin. (2021). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2024). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Arman, H., Fitriani, S., & Mulyadi, Y. (2022). Partisipasi Pegawai dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 9(2), 112–121.
- Asrianti. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2011). Human Resource Management, Eight Edition. In The McGraw-Hill Companies.

- Direktorat Jenderal Perkeretaapian. (2024). *Paparan tugas pokok dan fungsi Direktorat Keselamatan*. Kementerian Perhubungan RI.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnely, Jr, (2024). *Organizations: Behavior, Structure Process*, Seventh Edition, Boston: Richard Dan Irwin, Inc.
- Haeranah, H., Setiawan, I., Maryadi, M., Asniwati, A., & Herni, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 14(1), 58–68.
- Hamidah, S.A., Dewi, R., Sewaka, V.L. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at PT Angkasa Pura Solusi. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 9, No. 2, November 2021, pp. 550 - 559.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2024). *Kompetensi Plus*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irawan, Prasetya, dkk. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Kaswan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022a). *PermenPANRB Nomor 34 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Inspektur Sarana Perkeretaapian*. Jakarta: KemenPANRB.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022b). *PermenPANRB Nomor 35 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Inspektur Prasarana Perkeretaapian*. Jakarta: KemenPANRB.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 86 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Inspektur dan Auditor Perkeretaapian*. Jakarta: Kemenhub.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 31 Tahun 2024 tentang Penilaian Sistem Keselamatan Perkeretaapian*. Jakarta: Kemenhub.
- Krisnawati, K. D. dan I. W. Bagia. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782
- Krisnawati, K.D. dan Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782
- Labovitz, S., & Hagedorn, R. (2023). *Metode riset social*. Jakarta: Erlangga
- Lestari, A., & Susanto, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 134–144.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2020). *Human Resources Management*. Thomson South Western. Natorp Boulevard. Ohio.
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Noe, R. A. (2024). *Fundamentals of Human Resource Management 7th edition*. McGraw-Hill International Edition.
- Nufus, Hayatun (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban* Volume 1, Nomor 3, September 2021
- Nurfadillah, A., & Handayani, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Interpersonal terhadap Efektivitas Pengawasan Keselamatan Transportasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 95–107.

- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2024). Organizational Climate and Company Productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (2), 193-216.
- Pidarta, Made. 2024. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Pratama, D. R., & Azizah, N. (2022). Pengembangan Kompetensi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Pengawasan Teknis. *Jurnal Manajemen Transportasi dan Logistik*, 4(1), 33–44.
- Putra, R. A., & Laily, N. (2021). Peran Pembinaan Karir dan Dukungan Atasan terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89–97.
- Ramadani, T., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 15(1), 56–65.
- Riduwan. (2020). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rini, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 45–53.
- Rivai, Veitzhal. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Safwan dkk. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akutansi*. Vol. 3, No. 1, Hal. 133-139.
- Sagala, Syaiful. (2016). *Memahami Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Sebayang, K.K. dan Silaen, M.Y. (2021) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 10, No. 2 (2021) Desember; 75-86
- Setiawan, H., Pratama, R., & Lestari, D. (2021). Workload and quality of inspection in railway testing environment. *Jurnal Transportasi*, 21(2), 115–124.
- Siagian, Sondang. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Soeprihanto, John. (2021). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2023). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. 2022. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sumarni, L. T., & Ernawati. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Kindai*, 19(2), 135–149.
- Suprpto, S., & Andayani, I. (2022). Hubungan antara Jalur Karir Fungsional dan Komitmen Pegawai: Studi Kasus pada Instansi Pengawasan Pemerintah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 6(2), 102–111.
- Suryana, Deni. (2023). The Effect of Organizational Climate and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 2 (7), April, 2023
- Sutaguna, I.N.T., Yusuf, M., Ardianto, R., Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science (AJMESC)* Volume 03 Issue 01, 2023 ISSN: 2808 739.
- Umar, Husein. 2023. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wahyudi, Bambang. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Penerbit SULITA, Bandung

- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2022). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256–265.
- Wibowo, A., & Nuraini, L. (2022). Kompetensi SDM perkeretaapian di era industri 4.0: Tantangan dan strategi pengembangan. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 9(3), 145–158.
- Widiyanti, S. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 78–88.
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. (2021). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170.
- Wirawan, (2021). Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Yuliana, R., & Siregar, M. F. (2021). Analisis Kompetensi Fungsional Auditor Transportasi dalam Menunjang Efektivitas Audit Keselamatan. *Jurnal Transportasi Indonesia*, 13(1), 50–61.
- Zamzam, F. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Oki. *Jurnal Economica Sharia*, 1(2).