

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PROBOLINGGO

M. Saiful Bahri¹, Bachtiar Irawan², Tumini³, Zianatin Nuri⁴
Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo
saiful.bahri@upm.ac.id¹, bachtiar@upm.ac.id², tumini@upm.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Satpol-PP Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana dampak pengembangan karir dan kompensasi pada kinerja. Penelitian ini berjenis asosiatif kausal, dengan pendekatan *purposive sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 57 pegawai dari populasi sebanyak 172 pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 59,827 > \text{nilai } F_{tabel} 3,17$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara bersama berkembangnya karir dan kompensasi mempengaruhi kinerja. Begitu juga secara parsial, pengembangan karir dan kompesasi memiliki nilai $t_{hit} > \text{dari } t_{tab}$ dengan nilai $sig < 0,05$, artinya secara terpisah pengembangan karir dan kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja. Kontribusi pengembangan karir dan kompesasi pada kinerja sebesar 68,9%, dan 31,1% pengaruh dari variabel lain di luar penelitian. Sedangkan yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja adalah pengembangan karir dengan *koefisien beta* sebesar 0,700.

Kata Kunci: **Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja**

ABSTRACT

The research was conducted at the Satpol-PP Probolinggo City with the aim of knowing how the impact of career development and compensation on performance. This study is a causal associative type, with a purposive sampling approach. Samples were taken as many as 57 employees from a population of 172 Satpol-PP employees of Probolinggo City. The results of this study indicate that the $F_{count} 59.827 > F_{table} 3.17$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that career development and compensation together affect performance. Likewise, partially, career development and compensation have a value of $t_{hit} > t_{tab}$ with a value of $sig < 0.05$, meaning that separately career development and compensation have an influence on performance. The contribution of career development and compensation to performance is 68.9%, and 31.1% the influence of other variables outside the study. While the biggest influence on performance is career development with a beta coefficient of 0.700.

Keywords: Career Development, Compensation and Performance

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari masing-masing pegawai. Setiap perusahaan dan organisasi akan berupaya agar kinerja pegawainya bisa meningkat, dengan harapan tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Dalam upaya agar kinerja dapat meningkat, terdapat beberapa cara yang ditempuh oleh organisasi misalnya melalui kesempatan pengembangan karir dan pemberian kompensasi. Pendapat Andrew J. Dubrin (Mangkunegara, 2017) "Pengembangan karir 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". (Handoko, 2014) berpendapat "Pengembangan karir adalah upaya-upaya pribadi seseorang pegawai untuk

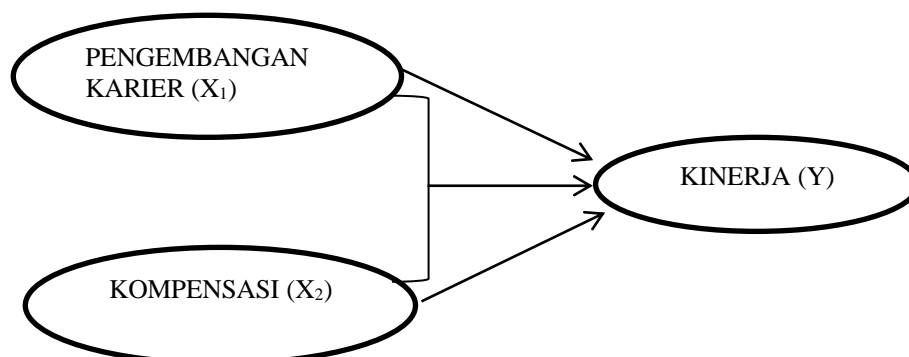
mencapai suatu rencana karir” Sedangkan menurut (Sinambela, 2016) “Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam rencana karir pegawainya”. Jadi pada dasarnya pengembangan karir merupakan upaya organisasi dan pegawai dalam rangka merencanakan suatu karir pegawai di masa depan.

Kantor Satpol-PP Kota Probolinggo mempunyai tugas pokok menjalankan kebijakan pemeliharaan dan menjalankan ketentraman serta ketertiban secara umum di daerah Probolinggo. Dengan volume pekerjaan yang sangat banyak dan cukup berat tersebut, maka pegawai yang ada dituntut mempunyai ketangguhan dan kinerja yang tinggi, dengan demikian tugas pokok dan fungsi dapat diselesaikan secara baik. Pemberian kompensasi yang berbeda pada setiap pegawai disebabkan karena berbagai hal, misalnya tingkat jabatan, tingkat absensi, prestasi yang dihasilkan dll. Menurut (Edison, 2016b) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Menurut (Hasibuan, 2017) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Singodimedjo (Sutrisno, 2017) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasi sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut”.

Dengan demikian kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh pegawai sebagai akibat dari jasa yang dikontribusikan untuk kepentingan pihak organisasi, hal ini memberikan kemungkinan pegawai untuk dapat mempertahankan hidupnya secara lebih baik tanpa bergantung pada pihak lain guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan penerimaan kompensasi yang layak diharapkan mampu mendorong setiap pegawai bekerja lebih baik dan berkinerja lebih tinggi. Menurut (Emeron, 2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut (Poltak, 2016) “Kinerja didefinisikan kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan keahlian dalam bidang tertentu. Jadi jelas kinerja merupakan *output* atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai setiap periode. Kinerja seseorang akan baik atau tidak sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan kesempatan karir yang ada dalam organisasi, hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nooh, 2017) menemukan kompensasi dan pengembangan karir berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Begitu pula penelitian (Anita, 2014), menemukan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kinerja seorang pegawai Dispenda Kota Cimahi.

Berdasarkan pada uraian pendahuluan tersebut peneliti ingin menguji pengaruh pengembangan suatu karir dan kompensasi baik secara bersama maupun secara individu, ingin mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling besar serta ingin mengetahui kontribusi pengaruh dari pengembangan karir dan kompensasi pada kinerja seorang pegawai Satpol-PP Probolinggo. Berdasarkan uraian teori dan rujukan pada penelitian-penelitian sebelumnya dapatlah dibuat suatu kerangka konsep pemikiran untuk memudahkan dalam pembahasan sebagaimana gambar berikut ini.

KONSEP BERPIKIR



Gambar 1 : Konsep Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Sugiono, 2015) asosiatif kausal merupakan hubungan antara sebab dan akibat. Keterkaitan sebab dan akibat merupakan hubungan antara penyebab dan akibat, variabel penyebab adalah pengembangan karier dan kompensasi sedangkan variabel kinerja sebagai variabel akibat, dalam istilah yang lain disebut independent variabel dan dependent variabel.

Pengembangan Karir (X_1) diukur dengan indikator menurut (Handoko, 2014) yaitu: Prestasi dalam bekerja, Eksposure (pengenalan pihak lain), Setia kepada institusi, Peluang untuk tumbuh, Ada dukungan pihak manajerial, Kompensasi (X_2) diukur melalui indikator menurut (Edison, 2016) yaitu: Upah atau gaji, komponen tetap, tunjangan profesional, komponen tidak tetap dan komponen lain. Sedangkan kinerja diukur dengan indikator menurut Bernadin dalam Jurnal (Ernika, 2016) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatanwaktu, efektivitas.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang PNS dari populasi sebanyak 172 orang pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo, dengan teknik purposive sampling artinya sampel yang diambil yang berkategori sebagai PNS. Setelah data diperoleh kemudian diuji validitasnya, reliabilitasnya dan diuji menggunakan asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karier (X_1)	1	0,55	0,26	Valid
	2	0,567	0,26	Valid
	3	0,694	0,26	Valid
	4	0,692	0,26	Valid
	5	0,701	0,26	Valid
	6	0,611	0,26	Valid
	7	0,623	0,26	Valid

	8	0,681	0,26	Valid
	9	0,48	0,26	Valid
	10	0,536	0,26	Valid
Kompensasi (X ₂)	11	0,813	0,26	Valid
	12	0,751	0,26	Valid
	13	0,765	0,26	Valid
	14	0,792	0,26	Valid
	15	0,832	0,26	Valid
	16	0,813	0,26	Valid
	17	0,751	0,26	Valid
	18	0,655	0,26	Valid
Kinerja (Y)	19	0,591	0,26	Valid
	20	0,591	0,26	Valid
	21	0,611	0,26	Valid
	22	0,83	0,26	Valid
	23	0,602	0,26	Valid
	24	0,549	0,26	Valid
	25	0,87	0,26	Valid
	26	0,87	0,26	Valid

Sumber: Data diolah

Memperhatikan tabel 1,2 dan 3 diketahui semua koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,260 ($r_{tabel} n = 57, \alpha = 5\%$) dengan demikian instrumen yang terdapat pada variabel pengembangan karir, kompensasi dan kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Reliabilitas

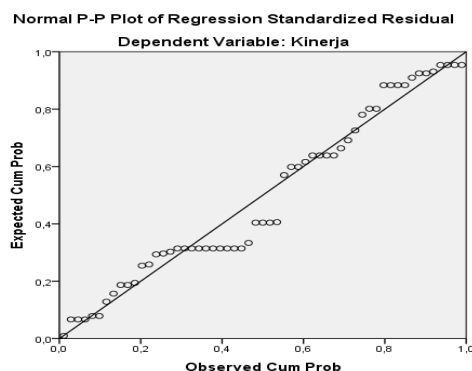
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket
X ₁	0,810	> 0,70	Reliabel
X ₂	0,881		Reliabel
Y	0,827		Reliabel

Sumber: Data olahan

Pada tabel 2 nilai Alpha Cronbach dari X₁, X₂ dan Y menunjukkan nilai yang melebihi dari nilai cut off 0,70, ini membuktikan bahwa semua variabel terbukti reliabilitasnya.

Uji Normalitas

Normalitas



Gambar 2: Uji Kenormalan (*Plot Probabiliy*)

Hasil Uji Normalitas di atas menunjukkan bahwa semua titik berada di dekat garis diagonal. Ini menunjukkan model yang ada ini sudah berdistribusi normal atau normalitas data penelitian sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Multikolinieritas

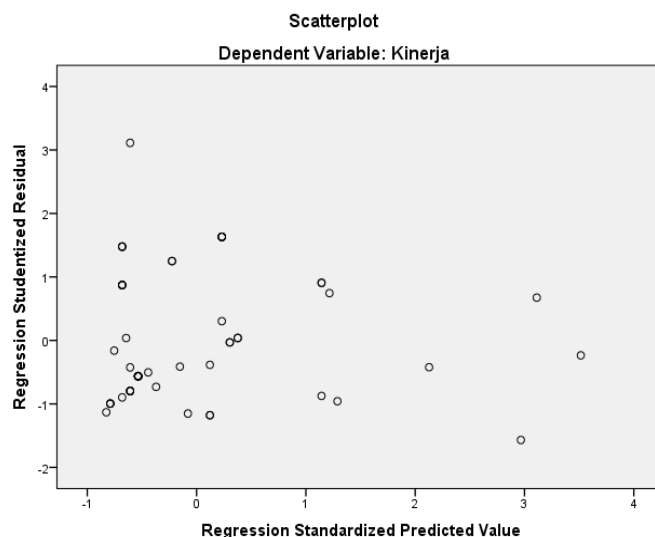
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Stat	
		Std. Error	Beta			Tolerance	IF
(Constant)	,235	3,148		,981	053		
Pengembangankarir	467	052	,700	,964	000	945	1,058
Kompensasi	274	069	,312	,999	000	945	1,058

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 3 koefisien VIF kurang dari 10 dan koefisien toleransi melebihi 0,1. Dari output diketahui VIF hitung (VIF Pengembangan Karir = 1,058, VIF Kompensasi = 1,058 < VIF 10 dan semua nilai toleransi dari variabel bebas (Pengembangan karir = 0.945 atau 94.5% dan Kompensasi = 0.945 atau 94.5%) di atas 10% atau > 10%. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak ada korelasi di antara variabel bebas, dan model ini terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas



Gambar 3 : Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer

Memperhatikan hasil uji pada gambar 3, posisi titik tidak menunjukkan pola yang jelas. Ini membuktikan model regresi penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4
 Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	D-Watson
1	,830 ^a	,689	,678	1,115	1,982

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, PengembanganKarir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Tabel 4 di atas membuktikan bahwa nilai DW 1,982 dan $DW < 2$, dan ini sesuai dengan syarat uji auto korelasi, bahwa jika DW nilainya antara -2 dengan +2, ini artinya tidak ada gejala auto korelasi.

Regresi Linier

Tabel 5
 Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,235	3,148
	Pengembangan Karir	0,467	0,052
	Kompensasi	0,274	0,069

Berdasarkan tabel 5 dapat dibuat model regresi sebagaimana berikut ini : $Y = 6,235 + 0,467X_1 + 0,274X_2$, persamaan ini dapat dimaknai bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan dari pengembangan karier (X_1) dan peningkatan satu satuan pemberian kompensasi (X_2), maka akan meningkatkan kinerja menjadi $6,235 + 0,46 + 0,274$, begitu juga jika tidak terjadi perubahan atau X_1 dan $X_2 = 0$, maka nilai kinerja (Y) = 6,235.

Uji Simultan (F)

Tabel 6

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	148,639	2	74,319	59,827	,000 ^b
Residual	67,081	54	1,242		
Total	215,719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, PengembanganKarir

Sumber : Olahandata SPSS

Hasil uji menunjukkan koefisien $F_{hitung} = 59,827 > F_{tabel} = 3,17$, tingkat kepercayaan $0,000 < 0,05$, ini berarti pengembangan karier (X_1) dan kompensasi (X_2) memberikan pengaruh secara bersama pada kinerja (Y) karyawan Satpol-PP Kota Probolinggo. Hasil ini selaras dengan apa yang diteliti oleh Anita Jannah dkk (2014) menemukan pengembangan karier dan kompensasi secara signifikan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan Dispenda Kota Cimahi. Begitu juga dengan penelitian Fransisca Octavia Nooh dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan karier dikembangkan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN di wilayah Suluttenggo Manado.

Uji Parsial (t)

Tabel 7
 Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	6,235	3,148		1,981
PengembanganKarir	,467	,052	,700	8,964	,000
Kompensasi	,274	,069	,312	3,999	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Melihat tabel 7 nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,964 \geq 2,004$) (sig. $0,000 < 0,05$), bermakna (X_1) pengembangan karir secara individu memberikan pengaruh pada Kinerja (Y). Begitu juga t_{hitung} kompensasi $3,999 > t_{tabel}$ $2,004$ signifikansi $0,000 < 0,05$, kompensasi (X_2) berpengaruh secara parsial pada kinerja (Y). Ini tidak selaras dengan penelitian (Sevynica, 2022) menemukan kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Rajasaland Bandung.

Uji Dominan

Memperhatikan tabel 10 menunjukkan koefisien nilai t_{hit} untuk pengembangan karier besarnya $8,964$ dan nilai t_{hit} kompensasi = $3,999$ tingkat alpha tidak melebihi $0,05$, ini membuktikan bahwa koefisien pengembangan karier melebihi koefisien kompensasi artinya pengembangan karier mempunyai pengaruh paling besar pada kinerja karyawan Satpol-PP Kota Probolinggo.

Koefisien Determinasi

Tabel 8
 Koefisien Diterminasi (R^2)

Summary^b Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,678	1,115

a. Predictors: Kompensasi, PengembanganKarir

b. Variable Dependent:Kinerja

Sumber : OlahanSPSS

Koefisien determinasi sebesar $0,689 \times 100\% = 68,9\%$, artinya kinerja pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo $68,9\%$ dipengaruhi oleh pengembangan karier dan pemberian kompensasi, dan $31,1\%$ faktor lain yang mempengaruhi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengembangan karier dan kompensasi memberikan pengaruh signifikan secara bersama pada kinerja pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo; (2) Secara parsial pengembangan karier dan kompensasi pengaruhnya signifikan pada kinerja pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo; (3) Pengembangan karier memberikan pengaruh dominan pada kinerja pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo; (4) kinerja pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo 68,9% dipengaruhi oleh pengembangan karier dan kompensasi dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Untuk itu disarankan agar: (1) Mengingat pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja, maka sebaiknya manajemen lebih fokus dalam merencanakan karier pegawai di masa yang akan datang, serta mengelola kompensasi secara adil sehingga berdampak lebih baik pada kinerja pegawai; (2) Mengingat pengembangan karier memberikan pengaruh terbesar pada kinerja, maka pihak manajemen hendaknya merencanakan karier pegawai ke depannya, artinya ada perencanaan yang jelas dari pihak manajemen; (3) Pihak manajemen hendaknya memperhatikan dan mengelola semua aspek yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dengan baik, mengingat kompleksnya faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol 8(No 2), ISSN 2443–2121.
- Edison. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Edison, E. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Alfabeta Bandung.
- Emeron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *E-Journal Ilmu Komunikasi.*, Vol 4(No 2).
- Handoko. (2014a). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, H. (2014b). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nooh, F. O. dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(No 2), Vol 5 No 2. ISSN 2303–1174.
- Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Bumi Aksara.
- Sevynica. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna*

- Gorontalo, IX(2), 192–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i2>*
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Bumi Aksara.
- Sugiono. (2015). *Metode Penilaian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta Bandung.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kharisma Putra Utama.