JURNAL AKUNTANSI & SISTEM INFORMASI (JASIN)
VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2023
E-ISSN: XXXX-XXXX
WEBSITE: HTTP: PASCA-UMI.AC.ID/INDEX.PHP/JASIN
THIS WORK IS LICENSED UNDER A CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION 4.0 INTERNATIONAL LICENSE

Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar

Muh. Arham I. Ilham[1], Ahmad Gani[2], Abbas Selong[2]
[1]Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar
[2]Universitas Muslim Indonesia, Makassar
Email: arhamilham795@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk; (1) menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir (pengayaan) terhadap kinerja; (2) menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja; (3) menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penarikan sampel yaitu metode sensus melalui survei sebanyak 100 orang pegawai sekaligus sebagai sampel dengan masa kerja minimal 1 tahun per Desember 2022, survey dilakukan dari bulan Desember 2022 s.d Februari 2023. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir (Pengayaan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; (2) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; dan (3) Komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Hal ini berarti bahwa peluang pengembangan karir, pelatihan secara terstruktur, perlakuan adil dalam berkarir, informasi karir, promosi dan menerima gaji sesuai standar kualitas kerja, menerima insentif, menerima tunjangan, layanan asuransi kesehatan, uang jasa pensiun serta merasa nyaman menghabiskan waktu untuk organisasi, senang bergabung di perusahaan, betah bekerja dan tinggal di perusahaan, merasa berat meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong pencapaian kinerja pegawai yang berguna bagi perkembangan kinerja instansi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.
Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The aims of this research are : (1) testing and analyzing education influence to work achievement, (2) testing and analyzing training influence to work achievement, (3) testing and analyzing discipline influence work to work achievement Officer Secretariat of Area Town Parepare. This research used primary data through the method of withdrawal sampel that is census method of survey as much 155 officer people at one blow as sampel with the minimum year of service 1 year in December 2014, survey done from July to August 2015. Data analyzed by using program SPSS 22. The result of this research show that: (1) Education have the positive influence and signifikan to work achievement, (2) Training have the positive influence and signifikan to work achievement, and (3) Discipline work to have the positive influence and signifikan to work achievement Officer Secretariat of Area Town Parepare. These findings showed that higher level education storey, level, wide knowledge, understanding to work, development of knowledge and skill, make-up of moral work the, items taught according to work, used training method, medium/training facility, ability finish the work, obedient and meekly, responsibility, attitude braid the cooperation and accept the sanction for mistake/collision can push the attainment of work achievement officer which is good for growth performance institution of Secretariat of Area Town Parepare.
Keywords: *Education, Training, Discipline and Work Achievement.*

PENDAHULUAN

Pegawai atau sekarang dikenal ASN (Aparat Sipil Negara) merupakan unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. ASN sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan, perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pembinaan kepegawaian dan pengembangan kualitas yang disediakan oleh pemerintah yang tidak lain dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Pembangunan daerah pada umumnya di Indonesia dan Kabupaten Takalar pada khususnya sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, pada dasarnya diarahkan untuk mengembangkan daerah dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yang berjumlah kurang lebih 100 orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Pengembangan ASN khususnya di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi individu kepada pemerintahannya dengan cara yang bertanggung jawab secara etika dan sosial. Namun harapan pemerintah untuk dapat memiliki ASN yang baik dan mempunyai kinerja yang lebih baik belumlah sepenuhnya terwujud. Seperti halnya ASN pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, berbagai fenomena yang terjadi mengenai ASN. Berdasarkan survei awal penulis di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar fenomena tersebut adalah sebagai berikut :

- Adanya ASN yang terkena razia karena bolos dan berkeliaran ditempat umum pada saat jam kerja. Hal ini dimungkinkan karena rasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton ditempat kerja maka dibutuhkan pencerahan dengan tugas-tugas yang berbeda dalam rangka pengembangan karir selanjutnya.
- Kebiasaan dari beberapa ASN yang masih bolos ketika hari masuk kerja pertama setelah libur panjang atau libur hari-hari besar dan pada momen-momen tertentu seperti pada awal bulan puasa. Ada kemungkinan pada momen tertentu tersebut diisi dengan kegiatan-kegiatan lain yang menunjang kesejahteraan. Peran organisasi (instansi) dalam memberikan kompensasi kepada aparaturnya sangat diharapkan dan diwujudkan.
- Begitu pula fenomena adanya pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan karena kurangnya respon positif pimpinan dalam mengarahkan dan membimbing aparaturnya sehingga tingkat loyalitas ASN terhadap tugasnya dan organisasi/instansinya tidak terpelihara dengan baik.

Dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai sudah sesuai dengan bidangnya sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan professional. Hal tersebut terlihat dari penempatan pegawai yang berdasarkan bidangnya atau sudah berpengalaman pada posisi yang didapatkan dan selalu bekerja tepat waktu karena mereka mendalami tugas yang diberikan (Observasi, Oktober 2022). Selain fenomena ASN tersebut di atas terdapat beberapa hal yang perlu perhatian terhadap pegawai di Dinas PU Kab. Takalar sebagai berikut:

1. Tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai karena banyaknya pegawai yang masih lalai menjalankan tugas, sehingga tujuan yang ingin dicapai di kantor PU Kab. Takalar tidak berhasil tepat waktu.
2. Standar kinerja tidak sesuai, karena standar yang telah ditetapkan pimpinan maupun pegawai tidak dilaksanakan oleh pegawai sebagaimana yang diinginkan sehingga akan menyebabkan tidak tercapainya standar kinerja tersebut karena pegawai merasa tidak turut bertanggung jawab untuk mencapai program kerja tepat pada waktunya.

3. Umpan Balik di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Takalar tidak ada karena Kepala Dinas dengan pegawai jarang melakukan interaksi untuk membahas permasalahan pekerjaan apalagi menegur bawahannya apabila melakukan kesalahan diluar peraturan yang ada.
4. Kompetensi tidak sesuai karena banyaknya pegawai ditempatkan pada jabatan tertentu tidak sama dengan gelar akademik yang dimilikinya meskipun ada yang sesuai dengan gelar akademiknya tetapi dia tidak memiliki cukup kemampuan dibidangnya .
5. Peluang tidak ada karena sebagian dari mereka kurang mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarankan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar maupun pelatihan-pelatihan lain kebanyakan dari mereka yang mengikuti pelatihan itu-itu terus pada tiap-tiap jabatan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat oleh instansi dapat menciptakan sumber daya yang memiliki keahlian, kemampuan, kecakapan, kinerja yang lebih baik bahkan pencapaian prestasi kerja dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Melalui sumber daya manusia yang handal, memiliki dedikasi tinggi dan loyal terhadap instansinya akan dapat membawa keberhasilan yang diinginkan. Beberapa aspek yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, yaitu :

1. Pengembangan Karir (pengayaan) ; Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa "pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir". Timbulnya rencana karir didasarkan pada kemampuan individu dalam meningkatkan kinerjanya dalam rangka memenuhi pencapaian tujuan organisasi. Kemudian Rivai dan Sagala (2014, 274) menyatakan bahwa "pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Peningkatan kemampuan kerja tidak lain adalah kemampuan berprestasi pegawai terhadap penyelesain tugas/pekerjaannya dengan benar dan dalam waktu yang relatif singkat. Selanjutnya Widodo (2015: 53) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di instansi, agar organisasi/instansi pegawai tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimal. Aktivitas-aktivitas pegawai tiap hari pada instansinya dimana instansinya tersebut dapat berkembang secara maksimal adalah bentuk kinerja dan bahkan prestasi kerja oleh pegawai itu sendiri.
2. Kompensasi ; Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut Sihotang (2007:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Dessler G dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

3. Komitmen kerja atau komitmen organisasi ; Penelitian (Veličković, dkk., 2014) juga menyatakan bahwa "hubungan karyawan dengan pekerjaannya tergantung pada komitmen yang dimiliki". Menurutnya komitmen yang dimiliki ini juga berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja yang ditampilkan oleh karyawan. Pendapat (Rameshkumar, 2019) komitmen yang dimiliki oleh karyawan merupakan "instrumen yang penting untuk meningkatkan performance atau kinerja", dapat dikatakan kinerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen kerja atau komitmen organisasional.

Berdasar latar belakang, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.".

METODE PENELTIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang disebut sebagai explanatory research atau confirmatory research. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Selain itu penelitian explanatory research berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Data instrumen penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif sedangkan variabel penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (pengayaan) (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut kemudian akan dilakukan pengolahan data dan tentunya terlebih dahulu dilakukan uji-validitas dan uji-reliabilitas data dalam menentukan layak tidaknya data tersebut diolah.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Jenis data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data kualitatif, yaitu data yang sifatnya tertulis maupun lisan dalam rangkaian kata-kata atau kalimat tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
b. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dikuantitatifkan dimana dalam hal ini yang dimaksud adalah hasil kuesioner untuk jawaban masing-masing variabel pengembangan karir (X1), kompensasi (X2) dan komitmen kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Sumber data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang pengembangan karir, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja pegawai yang diperoleh secara langsung dari responden melalui tanggapan atas pernyataan kuisioner yang dibagikan kepada pada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.
b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian. Data sekunder yang dimaksud adalah data administrasi pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi, yakni melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian terhadap aktivitas keseharian mengenai pengembangan karir, kompensasi, komitmen dan kinerja pegawai yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Wawancara (interview) yakni melakukan tanya jawab langsung dengan responden dimana melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan mengenai pengembangan karir, kompensasi. komitmen kerja dan kinerja pegawai.
3. Penelitian Kepustakaan (library research), yaitu dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti tesis sebagai acuan penelitian terdahulu dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu penyelesaian tulisan ini.
4. Kuesioner (questioner) penelitian, yakni mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang disiapkan untuk masing-masing responden. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan mengenai pengembangan karir, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja pegawai. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala Likert.
5. Dokumentasi, yakni pengumpulan data berdasarkan catatan-catatan dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Takalar yang berjumlah 100 orang karyawan. Teknik pengambilan data dilakukan dengan metode sensus, dimana responden adalah keseluruhan dari jumlah populasi atau pegawai yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar sebanyak 100 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Metode Analisis Data

Guna menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas
   Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan dan kesahihan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas alat ukur dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment Correlations yang terdapat dalam Program/Software SPSS 24 (Statistical Package for The Social Science). (Pramesti G., 2014 : 39).
b. Uji Reliabilitas
   Apabila alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Pramesti G., 2014 : 40).

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan secara utuh gambaran kecenderungan umum responden mengenai pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Analisis Regresi

Analisis regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, maka regresi yang digunakan adalah regresi berganda. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda adalah suatu metode analisis yang bertujuan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah ketiga faktor yaitu pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar dan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, maka digunakan model analisis statistik yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS 24 (Statistical Package for The Social Science). Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi berganda karena telah dilakukan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya, maka dapat dilihat dalam tabel 17 berikut:

Tabel 17. Coefficients
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda atas Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,545	,907		5,014	,000
	PengembanganX1	,418	,072	,502	5,791	,000
	KompensasiX2	,190	,069	,211	2,756	,007
	KomitmenX3	,222	,071	,243	3,126	,002
a. Dependent Variable: KinerjaY						

Sumber: Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023.

Tabel 17 Coefficients (hasil analisis regresi) di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y = 4,545 + 0,418X1 + 0,190X2 + 0,222X3 + Ei

Persamaan regresi linier berganda tersebut diartikan:

- b0 = 4,545; adalah nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja maka kinerja pegawai sebesar 4,545;
- b1 = 0,418; diartikan bahwa jika pengembangan karir pegawai dinaikkan 1 satuan dan variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,418;
- b2 = 0,190; yang berarti jika kompensasi dinaikkan 1 satuan dan variabel lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,190;
- b3 = 0,222; yang diartikan jika komitmen kerja dinaikkan 1 satuan dan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,222.

Pada Tabel 16 Coefficients regresi, juga ditunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas, yakni: pengembangan karir (X1), kompensasi (X2) dan komitmen kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dijelaskan:

- β1 = 0,502; bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kab. Takalar sebesar 0,502, dengan nilai probabilitas = 0.000 atau kecil dari α 0,05 (signifikan)
- β2 = 0,211; bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap peningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kab. Takalar sebesar 0,211, dengan nilai probabilitas = 0,007 dan lebih kecil dari α 0,05 (signifikan).
- β3 = 0,243 bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh komitmen terhadap peningkatakan kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kab. Takalar sebesar 0,243, dengan nilai probabilitas = 0,002 dan lebih kecil dari α 0,05.

Kemudian untuk melihat keterkaitan hubungan antara pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel 18 berikut:

Tabel 18 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878[a]	,771	,764	2,15402
a. Predictors: (Constant), KomitmenX3, KompensasiX2, PengembanganX1				
b. Dependent Variable: KinerjaY				

Sumber: Data telah diolah Program SPSS 24, Tahun 2023

Tabel 18 Model Summary di atas dapat dikatakan bahwa korelasi antara pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan komitmen kerja (X3) (secara bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai R = 0,878, karena nilai R positif dan mendekati 1, berarti terdapat hubungan antara (pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen kerja) terhadap kinerja pegawai, kemudian nilai R2 = 0,771 menunjukkan bahwa sebanyak 77,1 % pengaruh (pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 22,9% adalah faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji-F)

Membuktikan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai maka digunakan Uji-F dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 19 ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1500,821	3	500,274	107,823	,000[b]
	Residual	445,419	96	4,640		
	Total	1946,240	99			
a. Dependent Variable: KinerjaY						
b. Predictors: (Constant), KomitmenX3, KompensasiX2, PengembanganX1						

Sumber: Data telah diolah program SPSS 24, tahun 2023

Pada tabel 19 ANOVA (Analisis of Variance) tersebut di atas diperoleh nilai Fhitung>Ftabel yaitu 107,823 > 2,70 (tabel nilai distribusi F terlampir) dan selain itu memiliki nilai □ value < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin besar peluang pengembangan karir pegawai, semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan

semakin kuat komitmen kerja pegawai terhadap organisasi/instansi, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, sebaliknya semakin kecil peluang pengembangan karir pegawai, semakin rendah nilai kompensasi yang diberikan dan semakin lemahnya komitmen pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji signifikan digunakan untuk membandingkan thitung dan ttabel dari masing-masing variabel yakni pengembangan karir, kompensasi, komitmen kerja pegawai dan kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Pengembangan Karir (X1)
   H0 = Koefisien regresi tidak signifikan
   H1 = Koefisien regresi signifikan
   Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas
   - Jika probabilitas > α 0,05 H0 diterima H1 ditolak
   - Jika probabilitas < α 0,05 H0 ditolak H1 diterima

   Formulasi tersebut di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar sebab memiliki nilai thitung 5,791 > ttabel 1,660 (tabel nilai distribusi t terlampir) dan selain itu nilai probabilitas 0,000 < α 0,05 (pengaruhnya signifikan).
2) Variabel Kompensasi (X2)
   H0 = Koefisien regresi tidak signifikan
   H1 = Koefisien regresi signifikan
   Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas
   - Jika probabilitas > α 0,05 H0 diterima H1 ditolak
   - Jika probabilitas < α 0,05 H0 ditolak H1 diterima

   Formulasi tersebut di atas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar sebab memiliki nilai thitung 2,756 > ttabel 1,660 (tabel nilai distribusi t terlampir) dan selain itu nilai probabilitas 0,007 < α 0,05 (pengaruhnya signifikan).
3) Variabel Komitmen Kerja (X3)
   H0 = Koefisien regresi tidak signifikan
   H1 = Koefisien regresi signifikan
   Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas
   - Jika probabilitas > α 0,05 H0 diterima H1 ditolak
   - Jika probabilitas < α 0,05 H0 ditolak H1 diterima

   Formulasi tersebut di atas didapatkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, sebab memiliki nilai thitung 3,126 > ttabel 1,660 (tabel nilai distribusi t terlampir) dan selain itu nilai probabilitas 0,002 < α 0,05 (pengaruhnya signifikan).

Pembahasan

Melalui analisis pengujian hipotesis penelitian menggunakan tiga variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), komitmen kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Penelitian ini secara serempak ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat

berpengaruh positif dan signifikan. Sedang untuk membahas pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut diuraikan satu persatu.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai bekerja dalam suatu instansi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan (Kadarisman, 2013: 322–323). Pada proses kesempatan pengembangan karir, instansi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada pegawai untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi pegawai dan berpartisipasi dalam struktur kerja dilingkup kerjanya. Sekalipun belum maksimal, hal ini tetap disambut baik oleh pegawai Dinas PU Kab. Takalar, pegawai antusias dan mempersiapkan diri menempati karir tertentu. Secara terstruktur pegawai mengikuti pelatihan untuk bekal karir strukturalnya, yang mana hasil dari pelatihan ini tentunya tak terlepas dari evaluasi oleh instansinya sendiri, tentang apa yang dihasilkan setelah pegawai mengikuti pelatihan. Hasil evaluasi oleh instansi/pimpinan menempatkan perlakuan yang adil dalam kesempatan pengembangan karirnya oleh instansi. Pimpinan Dinas PU penting memperhatikan bahwa perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan karyawan. Pegawai disaring sesuai pencapaian kinerjanya untuk dapat mampu menempati posisi karir sesuai porsinya.

Oleh karenanya informasi mengenai adanya peluang pengembangan karir oleh instansi sangat ditanggapi oleh setiap pegawai Dinas PU Kab. Takalar agar dapat tersalurkan keinginannya mengaplikasikan daya kreatifitasnya dan ide-idenya untuk kemajuan organisasi yang biasa disebut prestasi kerja. Selain harapan kesempatan pengembangan karir dan keinginannya mengikuti pelatihan, jenjang pendidikan yang dimiliki oleh responden/pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar patut pula dipertimbangkan. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, semakin baik pula ia melakukan pekerjaannya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar pula ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Responden/pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar mendambakan keterlibatan langsung mereka dalam perencanan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian oleh pimpinan adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing pegawai tersebut, mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar. Semakin berpeluang pegawai dalam mengembangkan karirnya maka semakin meningkat pula kinerjanya, hal ini sesuai pengamatan di dunia barat bahwa ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang merangsang orang untuk bekerja. Sedangkan faktor yang paling utama di dalam memotivasi orang untuk bekerja adalah rasa aman dan kesempatan pengembangan karir dalam pekerjaannya (Anoraga, 2001). Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui kuisioner, rata-rata responden/pegawai Dinas PU Kab. Takalar memilih setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan/pertanyaan yang disajikan, yang berarti bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kab. Takalar. Kemudian berdasarkan analisis inferensial, secara parsial dengan analisis uji t menunjukkan

bahwa thitung > ttabel dan signifikansi < α 0,05, yang diartikan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kab. Takalar. Oleh karenanya rumusan masalah pada penelitian ini terjawab karena hipotesis yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kab. Takalar dapat dibuktikan kebenarannya. Penelitian ini mendukung penelitian yang Paulinus Jang (Jurnal, 2020) dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat CU Lantang Tipo Kabupaten Sanggau. Hasil penelitian ditemukan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konpensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi sebagai salah satu faktor internal perusahaan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam hal ini kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Kompensasi yang sesuai dengan harapan dari karyawan itu sendiri tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pada penelitian ini pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur, bekerja dengan tingkat kualitas yang baik dan mendapatkan gaji sesuai standar kualitas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Selain gaji tersebut, pegawai menerima imbalan yang sesuai tingkat kesulitan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, mendapatkan insentif sebagai perimbangan atas hasil kerja yang sangat berarti (bernilai lebih) terhadap tujuan organisasi dalam hal ini Dinas PU Kab. Takalar. Begitu pula pegawai Dinas PU mendapatkan perhatian dengan adanya jaminan kesehatan oleh perusahaan/instansi. Pemberian jaminan kesehatan atau asuransi tersebut menjadi penyemangat dan memberikan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit sekalipun dengan resiko yang tinggi. Lebih dari pada itu pegawai Dinas PU Kab. Takalar juga menginginkan tunjangan yang diukur dengan kualitas hasil kerja yang baik. Jika ia pemangku jabatan harus mampu memberikan perubahan-perubahan yang positif untuk perkembangan organisasi/perusahaan karena adanya tunjangan yang diberikan. Sebagai dimensi terakhir yaitu uang pensiunan sebagai balas jasa atas pengabdian pegawai selama puluhan tahun, sebagai jaminan untuk biaya hidup hari tua yang kelak tidak akan menjadi beban bagi orang-orang disekitarnya. Namun disisi lain mengingat obyek penelitian ini merupakan lingkungan pemerintahan maka kompensasi tidak begitu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai di pemerintahaan dilarang menerima imbalan dari pihak manapun sehingga terbentur oleh undang-undang gratifikasi. Hal ini yang membuat pegawai tidak terlalu antusias dengan kompensasi. Hasil analisis deskriptif melalui kuisioner, rata-rata responden/pegawai Dinas PU Kab. Takalar memilih setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan/pertanyaan yang disajikan, yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kab. Takalar. Kemudian berdasarkan analisis inferensial, secara parsial dengan analisis uji t menunjukkan bahwa thitung > ttabel dan signifikansi < α 0,05, yang diartikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kab. Takalar. Oleh karenanya rumusan masalah pada penelitian ini terjawab karena hipotesis yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kab. Takalar dapat dibuktikan kebenarannya.

Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian Ni Nyoman Supriatni (Jurnal 2011). Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Seperti halnya instansi pemerintah yang lain pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar memiliki komitmen kerja yang terdiri dari beberapa aspek yaitu, kelekatan afektif, faktor biaya yang dirasakan, faktor kewajiban yang melahirkan kesetiaan dan loyalitas terhadap organisasi (Busro, 2018). Merasa nyaman dan senang menghabiskan waktu untuk perusahaan/instansi dan betah bekerja dan tinggal di perusahaan. Pegawai merasa berat meninggalkan perusahan karena kebutuhan sehari-hari terpenuhi. Uraian-uraian indikator tersebut mengartikan bahwa tingkat loyalitas pegawai Dinas PU Kab. Takalar terhadap perusahaan/instansi sangat tinggi, pegawai mampu menerima dan menerapkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, memiliki kemauan untuk berusaha keras demi kemajuan perusahaan, dan memiliki keinginan untuk tetap berkarir dan berada dalam perusahaan untuk jaminan masa depannya. Pembuktian melalui analisis deskriptif diperkuat juga dengan pembuktian secara inferensial statistik regresi linear berganda, yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara komitmen dengan kinerja pegawai melalui thitung > ttabel dan probabilitasnya < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh pegawai relatif cukup kuat sehingga banyak membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PU Kabupaten Takalar. Sehingga apa yang diungkapkan dalam rumusan masalah penulisan penelitian ini yang mengatakan bahwa "apakah komitmen kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kabupaten Takalar, ?" jawabannya adalah "ya", karena hipotesis yang mengatakan bahwa "Komitmen Dapat Memberikan Pengaruh Yang Positif dan Signfikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Kabupaten Takalar" dapat dibuktikan kebenarannya berdasarkan uraian analisis deskriptif dan analisis inferensial sebelumnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wulan Rahayu, (2012) judul jurnal "Komitmen Organisasi di Perusahaan Miracle Aesthetic Clinic di Surabaya". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Miracle Aesthetic Clinic Surabaya. Penelitian menginformasikan bahwa ASN (pegawai) di Dinas PU Kab. Takalar dengan potensi dan karakteristiknya adalah wujud persatuan dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Ketiga variabel independent penelitian (pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen kerja) dengan indikatornya, secara teoritis merupakan wujud persatuan dan kesatuan itu yang saling mendukung, saling melengkapi dan berinteraksi satu sama lainnya. Keempat variabel ini menunjukkan hubungan yang cukup dan searah. Hasil uji korelasi menunjukkan alur variabel yang berpengaruh cukup dan searah dengan variabel lainnya yang berarti pegawai/ASN Dinas PU Kab. Takalar memiliki pondasi sikap yang terintegrasi dan secara utuh mampu mengoptimalkan potensi dirinya. Hal ini dianggap baik dan memenuhi syarat untuk menciptakan kinerja yang efektif dalam mencapai sasaran tercapaianya tujuan instansi Pemerintah dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didukung hasil analisis deskriptif kemudian dibuktikan secara inferensial statistik regresi linier berganda, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi peluang pengembangan karir pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas PU. Kabupaten Takalar.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pemberian kompensasi terhadap pegawai ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen pegawai melalui loyalitas dan kecintaan pegawai terhadap instansinya dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.
4. Pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Saran

Berdasarkan simpulan dan hipotesis yang diajukan sebelumnya, beberapa hal perlu disarankan :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin hendaknya berpartisipasi aktif/langsung memberi semangat, membimbing, mengarahkan bawahan, sehingga pemimpin dapat menilai kemampuan serta kinerja bawahannya.
2. Pemberian kompensasi berupa gaji dan tunjangan maupun lain-lainnya yang sejenis bukanlah suatu kebijakan yang utama dalam meningkatkan kinerja pegawai namun kesempatan berkarir kepada pegawai merupakan hal paling utama dalam meningkatkan kinerjanya. Olehnya itu pemimpin lebih maksimal membimbing dan mengarahkan pegawai sehingga jalan menuju peluang untuk pengembangan karirnya lebih mudah.
3. Selain pengembangan karir dan kompensasi, komitmen kerja pegawai perlu diperkuat agar loyalitas dan kecintaan pegawai terhadap organisasinya/instansinya tetap dipertahankan yang berimbas pada meningkatnya kinerja dan prestasi kerjanya.
4. Instansi Dinas Pekerjaan tetap selalu memperhatikan pegawainya untuk lebih memberikan kesempatan dalam peningkatan pendidikan dan kegiatan pelatihan secara terstruktur, sehingga membentuk pegawai yang handal dan berwawasan luas.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler G., dalam Subekhi, 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Prestasi Pustaka, Jakarta.

Kadarisman. M, 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta.

Kadar Nurjaman, 2014. Manajemen Personalia, Cet. 1, Pustaka Setia, Jakarta.

Paulinus Jang, 2020. Jurnal : Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Karyawan Kantor

Pusat CU Lantang Tipo Kabupaten Sanggau. Magister Manajemen, Universitas Tanjung Pura, Pontianak.

Pramesti G., 2014. Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Rameshkumar, M. 2019. "Employee Engagement as an Antecedent of Organizational Commitment – A Study on Indian Seafaring Officers." Asian Journal of Shipping and Logistics.

Rivai V., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek. Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siagian, S.P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cet. 23, Bumi Aksara, Jakarta.

Sihotang, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pradnya Paramita, Jakarta.

Umam, K., 2010. Perilaku Organisasi. Pustaka Setia, Bandung.

Veličković, Vladica M., Aleksandar Višnjić, Sladana Jović, Olivera Radulović, Čedomir Šargić, Jovan Mihajlović, and Jelena Mladenović. 2014. "Organizational Commitment and Job Satisfaction among Nurses in Serbia: A Factor Analysis." Nursing Outlook 62(6):415–27.

Widodo, 2015. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wibowo, 2011. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yuda Imawan Susanto, 2021. "Peran Kompensasi dan Pengembangan Karir Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep)".

Yusuf R.M dan Syarif D., 2018. Komitmen Organisasi, Nas Media Pustaka, Jakarta.