

Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Noorma Yunia

Universitas La Tansa Mashiro Rangkasbitung

Puri Rohmatulloh

STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung

Samudi

STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung

Abstract

This research aims to test, study and analyze the influence of career development, work culture and compensation on the performance of regional secretariat employees. The sample in this study was 64 respondents, while the sampling technique used probability sampling. Data collection in this research used a questionnaire and data analysis used multiple and partial regression tests. The results of this research show that career development has a significant effect on the performance of regional secretariat employees, work culture has a significant effect on the performance of regional secretariat employees, compensation has a significant effect on the performance of regional secretariat employees, and career development, work culture and compensation have a significant effect on performance. regional secretariat employees. This means that as career development, work culture and compensation improve, the performance of regional secretariat employees will also increase.

Keywords: Career Development, Work Culture, Compensation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengkaji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis datanya menggunakan uji regresi berganda dan parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah, budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah, dan pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai sekretariat daerah.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Budaya Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai pemerintah daerah saat ini telah menjadi sorotan penting dalam seluruh tahapan penyelenggaraannya. Kinerja pemerintah daerah sering dinilai tidak produktif, tidak efisien, rendah kualitas, kurang inovasi dan kreativitas. Disamping itu, kurangnya efektivitas pengelolaan kebijakan oleh pemerintah daerah juga menjadi faktor utama yang menyebabkan rendahnya kualitas produk kebijakan. Dampak dari hal ini adalah sulitnya mencapai tujuan visi, misi, dan tujuan pemerintah daerah untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, perspektif

Halim (2008), menyatakan bahwa pemerintah daerah tengah menghadapi berbagai tuntutan, baik secara internal seperti peningkatan kinerja secara optimal, maupun secara eksternal dengan tuntutan dari masyarakat yang mengharapkan pemerintah daerah mampu mencapai tujuan kesejahteraan masyarakat daerah. Ini merupakan hasil langsung dari penerapan prinsip otonomi daerah yang menekankan akuntabilitas kinerja dan peningkatan layanan publik.

Sesuai hasil pengamatan atau observasi dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan penyelenggaraan program pembangunan di Kabupaten Lebak khususnya pada bagian Sekretariat Daerah, saat ini dibagi menjadi beberapa sub bagian, di antaranya meliputi; perencanaan dan keuangan, administrasi pemerintahan umum, administrasi kesejahteraan rakyat, administrasi pembangunan, administrasi perekonomian, kerjasama daerah, hubungan masyarakat (humas), organisasi, umum, hukum, perlengkapan dan pengadaan barang dan jasa. Sementara itu, dalam menjalankan operasional tupoksinya pada bagian ini, secara data empiris masih ditemukan beberapa permasalahan terutama yang terkait dengan masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor penyebabnya di antaranya: kemampuan sumberdaya manusia yang masih rendah, kurangnya fasilitas yang digunakan untuk melakukan kegiatan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, kurangnya koordinasi antar unit kerja yang satu dengan yang lainnya di lingkungan pemerintah daerah, masih kurangnya pengembangan karir pegawai, budaya kerja baik individu maupun kelompok masih rendah dan masih terbatasnya kemampuan dalam memberikan kompensasi pada pegawai.

Sementara itu, menyikapi beberapa permasalahan kinerja pegawai tersebut, terutama yang disebabkan oleh faktor pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi, hasil penelitian di antaranya yang dilakukan oleh Akbar dan Novi (2023), Yulinza dan Doni (2023), dan Djohan dan Ida (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya peningkatan pengembangan karirnya. Penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati dkk (2022), Ridwan dkk (2023) dan Moron dkk (2023) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan demikian bahwa komponen budaya kerja harus menjadi perhatian yang serius, jika mengharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dkk (2023), Fitri dkk (2023) dan Anggriawan dkk (2023) menjelaskan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dengan demikian bahwa indikator-indikator kompensasi harus terpenuhi dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi merupakan variabel bebas yang secara bersamaan tidak dibahas pada penelitian sebelumnya. Sedangkan sejumlah

sampel dalam penelitian ini diarahkan kepada pegawai yang telah bekerja selama tiga tahun ke atas, dan ini tidak dilakukan dalam penelitian sebelumnya.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut di atas, maka begitu pentingnya keberadaan seorang pegawai dalam suatu proses penyelenggaraan program pembangunan di daerah, maka kinerja pegawai dalam kaitannya dengan pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi tersebut menjadi sangat menarik dan penting untuk diteliti. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak Banten. Dari rumusan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak Banten.

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Pegawai

Dalam perspektif Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian (2013) menegaskan bahwa kinerja adalah kemampuan menyeluruh seseorang untuk bekerja dengan cara yang optimal guna mencapai tujuan kerja dan sasaran yang telah ditetapkan, dengan pengorbanan yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Secara alternatif, kinerja juga diartikan sebagai perilaku konkret yang ditunjukkan oleh individu sesuai dengan peran mereka dalam suatu organisasi (Saman, 2020).

Menurut Rinny et al. (2020), kinerja merujuk pada output yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator pekerjaan atau jabatan dalam batas waktu tertentu. Pentingnya kinerja terletak pada kemampuannya untuk menentukan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Permadi et al. (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan indikator termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, dan komitmen untuk berkembang.

Fahmi (2017) menganggap kinerja pegawai sebagai hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga mencerminkan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang diwujudkan melalui perumusan skema strategis. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi krusial dalam pembangunan dan pelaksanaan program, dan kinerja harus dapat diukur dan diarahkan secara optimal. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pemerintahan, dijelaskan bahwa indikator kinerja pegawai meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan

kepemimpinan. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja organisasi sektor publik menurut Mahmudi (2019) yaitu: mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, menyediakan sarana pembelajaran pegawai, memperbaiki kinerja periode berikutnya, memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment, memotivasi pegawai dan menciptakan akuntabilitas publik.

Sementara itu, menurut Mahmudi (2019) bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran dengan elemen kunci meliputi: perencanaan dan penetapan tujuan, pengembangan pengukuran yang relevan, pelaporan formal atau hasil dan pengukuran informasi. Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat tercapaian tujuan organisasi, menyediakan sarana pembelajaran pegawai, memperbaiki kinerja berikutnya, memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment, memotivasi pegawai dan menciptakan akuntabilitas publik.

Manfaat yang bisa dirasakan dengan adanya pengukuran kinerja pada sektor publik dalam pandangan Mahmudi (2019) dapat memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen, memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan, memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja, sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati, sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam memperbaiki kinerja organisasi, membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi, membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah dan memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif

2.2 Pengembangan Karir

Menurut Siagian seperti yang dikutip oleh Suryawan dan Suwandana (2019), pengembangan karir adalah proses transformasi personal seseorang dalam mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan. Definisi ini sejalan dengan pendapat Monday (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan ketersediaan individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai ketika diperlukan. Fillipo (2017) juga mendefinisikan pengembangan karir sebagai serangkaian kegiatan yang berdiri sendiri namun saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Menurut Mangkunegara (2018), pengembangan karir adalah usaha perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir pribadinya. Dalam perspektif Siagian (2018), pengembangan karir mencerminkan keinginan seorang karyawan untuk berkontribusi dalam organisasi tempatnya bekerja hingga mencapai usia pensiun. Rivai (2017) mengartikan pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu guna mencapai karir yang diidamkan. Menurut Dubrin seperti yang dikutip dalam Ramli & Yudhistira (2018), pengembangan karir adalah

aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan dengan memberikan peluang untuk pengembangan diri maksimal.

Tujuan pengembangan karir, seperti yang disampaikan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2017), melibatkan pemecahan masalah operasional, persiapan pegawai untuk promosi, peningkatan motivasi agar pegawai dapat berprestasi optimal, dan pengembangan pribadi pegawai. Simamora (2018) mengidentifikasi dimensi dan indikator pengembangan karir, termasuk mutasi (rotasi dan demosi), promosi (proses seleksi melibatkan surat lamaran, psikotes, wawancara, tes kesehatan, wawancara oleh penyelia, dan keputusan penerimaan), pendidikan (syarat pendidikan dan pendidikan alternatif), serta pelatihan (instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan).

2.3 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu proses di mana karyawan diajarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap tertentu agar semakin mahir dan mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sesuai dengan standar yang berlaku (Mangkunegara, 2018). Dessler (2015) mendefinisikan budaya kerja sebagai proses yang melibatkan pengajaran keterampilan yang diperlukan oleh karyawan untuk menjalankan tugas pekerjaan mereka. Monday (2017) menyederhanakan konsep tersebut dengan menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Triguno yang dikutip oleh Ruliyansa (2018), budaya kerja merupakan elemen penting dalam aktivitas perusahaan atau organisasi yang bertujuan membangun prestasi dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dilakukan dengan mengarahkan setiap individu menuju kesuksesan, yang diwujudkan melalui kesadaran masing-masing individu. Kesadaran, menurut Triguno, adalah sikap sukarela untuk mematuhi peraturan dan menyadari tugas serta tanggung jawab masing-masing individu. Nawawi (2015) menjelaskan bahwa tujuan dari program budaya kerja melibatkan beberapa aspek. Pertama, memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga mereka dapat dengan antusias menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan baik. Kedua, membantu pegawai menghadapi perubahan, baik yang terkait dengan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.

2.4 Kompensasi

Kompensasi, menurut Mujanah (2019), mencakup segala pendapatan berupa uang, barang, atau layanan langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat bersifat finansial atau non-finansial, dan perusahaan memberikan berbagai bentuk kompensasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Dengan kata lain, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan, sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam suatu organisasi (Mujanah, 2019).

Afandi (2021), menambahkan bahwa kompensasi pegawai mencakup segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan kepada

perusahaan. Indikator kompensasi melibatkan unsur-unsur seperti upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Permadi et al. (2019) menjelaskan bahwa kompensasi merujuk pada pendapatan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan, yang dapat berupa uang, barang, atau jasa langsung maupun tidak langsung. Saman (2020) menekankan bahwa kompensasi melibatkan berbagai bentuk pembayaran atau hadiah kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang dapat diukur melalui indikator seperti gaji yang adil, insentif sesuai, tunjangan yang memenuhi harapan, dan fasilitas yang memadai. Milkovich & Newman (2005), yang dikutip oleh Mujanah (2019), menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah mencapai efisiensi, keadilan, dan mematuhi peraturan undang-undang yang berlaku.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *expo facto*. Pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Noor (2014), merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan menyelidiki pengaruh atau hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, memungkinkan data untuk dianalisis melalui prosedur statistik. Jenis penelitian *expo facto*, menurut Sugiyono (2015), adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi, dengan retrospektif melihat ke belakang untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap kejadian tersebut. Populasi dalam penelitian ini melibatkan 177 pegawai dari sekretariat daerah. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *probability sampling*. Ukuran sampel secara keseluruhan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin.:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (\text{Nalendra, 2021}).$$

Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian untuk masing-masing bagian dihitung secara proporsional dengan menggunakan rumus:

$$s = \frac{n}{N} \times S \quad (\text{Sugiyono, 2015})$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sekretariat daerah sebanyak 64 orang. Sementara itu, teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada para responden dan mengirim secara online melalui google form. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS), dengan tahapan-tahapan pengujian data yaitu: deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis regresi berganda.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Statistik Deskriptif

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang dengan alokasi sebagai berikut: Bagian Perencanaan dan Keuangan (4 orang), Bagian

Administrasi Pemerintahan Umum (3 orang), Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat (8 orang), Bagian Administrasi Pembangunan (3 orang), Bagian Administrasi Perekonomian (3 orang), Bagian Kerjasama Daerah (6 orang), Bagian Hubungan Masyarakat (5 orang), Bagian Organisasi (5 orang), Bagian Umum (12 orang), Bagian Hukum (3 orang), Bagian Perlengkapan (3 orang), dan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa (9 orang). Pemilihan sampel yang terdiri dari 64 pegawai didasarkan pada kriteria pengalaman kerja selama minimal 3 tahun.

Hasil perhitungan statistik melalui program SPSS menggambarkan bahwa pengembangan karir memiliki skor nilai mean sebesar 73,72, median 75,00, modus 82,00, dan standar deviasi 7,925. Budaya kerja memiliki skor nilai mean 71,20, median 71,50, modus 85,00, dan standar deviasi 10,011. Kompensasi memiliki skor nilai mean 72,20, median 72,50, modus 86,00, dan standar deviasi 11,011. Kinerja pegawai memiliki skor nilai mean 75,72, median 75,50, modus 75,00, dan standar deviasi 6,265.

4.2 Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan tahapan krusial dalam pengujian instrumen penelitian. Validitas mencerminkan sejauh mana instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara reliabilitas mencerminkan tingkat konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran dari instrumen tersebut.

4.2.1 Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan data statistik menunjukkan bahwa butir-butir soal pertanyaan dari keempat variabel penelitian yang diajukan menghasilkan nilai *Pearson Correlation* di atas nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 atau di atas nilai $r_{tabel} = 0.2461$. Dari hasil analisis dapat diperoleh informasi bahwa keseluruhan dari item indikator pengukuran variabel penelitian ini dinyatakan valid serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

4.2.2 Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan data statistik dapat diketahui, yaitu: Pengembangan karir memiliki nilai *Cronbach Alpha* = 0,933 > 0,60, budaya kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* = 0,913 > 0,60, kompensasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* = 0,914 > 0,60, dan kinerja pegawai sekretariat daerah memiliki nilai *Cronbach Alpha* = 0,827 > 0,60. Maka dengan demikian artinya bahwa konstruk pengembangan karir, budaya kerja, kompensasi dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang terstruktur, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dalam analisis regresi bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh gabungan dari variabel pengembangan karir, budaya kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Hasil pengujian

statistik Uji F, seperti yang terdokumentasi dalam tabel yang disediakan, memberikan informasi mengenai signifikansi pengaruh bersama-sama dari ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai:

Tabel 1
Hasil Uji F Simultan Regresi
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2448.151	2	1224.076	3012.527	.000 ^b
Residual	24.786	61	.406		
Total	2472.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, budaya kerja, kompensasi

Berdasarkan dari hasil pengujian data statistik uji F pada tabel tersebut di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 3012.527 dan nilai F_{tabel} ($\alpha = 0,05$) sebesar 3,15. Karena nilai F_{hitung} sebesar 3012.527 > nilai F_{tabel} sebesar 3,15 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Hal ini berarti semakin meningkatnya pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai sekretariat daerah.

4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi (*R Square*) adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi linier mampu menjelaskan variasi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang dimasukkan dalam model tersebut. Koefisien determinasi mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Berdasarkan hasil analisis dapat disajikan informasi nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Simultan Regresi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,845 ^a	,714	,790	,637	,714	3012,527	2	61	,000

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, budaya kerja, kompensasi

Dari hasil uji data statistik (Tabel 2), menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,714, artinya bahwa kontribusi atau sumbangan pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah sebesar 71,40%, sedangkan sisanya sebesar 28,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian.

4.5 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian regresi secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengolahan data statistik uji regresi secara parsial sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Hasi Uji t Regresi Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.296	1.993		16.206	.000
	Pengembangan Karir	.052	.108	1.066	2.478	.034
	Budaya Kerja	.664	.086	1.060	7.734	.000
	Kompensasi	.665	.087	1.061	7.735	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan data statistik (lihat Tabel 3), ditemukan bahwa nilai thitung untuk pengembangan karir sebesar 2,478, melebihi nilai ttabel yang sebesar 2,000, dan nilai Signifikansi (Sign.) sebesar 0,034, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 (hipotesis alternatif) diterima, sementara H0 (hipotesis nol) ditolak. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin meningkatnya upaya pengembangan karir, kinerja pegawai sekretariat daerah juga cenderung meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel yang sama, didapatkan nilai thitung untuk budaya kerja sebesar 7,734, melebihi nilai ttabel yang sebesar 2,000, dan nilai Sign. sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa semakin meningkatnya budaya kerja, kinerja pegawai sekretariat daerah cenderung meningkat.

Selanjutnya, berdasarkan data hasil perhitungan uji t pada tabel yang sama, terlihat bahwa nilai thitung untuk kompensasi sebesar 7,735, melebihi nilai ttabel yang sebesar 2,000, dan nilai Sign. sebesar 0,000, yang kembali lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pemberian kompensasi, kinerja pegawai sekretariat daerah juga cenderung meningkat.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dapat diketahui hipotesis diterima, artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai sekretariat daerah. Sementara itu, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat dan memiliki

kontribusi yang sangat tinggi. Sedangkan selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, di antaranya: kepemimpinan, profesionalisme, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kedisiplinan dan lainnya.

4.6.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah

Sesuai perhitungan uji t dapat bahwa diketahui hipotesis diterima, artinya bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat budaya kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai sekretariat daerah. Sementara itu, budaya kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan kontribusi atau sumbangsih yang sangat tinggi. Sedangkan disisi lain, kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, di antaranya: kepemimpinan, profesionalisme, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kedisiplinan dan lainnya.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah

Dari perhitungan uji t dapat bahwa diketahui hipotesis diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai sekretariat daerah. Sementara itu, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat dan mempunyai kontribusi atau sumbangan yang sangat tinggi. Sedangkan faktor atau variabel lainnya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, yang tidak diungkap dalam penelitian ini, di antaranya: kepemimpinan, profesionalisme, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kedisiplinan dan lainnya.

4.6.4 Pengaruh Pengembangan Kari, Budaya Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah

Berdasarkan data hasil perhitungan uji F diketahui hipotesis diterima, artinya bahwa pengaruh pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai sekretariat daerah. Sedangkan besarnya pengaruh pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi secara simultan dengan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Sementara itu, pengaruh pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat, serta kontribusi atau sumbangan pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sangat tinggi. Sedangkan beberapa faktor atau variabel lainnya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai yang tidak diungkap dalam penelitian, di antaranya: kepemimpinan, profesionalisme, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kedisiplinan dan lainnya.

Adapun yang mendukung hasil penelitian ini di antaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Novi (2023), Yolinza dan Doni (2023), dan Djohan dan Ida (2023) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja. Artinya bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya peningkatan pengembangan karirnya. Penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati dkk (2022), Ridwan dkk (2023) dan Moron dkk (2023) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan demikian bahwa komponen budaya kerja harus menjadi perhatian yang serius, jika mengharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dkk (2023), Fitri dkk (2023) dan Anggriawan dkk (2023) menjelaskan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dengan demikian bahwa indikator-indikator kompensasi harus terpenuhi dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

5. Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan yaitu: bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah dan pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai sekretariat daerah.

Saran-saran yang disampaikan dalam penelitian ini di antaranya yaitu: untuk pemerintah daerah, bahwa mengingat pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka pemerintah daerah, khususnya pada bagian sekretariat daerah diharapkan senantiasa memaksimalkan pelaksanaan pengembangan karir secara berkesinambungan dan berjenjang, menciptakan kondisi dan suasana budaya kerja yang harmonis dan kondusif serta penerapan kompensasi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dengan adanya pemenuhan ketiga komponen ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sekretariat daerah tersebut secara berkelanjutan ke depannya.

Referensi

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Akbar, Dimas Alfiali dan Novi Fitria Hermiati (2023). The Effect of Organizational Culture and Career Development on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable PT. Indomarco Prismatama Bekasi Branch. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4(3), 3242-3250.
- Anggriawan, Bagas Satria, Endang, Rusdianti dan Djoko Santoso. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 16(1), 48-67
- Djohan, Dhita Pricillia dan Ida Bagus Ketut Surya. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(2), 159-178.

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau: *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(3)
- Fitri, Marliza Ade, Herwan MDK dan Indah Dwita Putri. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 329–342.
- Flippo, Edwin B. (2017). *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Haryanto, Dinda Pramestia, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi. (2023). The Effect of Competency and Compensation on Employee Performance at Uptdpuskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4(5), 4989-4999.
- Halim. Abdul. (2008). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Moron, Lidwina Mulinbota, Henrikus Herdi dan Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamal. *Jurnal Kompetitif*, 2(1), 1 – 14.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke dua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. (2017). *Human Resource Management*, Tenth. Edition, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN)
- Milkovich, George T dan Newman (2005), *Compensation*, Seventh Edition, Raja Jakarta: Grafindo.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi. Hadari, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nalendra, Aloysius Rangga Aditya (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia
- Permadi, O., Kusuma, T., Landra, N., & Sudja, I. N. (2019). The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.

- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559.
- Ridwan, Syahidatul Fatimah Ridwan dan Mursalim. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 9(1).
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Grafindo Persada
- Ramli, Abdul Haeba Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018* ISSN (P): 2460 – 8696
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 185–190.
- Suryawan, I. G. M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6002–6021.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2).
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian. Sondang, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulinza, Nora dan Doni Marlius (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. 2(2), 183-203

Penulis Korespondensi

Puri Rohmatulloh dapat dihubungi melalui: purirohmatulloh21@gmail.com