PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT

Andreas Marpaung¹, Nurlaela², Ted M. Suruan³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua^{1,2,3}

Page | - 234 -

Correspondence Email: nurlaela.nn79@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat tahun 2017, terdapat penurunan persentase terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Pada semester 2016 sebesar 83,22% menjadi 79,27% pada semester 2017. Hal ini menunjukkan bahwa selama 3 semester berturut-turut terjadi masalah terkait dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

Populasi untuk sampel responden sebanyak 40 orang dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan, secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan ($0,870 > 0,05$) terhadap kinerja pegawai, secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan sebesar ($0,001 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Based on the Performance Accountability Report of Government of West Papua Provincial Transport Department in the 2017, there is a decline in the percentage of the performance of civil servants. On the semesters of 2016 amounted to 83,22% to 79,27% in the half of 2017. This shows that for three consecutive semesters there are problems associated with the performance.

The research objective is analyze the effect of compensation and career development of the performance of civil servants in the West Papua Provincial Transport Department. The population for the sample of respondents was 40 people by using non probability sampling method. Data analyze techniques used in this research is multiple linear regression.

Result of the analysis showed, partially compensated no significant effect ($0,870 > 0.05$) on the performance of employees, partially significant effect of career development ($0.001 < 0,05$) on the performance of employees, and simultaneously compensation and career development have significant influence ($0,000 < 0.05$) on the performance.

Keywords: Compensation, Career, Development, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perkembangan organisasi kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi semua tergantung oleh kemampuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam organisasi. Sumber daya manusia yang diperlukan organisasi saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu organisasi dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari pegawai itu sendiri Subekti (2015) dalam Werther dan Davis (1996).

Menurut Kusuma, dkk (2017) dalam Wibowo (2011) seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi sebagai kontra prestasinya dan organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh kepada kinerja pegawai hal tersebut terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Erwinsyah, dkk (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Retnoningsih, dkk (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi Fauzi (2014) dalam Panggabean (2005). Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja Kusuma, dkk (2017) dalam Wibowo (2013).

Kriswanti (2017) dalam Hasibuan (2002) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, dan disiplin. Kemudian menurut Prasetyo (2014) dalam Simamora (2004) menjelaskan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Maka dari itu sistem kompensasi yang ada seharusnya dapat memenuhi kebutuhan pegawainya, memastikan bahwa perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan sudah sesuai dengan kerja keras mereka untuk memenuhi kewajiban terhadap organisasi. Apabila sistem kompensasi tersebut sudah memenuhi kebutuhan para pegawai, maka mereka akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir antara karyawan

Subekti (2015) dalam Adekola (2011). Pengembangan karir ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan, dan promosi Prasetyo (2014) dalam Simamora (2004).

Pengembangan karir juga menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya Kriswanti (2017) dalam Robbins (2001). Penelitian yang dilakukan oleh Negara (2014) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) yang juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja seorang pegawai dapat meningkat dengan baik bila diiringi dengan meningkatnya kompensasi yang adil dan sistem promosi/pengembangan karir yang terbuka dan kompetitif hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Endarwita dan Herlina (2016) menemukan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rivai (2008) menjelaskan bahwa kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian menurut Prasetyo (2014) dalam Simamora (2004) kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan efektif apabila didukung dengan kompensasi dan pengembangan karir yang baik.

Peran sektor perhubungan dalam pencapaian tujuan nasional antara lain adalah meningkatkan konektivitas nasional, mendukung penyediaan akses bagi masyarakat yang tinggal di daerah-daerah perbatasan sampai ke perkotaan, mewujudkan keselamatan transportasi, membangun transportasi perkotaan yang aman, nyaman dan terintegrasi, memperkuat dan memajukan daerah-daerah dan desa yang berada dipinggiran dan pedalaman Indonesia, meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas sektor perhubungan nasional.

Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat adalah salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) pemerintah yang bergerak di bidang transportasi. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat memiliki satu bagian dan tiga bidang yang mencakup seluruh daerah

yang berada di wilayah Provinsi Papua Barat, bidang-bidang tersebut antara lain yaitu bagian sekretariat, bidang lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ), bidang pelayaran, dan bidang pengembangan dan perkeretaapian. Keberadaan dari kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat merupakan bagian penting dalam melakukan pelayanan publik yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh sebab itu diperlukan pegawai negeri sipil yang mempunyai kinerja yang baik untuk bekerja didalamnya, agar mampu mewujudkan tujuan dari Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dalam pelayanannya kepada masyarakat.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2017 Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, terlihat bahwa secara garis besar kinerja pegawai negeri sipil belum mencapai target 100%, serta terdapat penurunan persentase terhadap kinerja pegawai negeri sipil dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017. Pada semester 2016 nilai rata-rata kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat sebesar 83,22%, pada tahun 2017 terjadi penurunan sebesar 3,95% menjadi 79,27%. Hal ini menunjukkan bahwa selama 3 semester berturut-turut terjadi masalah dalam Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat terkait dengan kinerja pegawai negeri sipil.

Apabila melihat uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya kompensasi dan pengembangan karir. Penentuan faktor-faktor tersebut berdasarkan atas asumsi dari hasil observasi awal dilapangan yaitu pembayaran kompensasi (insentif) bagi pegawai negeri sipil yang terlibat dalam suatu kegiatan atau proyek pekerjaan dirasa tidak sesuai dari jumlah yang diterima dan tidak terealisasi tepat waktu yang menyebabkan sehingga pegawai negeri sipil tidak bekerja dengan maksimal, serta menginginkan adanya pengembangan karir yang baik dan terbuka sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam proses kenaikan pangkat dan ketidaksesuaian golongan/ruang dalam pemberian jabatan yang membuat masalah sehingga para pegawai negeri sipil menunggu dan membuat penurunan semangat kerja sehingga menyebabkan kinerjanya menurun pula. Berangkat dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Penelitian tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat ini dilakukan dengan harapan agar, kegiatan kompensasi dan pengembangan karir yang dilakukan bisa tepat sasaran dan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan kajian empiris dan teoritis maka kerangka penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Keterangan:

- > Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara parsial
-----> Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara simultan

Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_{a1} : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

H₀₁ : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

H_{a2} : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di

kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

H₀₂ : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

H_{a3} : Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

H₀₃ : Kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut tingkat eksplanasinya yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat sebanyak 40 orang. Peneliti memilih salah satu teknik ini yaitu *sampel jenuh*. *Sampel jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi yang ada dijadikan sampel, dimana jumlah sampel adalah sebanyak 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer (observasi, wawancara, dan kuesioner) dan data sekunder (jurnal, buku-buku referensi, skripsi, dan profil Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* (Sugiyono, 2016). Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

Teknik Analisa Data

Analisis yang digunakan dalam metode ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009).

Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

β_2 = Koefisien dari Variabel Pengembangan Karir

α = Konstanta

X_2 = Variabel Pengembangan Karir

β_1 = Koefisien dari Variabel Kompensasi e = Standar Error

X_1 = Variabel Kompensasi

Menilai *Goodness of Fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual secara statistik, setidaknya hal ini diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2009).

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Indikator untuk mengukur kompensasi di adaptasi dari penelitian Sofyan (2017) yaitu (gaji, insentif, tunjangan, dan asuransi). Kemudian untuk mengukur pengembangan karir di adaptasi dari penelitian Puspitasari (2015) yaitu (kebutuhan karir, dukungan perusahaan dalam bentuk moril, dukungan perusahaan dalam bentuk materil, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi, dan pengembangan tenaga kerja). Terakhir untuk mengukur kinerja pegawai ini di adaptasi dari penelitian Sofyan (2017) yaitu (jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, kerajinan, dan kemampuan kerja sama).

HASIL PENELITIAN

Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lamanya bekerja, pangkat/golongan, dan pendapatan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Page | - 240 -

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	70
2	Perempuan	12	30
Jumlah		40	100

Dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-24 Tahun	2	5
2	25-39 Tahun	26	65
3	40-49 Tahun	11	27,5
4	>50 Tahun	1	2,5
Jumlah		40	100

Lalu berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa yang mendominasi jumlah terbanyak adalah usia berkisar antara 25-39 tahun. Hal ini menandakan bahwa dengan usia yang produktif pegawai negeri sipil mampu untuk memberikan kinerja yang baik dalam bekerja.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	8	20
2	Diploma 3	10	25
3	Strata 1	21	52,5
4	Strata 2	1	2,5
Jumlah		40	100

Kemudian data pada Tabel 3 menjelaskan bahwa pendidikan terakhir yang mendominasi ada pada Strata 1 dimana dalam pendidikan tersebut pegawai negeri sipil dianggap mampu untuk memberikan kinerja yang baik dengan pendidikan yang sesuai.

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	10	25
2	6-12 Tahun	22	55
3	13-17 Tahun	5	12,5
4	>18 Tahun	3	7,5
Jumlah		40	100

Page | - 241 -

Berikutnya pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang mendominasi bekerja kisaran 6-12 tahun dimana pegawai negeri sipil mampu untuk mengambil keputusan yang obyektif dikarenakan usia pekerjaan yang masih tergolong muda dan kebanyakan diusia pekerjaan seperti ini belum muncul adanya rasa bosan dan lain-lain.

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Golongan II	13	32,5
2	Golongan III	23	57,5
3	Golongan IV	4	10
Jumlah		40	100

Data pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa pangkat/golongan yang mendominasi ada pada golongan III dimana pendidikan terakhir yang lebih dominan (strata 1) akan mempengaruhi pangkat/golongan pegawai negeri sipil dalam mengembangkan karirnya.

Tabel 6.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rp.2.000.000 s/d Rp.3.000.000	24	60
2	Rp.3.000.000 s/d Rp.4.000.000	12	30
3	Rp.4.000.000 s/d Rp.5.000.000	3	7,5
4	>Rp.5.000.000	1	2,5
Jumlah		40	100

Terakhir data pada Tabel 6 menjelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendapatan berkisar Rp.2.000.000 s/d Rp.3.000.000. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pendapatan dapat mempengaruhi keputusan seseorang dalam kinerjanya.

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,484	0,264	Valid
	0,633	0,264	Valid
	0,569	0,264	Valid
	0,530	0,264	Valid
	0,623	0,264	Valid
	0,594	0,264	Valid
	0,776	0,264	Valid
	0,279	0,264	Valid
Pengembangan Karir (X2)	0,602	0,264	Valid
	0,500	0,264	Valid
	0,719	0,264	Valid
	0,586	0,264	Valid
	0,729	0,264	Valid
	0,540	0,264	Valid
	0,572	0,264	Valid
	0,649	0,264	Valid
	0,631	0,264	Valid
	0,683	0,264	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,381	0,264	Valid
	0,481	0,264	Valid
	0,547	0,264	Valid
	0,667	0,264	Valid
	0,471	0,264	Valid
	0,449	0,264	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 7 menunjukkan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,264. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dikatakan valid.

Tabel 8.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Point	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,832	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,734	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 8 maka dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel menunjukkan angka > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Model yang digunakan dalam penelitian ini akan menghasilkan nilai parameter yang sah apabila telah memenuhi asumsi klasik. Dengan kata lain apabila pengujian hubungan antar variabel diuji dengan menggunakan analisa regresi linier, maka harus terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratannya. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Keseluruhan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 21.0 for windows*.

Page | - 243 -

Uji Normalitas

Gambar 2
Histogram Hasil Uji Normalitas

Gambar 3
Grafik P-Plot

Terkait dengan grafik histogram dan normal *P-Plot Regression Standardized Residual* pada Gambar 2 dan 3 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan pada gambar *P-Plot Regression Standardized Residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Colliearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	,685	1,459
Pengembangan Karir (X2)	,685	1,459

Dari hasil pada Tabel 9 diketahui nilai *tolerance* dari variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) adalah sebesar 0,685 ($0,685 > 0,1$) yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, dimana kedua variabel yaitu kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki nilai sebesar 1,459 ($1,459 < 10$) sehingga bisa diketahui variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Page | - 244 -

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4

Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10.

Analisis Regresi Linear Berganda / Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,665	2,025		4,280	,000
TOTALVK	-,012	,071	-,026	-,164	,870
TOTALVPK	,172	,045	,606	3,788	,001

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 10 menjelaskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,665 - 0,012 X_1 \text{ (Kompensasi)} + 0,172 X_2 \text{ (Pengembangan Karir)}$$

Berdasarkan bentuk persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh dari persamaan regresi adalah sebesar 8,665 yang menyatakan bahwa jika variabel independen kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) dianggap konstan maka nilai variabel dependen kinerja pegawai (Y) adalah 8,665.

2. Kompensasi (X1)

Untuk variabel kompensasi (X1) yang diperoleh dari persamaan regresi adalah sebesar -0,012 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pada variabel kompensasi (X1) maka akan menurunkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar -0,012.

3. Pengembangan Karir (X2)

Sedangkan persamaan regresi dari variabel pengembangan karir (X2) adalah sebesar 0,172 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pada variabel pengembangan karir (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,172.

Menilai Goodness of Fit

Ghozali (2009) menjelaskan bahwa menilai *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual secara statistik.

Tabel 11

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,350	,315	1,83798

a. Predictors: (Constant), TOTALVKP, TOTALVK

b. Dependent Variable: TOTALVKP

Menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,315. Hal ini berarti 31,5% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2). Sedangkan sisanya sebesar 68,5% (100% - 31,5%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 12.

Hasil Pengujian Secara Simultan (F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	67,408	2	33,704	9,977	,000 ^b
1 Residual	124,992	37	3,378		
Total	192,400	39			

a. Dependent Variable: TOTALVKP

b. Predictors: (Constant), TOTALVKP, TOTALVK

Menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel-variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara simultan.

Tabel 13.

Hasil Pengujian Secara Parsial (t) Coefficients^a

Page | - 246 -

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,665	2,025		4,280	,000
TOTALVK	-,012	,071	-,026	-,164	,870
TOTALVPK	,172	,045	,606	3,788	,001

a. Dependent Variabel: TOTALVKP

Menjelaskan hasil pengujian secara parsial (t) sebagai berikut:

1. Kompensasi. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,870 nilai ini lebih besar dari nilai α yaitu 0,05 ($0,870 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.
2. Pengembangan Karir. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Prakoso (2017) dimana secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) disebabkan karena sudah menjadi kewajiban Pemerintah/Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam memberikan kompensasi sehingga dianggap biasa saja oleh pegawai negeri sipil. Standar pemberian kompensasi (gaji, tunjangan, dan asuransi) pegawai negeri sipil adalah sama yang didasarkan atas pangkat/golongan dan masa kerja pegawai negeri sipil, sehingga peningkatan kinerja berdasarkan faktor kuantitas dan kualitas bagi pegawai negeri sipil yang bekerja melebihi standar pekerjaan tidak akan mempengaruhi kompensasi yang diberikan. Kompensasi (insentif) akan diterima jika pegawai negeri sipil terlibat dalam suatu kegiatan atau proyek tertentu. Kegiatan atau proyek adalah salah satu cara pemerintah

untuk mensejahterakan pegawai negeri sipil dengan tujuan agar pegawai negeri sipil dapat memberikan kontribusinya yang lebih banyak lagi. Tetapi kegiatan atau proyek yang ada sangatlah tidak merata dan terbatas sehingga tidak dapat dirasakan oleh seluruh pegawai negeri sipil dan hanya dirasakan oleh beberapa pegawai negeri sipil saja terutama yang memegang jabatan struktural dan jabatan fungsional yang tentu jumlahnya sangat kecil jika dibandingkan dengan keseluruhan jumlah pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

Page | - 247 -

Keterlambatan pemberian kompensasi (insentif) dari sisi waktu dan jumlah yang diterima juga menjadi salah satu alasan mengapa kompensasi (insentif) tidak berpengaruh terhadap kinerja dan terjadi ketika pegawai negeri sipil menjalankan suatu kegiatan atau proyek rutin seperti rapat-rapat koordinasi, konsultasi ke luar daerah, dan Rakornis Perhubungan. Penyebabnya adalah kompensasi (insentif) dari kegiatan atau proyek yang sebelumnya belum terealisasi, tetapi dengan perintah dari pimpinan dalam memberikan tugas tambahan kepada pegawai negeri sipil menjadi alasan sehingga harus tetap dikerjakan. Faktor-faktor penyebabnya seperti masih adanya kendala antara pelaksanaan kegiatan dengan proses keuangan, belum optimalnya koordinasi antara Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dengan SKPD Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua Barat terkait masalah keuangan, belum sinkronnya antara jadwal pencairan dana kegiatan/insentif dengan pelaksanaannya, dan masih terbatasnya ketersediaan regulasi daerah untuk mendukung urusan-urusan Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat menjadi lebih baik.

Permasalahan-permasalahan tersebut terjadi diluar wewenang Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dan berkaitan erat dengan hasil yang diperoleh dari analisis regresi linear berganda dengan nilai B Kompensasi (X1) sebesar -0,012 yang artinya tidak terdapat peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat jika pegawai negeri sipil tersebut belum menerima kompensasi (insentif) dari kegiatan/proyek sebelumnya. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil observasi dan wawancara terhadap responden dikantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang menyatakan bahwa pegawai negeri sipil cenderung akan bekerja sesuai dengan beban dan porsi tugas yang diberikan oleh pimpinan tetapi dengan adanya kompensasi (insentif) akan memotivasi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mengerjakan tugas tambahan yang diberikan. Masalah keterlambatan realisasi kompensasi (insentif) akan membuat frustrasi para pegawai negeri sipil karena tidak sesuai dengan harapan mereka, ditambah lagi dengan diberikannya tambahan tugas yang baru akan membuat tidak adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri dan Suradi (2016)

dimana secara parsial variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) menjadi suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status pegawai negeri sipil di dalam Pemerintah/Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada pegawai negeri sipil melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan, serta promosi (pengangkatan kejabatan lain). Syarat pengembangan karir pegawai negeri sipil tentunya harus memiliki standar kompetensi atau spesifikasi yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki pegawai negeri sipil. Melalui peningkatan kompetensi (pelatihan) dan prestasi kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai negeri sipil dimana hal tersebut menjadi syarat penilaian dalam SKP (Standar Kinerja Pegawai) untuk kenaikan pangkat baik reguler maupun pilihan dalam pengembangan karir pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Endarwita dan Herlina (2016) dimana secara simultan variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa apabila kompensasi (insentif) diberikan secara adil dan merata sesuai dengan keterlibatan setiap pegawai negeri sipil di dalam melaksanakan kegiatan atau proyek serta diberikan tepat waktu maka kompensasi (insentif) tersebut dapat digunakan oleh pegawai negeri sipil untuk memenuhi kebutuhannya sehingga ada perasaan puas dalam mengerjakan tugasnya serta dapat memberikan kontribusi yang lebih dimana erat kaitannya dengan peningkatan kinerja oleh setiap pegawai negeri sipil. Dengan pemberian kompensasi (insentif) yang tepat waktu maka akan memotivasi pegawai negeri sipil untuk memberikan kompetensi dan prestasi mereka dalam bekerja dimana kinerja yang baik menjadi suatu syarat penilaian untuk dapat mengembangkan karir pegawai negeri sipil. Kinerja yang baik akan memberikan dampak bagi pegawai negeri sipil untuk dapat menyiapkan dan mengembangkan karir mereka serta terlaksananya program dan tujuan dari Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat secara parsial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($0,870 > 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Kemudian terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat secara parsial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,001 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Terakhir terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan.

REKOMENDASI

Rekomendasi untuk kebutuhan penelitian selanjutnya bagi yang berminat meneliti tentang kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan objek penelitian yang berbeda dapat menggunakan atau menambah variabel lain, karena peneliti menyadari bahwa mengukur kinerja pegawai bukan hanya melalui kompensasi dan pengembangan karir saja. Karena hasil penelitian variabel menunjukan variabel kompensasi dan pengembangan karir hanya mempengaruhi 31,5% sedangkan sisanya sebesar 68,5% dari data penelitian yang telah diketahui menunjukan bahwa kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti variabel gaya kepemimpinan, kompetensi individu, penilaian prestasi kerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, kedisiplinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen kerja dan lain-lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini.

Penelitian ini juga menggunakan subjek penelitian yang terbatas yaitu sebanyak 40 orang responden yang merupakan jumlah dari seluruh pegawai negeri sipil, sehingga hasil penelitian ini tidak maksimal. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya diperlukan penambahan sampel yang lebih besar (Tenaga Honorer) sehingga dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya.

DAFTAR REFERENSI

Endarwita dan Rini Herina. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. FIF Group Di Kabupaten Pasaman. *e- Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol 4, Nomor 2, 117-125.

Erwinsyah, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Vol 06 No.01. Page | - 250 -

Fauzi, U. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 2, Nomor 3, 172-185.

Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kriswanti. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Empirik Pada Kantor BBWS Pemali Juana. *Jurnal Ilmiah Dalam menyikapi Permenristekdikti RI*. Nomor 20, 54-70.

Kusuma YB, dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia Di Lawang Malang.

Negara, NMCMA. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Vol: 4, No: 1.

Prakoso, YD. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan bank Giri Suka Dana Kabupaten Wonogiri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediai . Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta : Surakarta.

Prasetyo, S. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Hotel Berbintang Di Yogyakarta. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.

Puspitasari, P. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Expedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang : Semarang.

Putri AD dan Suradi. 2016. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Palur Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*. Vol. 14, No. 3, 7-12.

Republik Indonesia. 2017. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2017 Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat*. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, NN. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*. Volume 4, Nomor 2, 620-630.
- Sofyan, AH. 2017. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak langsung Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Subekti, Y. 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Kievit Indonesia. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro : Semarang.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Cetakan Kelima. Bandung : CV. Alfabeta.