

Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi

Vanisa Artha Ayuwangi¹⁾ *, Muhammad Tahwin²⁾

¹⁾vanisaartha123@gmail.com

²⁾Universitas YPPI Rembang

Jln. Raya Rembang Pamotan KM 4 Tireman Timur, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRACT

Upload: 12 November 2024
Revisi: 16 desember 2024
Diterima: 18 Desember 2024
Tersedia online: 10 Februari 2025

Kata Kunci:

Pengembangan karir
Kompensasi
Motivasi
Kinerja
BKD Rembang

A government agency's HR department plays a crucial role in accomplishing its goals and objectives. Career growth, pay, and motivation are all ways to improve employee performance. This study aims to ascertain how employee performance is affected by career growth, pay, and motivation. This study was carried out at the Rembang Regency Regional Personnel Agency, which employs 48 people. Every member of the population was used in the sampling process (saturated sample). Multiple linear regression analysis was used to handle and examine the acquired data. According to the study's findings, performance is positively impacted by motivational factors but is negligibly impacted by career development and remuneration factors. Only 63.3% of the performance variable can be explained by this research model; the remaining portion is due to additional factors that are not covered in this model. These findings provide attention for related parties in terms of management to integrate career development programs with work-based compensation programs to create a reward system that can encourage performance results.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia di era globalisasi menjadi sulit karena ada banyak infrastruktur dan suprastruktur yang harus disiapkan untuk menjalankan proses SDM yang baik. Manajemen SDM sangat penting bagi suatu kelompok, bahkan sebagai poin utama dalam pengelola dan penyedia SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak ada organisasi yang akan mengabaikan aspek pengembangan SDM jika mereka ingin tetap hidup dan dipandang baik oleh masyarakat.

BKD Kabupaten Rembang adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas penataan dan pelaksanaan kebijakan wilayah terkait kepegawaian. Lembaga ini juga bertanggung jawab atas tugas-tugas dari Pemerintah kepada Bupati dalam bentuk dekonsentrasi. Saat ini,

* Corresponding author

BKD Kabupaten Rembang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat, baik dari segi sarana publik maupun pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Kinerja, menurut (Mulyadi & Pancasasti, 2021), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka. Sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, dan kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pekerja mampu mencapai tujuan dan tugas yang telah rancang oleh perusahaan maupun organisasi. Tingginya hasil kinerja seseorang akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan target organisasi. Variabel seperti pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu motivasi untuk bekerja untuk suatu organisasi adalah variabel pengembangan karir, menurut (Naimah & Nurhidayati, 2023). Untuk menjadi lebih baik dan maju dari posisi saat ini sudah menjadi sifat manusia pada umumnya. Suatu karir memperlihatkan bagaimana seorang karyawan berkembang secara individual dalam jenjang karir mereka selama mereka bekerja di perusahaan. Temuan dari (Ruktipriangga et al., 2022) memperlihatkan pengembangan karir memberikan efek positif signifikan pada kinerja pegawai, sementara temuan berbeda dari (Nuriyah et al., 2022) memperlihatkan pengembangan karir justru memberi efek negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, ada gap penelitian antara peneliti.

(Trisna & Guridno, 2021) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari semua uang yang diterima pekerja, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Pegawai menjadi lebih bersemangat, lebih bahagia di tempat kerja, dan lebih produktif jika mereka menerima kompensasi yang tepat. Dalam menerapkan sistem kompensasi, perusahaan tidak hanya mempertimbangkan jumlah, tetapi juga keadilan, transparansi, dan kesejahteraan karyawan untuk mencapai hasil yang paling optimal. Hal ini diperkuat dengan temuan (Fitri et al., 2023) dan (Jatmika & Sriadi, 2022) yang memperlihatkan dimana kompensasi memberi efek positif signifikan pada kinerja karyawan. Di sisi lain, temuan berbeda dari (Aromega et al., 2019) menemukan bahwa dampak negatif dari kompensasi tidak signifikan pada kinerja karyawan.

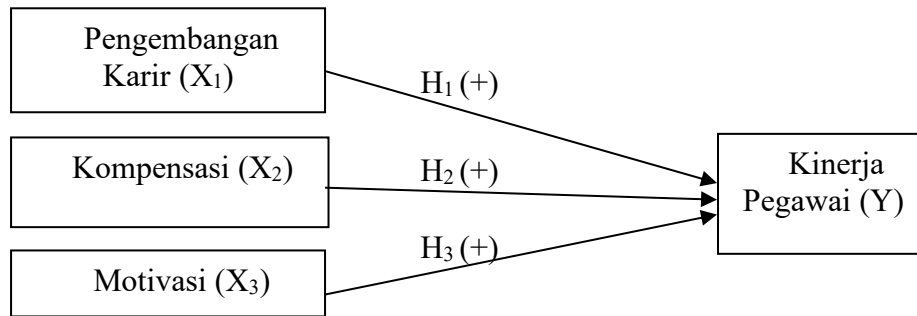
(Yulistina & Tahwin, 2024) menggambarkan motivasi kerja sebagai kumpulan kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang mendorong mereka untuk berperilaku dalam pekerjaan dengan format, arah, intensitas, dan waktu tertentu. Karena manajer memberikan tanggung jawab kepada karyawan mereka untuk bekerja dengan baik dan memenuhi tujuan yang diinginkan, motivasi semakin penting. Motivasi menjadi variabel utama dalam segala bentuk aktivitas karena dapat mempengaruhi seberapa produktif, puas dan efektif bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Faktor intrinsik (dari dalam diri seseorang) dan ekstrinsik (dari lingkungan luar) adalah dua sumber inspirasi yang berbeda. Penelitian oleh (Kusumaningsih & Tahwin, 2022) dan (Dahlia & Fadli, 2022) menemukan bahwa motivasi mempunyai dampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh (Noviani, 2022) menemukan bahwa dampak negatif dari motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BKD memainkan peran penting dalam pelaksanaan manajemen PNS daerah, terutama dalam perumusan kebijakan teknis, pengembangan, kesejahteraan, dan penegakkan disiplin dan pensiun PNS. Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang adalah untuk menciptakan penilaian kinerja dan perilaku kerja yang dapat diukur sehingga kompensasi dan hukuman dapat diberikan secara proporsional. Pencapaian penilaian prestasi kerja ASN di BKD Kabupaten Rembang tahun 2023 menunjukkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Rembang. Hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata pegawai mempunyai kinerja yang baik dengan nilai 86,34, yang memenuhi standar penilaian Kantor BKD Kabupaten Rembang bahwa organisasi yang menerima nilai di atas 80 dianggap baik dan dapat digunakan sebagai contoh untuk lembaga lain.

Karena uraian yang dijelaskan dan ketidakkonsistenan dalam temuan penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan untuk penelitian yang dilakukan, penelitian lebih mendalam diperlukan untuk mengkonfirmasi teori dengan tujuan penelitian ini untuk menunjukkan hubungan antara pengembangan karir, kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai.

Model penelitian berikut dapat digunakan berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan untuk menggambarkan hubungan antara kinerja pegawai, kompensasi, dan motivasi dengan pengembangan karir:



Gambar 1. Model Penelitian

Dari model penelitian diatas dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga pengembangan karir memberi efek positif pada kinerja pegawai

H₂ : Diduga kompensasi memberi efek positif pada kinerja pegawai

H₃ : Diduga motivasi memberi efek positif pada kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Studi ini melibatkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Rembang. Penelitian jenis ini adalah kuantitatif yang melibatkan wawancara melalui kuesioner. Ada dua kategori variabel dalam penelitian ini: variabel independen dan variabel dependen. Kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel dependen, dan variabel pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi berfungsi sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Untuk tujuan penelitian ini, kuesioner berikut digunakan:

Tabel 1. Daftar Pernyataan dalam Kuesioner

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan
Pengembangan Karir	Perencanaan karir	PK1	Saya memiliki strategi pengembangan karir saya sendiri.
		PK2	Saya sangat tertarik untuk terus berkembang dalam karir saya di perusahaan.
		PK3	Saya dapat meningkatkan karir saya dengan rajin meningkatkan pengetahuan saya.
	Tidak ada pengembangan karir bagi pegawai	PK4	Tidak ada pengembangan karir bagi pegawai
Pengembangan karir individu	Pengembangan karir individu	PK5	Saya merasa mendapatkan tanggung jawab dan kepercayaan lebih dalam mewujudkan pengembangan karir saya.

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan
Kompensasi	Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM	PK6	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan yang lebih lama bekerja.
		PK7	Saya merasa masa kerja mempengaruhi pengembangan karir saya.
		PK8	Saya percaya bahwa instansi telah memberi kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk meningkatkan posisi mereka.
		PK9	Ketika datang ke perencanaan dan pengembangan karir saya, atasan saya sangat peduli.
	Peran umpan balik terhadap kinerja	PK10	Saya merasa puas dengan pekerjaan atau posisi saya saat ini.
		PK11	Setiap pekerja diberikan informasi dan data lengkap tentang persyaratan untuk posisi tertentu di perusahaan.
	Gaji	K1	Gaji yang sudah diterima dapat meningkatkan semangat kerja.
		K2	Selama ini, gaji saya telah sesuai dengan tanggung jawab yang saya berikan di tempat kerja.
	Insentif Kompensasi	K3	Insentif yang diberikan instansi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja
		K4	Instansi memberi insentif jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan.
	Motivasi	Tunjangan	K5
K6			Tunjangan yang diterima sesuai harapan.
Kebutuhan untuk apresiasi		K7	Tunjangan yang diberikan tidak sesuai harapan
		M1	Adanya penghargaan yang diberikan instansi kepada semua pegawai yang telah bekerja dengan mendapatkan hasil yang melebihi target dari yang sudah ditetapkan instansi
		M2	Saya mempunyai keinginan meningkatkan prestasi
Kebutuhan akan afiliasi		M3	Adanya saling dihormati sesama pegawai dan lingkungan sekitarnya
		M4	Saya merasa pekerjaan saya adalah pilihan tepat untuk mengembangkan potensi yang saya miliki
Kebutuhan akan kekuasaan	M5	Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan pengakuan dari atasan	
	M6	Saya mampu meningkatkan hasil kinerja saya untuk mendapatkan pengakuan dari atasan	
	M7	Saya tidak memiliki motivasi apapun dalam meningkatkan hasil pekerjaan saya	
Kinerja	Kualitas	Kpeg1	Pekerjaan saya dilakukan dengan cermat dan teliti.
		Kpeg2	Saya memiliki <i>skill</i> sesuai dengan bidang dan tanggung jawab pada pekerjaan yang saya selesaikan saat ini.
	Kuantitas	Kpeg3	Pemberian tugas oleh pimpinan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang saya miliki
		Kpeg4	Hasil pekerjaan yang telah terselesaikan tidak sesuai dengan ketentuan dari arahan pimpinan
		Kpeg5	Saya mampu melaksanakan tugas pekerjaan secara kelompok maupun individu
	Kehandalan	Kpeg6	Saya mampu bekerja sesuai arahan dari pimpinan yang diberikan
		Kpeg7	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan
	Sikap	Kpeg8	Pemimpin bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang pegawai kerjakan
		Kpeg9	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan bertanggung jawab atas penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi.

Populasi dalam studi ini melibatkan 48 pegawai BKD Kabupaten Rembang, jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Dalam studi ini

dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \quad (1)$$

Y merupakan variabel independen yaitu kinerja pegawai, α merupakan konstanta, β_1X_1 merupakan koefisien regresi untuk variabel independen variabel pengembangan karir, β_2X_2 merupakan koefisien regresi untuk variabel independen kompensasi, β_3X_3 merupakan koefisien regresi untuk variabel independen motivasi dan e merupakan *standar error*. Untuk membuktikan dugaan hubungan variabel independen dengan variabel dependen dilakukan dengan uji hipotesis (ujit), dimana uji hipotesis menggunakan uji t sisi kanan dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$. Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen (Wibisono et al., 2019). Uji determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan melihat angka dari *adjusted R square*, namun sebelum itu dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan instrumen dan data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan sebagai informasi tentang validitas dan konsistensi kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Validitas

Item pernyataan yang digunakan sebagai metrik diuji validitas. Penelitian ini mengumpulkan 34 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir. Dengan membandingkan kolerasi *bivariate* masing-masing indikator dengan nilai total skor konstruk signifikansinya 0,05, pernyataan dianggap valid. Hasilnya menunjukkan hal-hal berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Nilai Sig	< 0,05	Keterangan	
Pengembangan Karir	Perencanaan karir	PK1	0,000			
		PK2	0,000			
		PK3	0,000			
		PK4	0,000			
	Pengembangan karir individu	PK5	0,000			
		PK6	0,000	< 0,05	Valid	
		PK7	0,000			
		Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM	PK8	0,000		
			PK9	0,000		
		Peran umpan balik terhadap kinerja	PK10	0,000		
			PK11	0,000		
Kompensasi	Gaji	K1	0,006			
		K2	0,000			
	Insentif Kompensasi	K3	0,000	< 0,05	Valid	
		K4	0,000			
	Tunjangan	K5	0,000			
		K6	0,000			

Variabel	Indikator	Item	Nilai Sig	< 0,05	Keterangan
Motivasi	Kebutuhan untuk apresiasi	K7	0,000		
		M1	0,000		
	Kebutuhan akan afiliasi	M2	0,000		
		M3	0,000		
		M4	0,000	< 0,05	Valid
	Kebutuhan akan kekuasaan	M5	0,000		
		M6	0,000		
Kinerja Pegawai	Kualitas	M7	0,002		
		Kpeg1	0,001		
	Kuantitas	Kpeg2	0,000		
		Kpeg3	0,000		
		Kpeg4	0,046		
	Kehandalan	Kpeg5	0,000	< 0,05	Valid
		Kpeg6	0,000		
	Sikap	Kpeg7	0,024		
		Kpeg8	0,000		
Kpeg9		0,000			

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilalui sebagai fungsi untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data benar-benar handal. Kuesioner dianggap handal atau reliabel jika jawaban responden pada pernyataan konsisten (Basuki & Prawoto, 2019). Untuk menguji reliabilitas, kriteria digunakan dengan melihat angka *cronbach alpha* lebih dari 0,70 dianggap reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	> 0,70	Keterangan
Pengembangan Karir	0,903		
Kompensasi	0,797	> 0,70	Reliabel
Motivasi	0,844		
Kinerja Pegawai	0,779		

Setiap variabel penelitian mempunyai angka *cronbach alpha* lebih dari 0,70, Tabel 3 memperlihatkan semua variabel penelitian diasumsikan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji kelayakan data menggunakan uji asumsi klasik, yang memenuhi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas, untuk memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi linier klasik.

Uji Normalitas

Dengan asumsi nilai signifikansi di atas 0,05, data dianggap berdistribusi normal untuk uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Tabel 4 dibawah ini, nilai asymptotic sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari standar, yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,84124726
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,047
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilalui sebagai penentu adanya korelasi antara variabel independen atau tidak dalam model regresi. Tidak mungkin model regresi yang baik menemukan korelasi antara variabel independen. Jika angka toleransi lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka tidak ada multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2019).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,613	3,299		2,611	0,012		
	PK	0,046	0,125	0,063	0,370	0,713	0,274	3,653
	K	0,169	0,184	0,141	0,919	0,363	0,331	3,019
	M	0,732	0,164	0,650	4,457	0,000	0,366	2,729

a. Dependent Variable: Kpeg

Multikolinieritas tidak terjadi pada semua variabel independen (bebas) dalam penelitian ini, seperti yang perlihatkan oleh pada Tabel 5. Ini ditunjukkan dengan fakta bahwa nilai toleransi variabel kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir melebihi 0,10 dan angka VIF berada dibawah 10.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengidentifikasi ketidaksamaan dalam varians dari residual dari pengamatan lain dalam model regresi, uji ini dilakukan. Model regresi yang baik adalah yang variabelnya tidak menunjukkan heterokedastisitas, dan syarat tidak menunjukkan heterokedastisitas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,077	2,009		0,536	0,595
	PK	0,070	0,076	0,259	0,914	0,366
	K	0,015	0,112	0,034	0,133	0,894
	M	-0,111	0,100	-0,272	-1,112	0,272

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 6 memperlihatkan nilai *Sig.* yang dihasilkan pada variabel PK (pengembangan karir), K (kompensasi) dan M (motivasi) di atas 0,05 yang diasumsikan bahwa model ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif atau negatif satu sama lain, analisis regresi linier berganda digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,613	3,299		2,611	0,012
	PK	0,046	0,125	0,063	0,370	0,713
	K	0,169	0,184	0,141	0,919	0,363
	M	0,732	0,164	0,650	4,457	0,000

a. Dependent Variable: Kpeg

Tabel 7 pada kolom B diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Kpeg = 8,613 + 0,046 PK + 0,169 K + 0,732 M \quad (2)$$

Deskripsi persamaan tersebut, dimana Kpeg adalah kinerja pegawai, PK adalah pengembangan karir, K adalah kompensasi dan M adalah motivasi. Pengembangan karir, kompensasi dan motivasi yang digunakan dianggap konstan, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 8,613. Nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan karir memberi nilai positif, dimana setiap kenaikannya akan meningkatkan kinerja sebesar 0,046. Begitu juga pada kompesasi, setiap kenaikannya tentu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,169. Selanjutnya, hasil yang sama pada variabel motivasi juga memberi peningkatan pada kinerja sebesar 0,732.

Uji Hipotesis (Uji t)

Fungsi pengujian ini guna membuktikan hipotesis yang dirancang dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} diperoleh melalui *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$, n merupakan total sampel sebanyak 48 dan k merupakan jumlah variabel independen dalam hal ini adalah 3, maka $df = 48 - (3 + 1)$ adalah 44, dilihat dari nilai t_{tabel} menunjukkan nilai 1,6802. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada Tabel 7, dapat dideskripsikan bahwa pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} 0,370 < 1,6802 dengan tingkat signifikansi 0,713 > 0,05. Dikatakan, pengembangan karir memiliki efek positif tidak signifikan pada kinerja pegawai, hal ini menolak hipotesis satu yang diajukan. Hasil yang sama terjadi pada variabel kompensasi dimana nilai t_{hitung} 0,919 < 1,6802 dengan angka signifikansi 0,363 > 0,05. Artinya, kompensasi memberi efek positif tidak signifikan pada kinerja, hal ini juga menolak hipotesis dua yang diajukan. Pada variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} 4,457 > 1,6802 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Disimpulkan, motivasi memberi efek positif signifikan pada kinerja, ini memiliki kesesuaian dengan hipotesis ketiga yang diajukan.

Uji Silmultan (Uji F)

Uji simultan pada dasarnya digunakan untuk menilai apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Uji f dilalui dengan kriteria $f_{hitung} > f_{tabel}$. Nilai f_{tabel} didapat melalui standar kebebasan (*degree of freedom*) $df1$ dan $df2$, dimana $df1 = k$ dan $df2 = n$, k merupakan jumlah variabel independen yaitu 3 dan n

merupakan jumlah sampel yaitu 48 maka nilai f_{tabel} adalah 2,80. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,974	3	101,658	28,072	0,000 ^b
	Residual	159,339	44	3,621		
	Total	464,313	47			

a. Dependent Variable: Kpeg

b. Predictors: (Constant), M, K, PK

Tabel 8 dapat menjelaskan bahwa ketiga variabel independen yang meliputi pengembangan karir, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memberi hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai karena nilai f_{hitung} yang ditunjukkan melebihi nilai f_{tabel} yang ditetapkan ($28,072 > 2,80$).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait. Untuk uji determinasi, penelitian ini menggunakan determinasi kotak R yang disesuaikan.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,810 ^a	0,657	0,633	1,903

a. Predictors: (Constant), M, K, PK

Hanya variabel dependen, kinerja pegawai sebesar 63,3%, yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang termasuk pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi dalam model penelitian ini, dengan angka *adjusted R square* sebesar 0,633. Faktor lain yang tidak diteliti mungkin memberi efek pada kinerja, bertanggungjawab sebesar 36,7% dari total.

Pembahasan

Pengembangan karir memberi efek positif tidak signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Artinya, setiap peningkatan pengembangan karir mempunyai efek yang sangat kecil pada naiknya kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Pengembangan karir mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang sehingga mampu mempengaruhi produktivitas dan kualitas suatu pekerjaan. Adanya pengembangan karir bagi pegawai merupakan suatu peluang untuk maju cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen, namun pengembangan karir pada temuan ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja. Tidak signifikannya pengembangan karir dalam peningkatan kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa program pengembangan yang diterapkan mungkin belum efektif atau belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kinerja, sehingga manfaat pengembangan karir yang diberikan instansi belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai. Seperti, BKD memberikan pelatihan manajemen proyek pada pegawainya, sementara pekerjaan pegawai lebih membutuhkan keterampilan administrasi dan pengelolaan data. Akibatnya, pelatihan tersebut tidak berpengaruh secara langsung pada rutinitas pekerjaan sehari-hari para pegawai. Temuan ini diperkuat oleh temuan (Putri & Ratnasari, 2019) yang memberi

hasil yang sama yaitu pengembangan karir berdampak positif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Kompensasi memberi efek positif tidak signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan kompensasi memberi efek yang sangat kecil pada peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Secara teori kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa (Prasetya et al., 2023). Pengaruh yang sangat kecil ini disebabkan oleh faktor lain seperti rasa tanggungjawab, stabilitas pekerjaan atau kepuasan kerja daripada kompensasi yang diperoleh. Kompensasi yang tinggi yang diberikan instansi belum cukup mampu meningkatkan kinerja pegawai apabila pekerjaan pegawai memiliki dampak sosial atau pelayanan publik yang tinggi, sehingga peningkatan kompensasi tidak menjadi fokus utama pegawai dalam meningkatkan pekerjaannya. Temuan ini selaras dengan hasil (Prasetya et al., 2023) yang mana kompensasi memberi efek positif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Motivasi memberi efek positif signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Proses memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bekerja sama dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi (Yulistina & Tahwin, 2024). Dengan motivasi, pegawai akan mendapatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik, motivasi akan mendorong pegawai untuk inisiatif dan inovatif serta membuat pegawai untuk bekerja lebih keras demi keberhasilan jangka panjang perusahaan. Temuan ini mendukung temuan dari (Kusumaningsih & Tahwin, 2022) serta (Dahlia & Fadli, 2022) yang mempunyai hasil yang sama yaitu motivasi berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian dan analisa, maka penelitian ini memiliki temuan dimana variabel pengembangan karir dan motivasi memberi efek tidak signifikan pada kinerja pegawai, sementara variabel motivasi memberi efek positif pada kinerja pegawai. Dari temuan ini tercipta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain selain yang digunakan variabel ini misalnya variabel loyalitas, budaya organisasi, tanggung jawab, pelatihan dan lain sebagainya dan perlu diadakan penelitian kembali dengan mencakup bidang-bidang lain, sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian yang sudah ada.

REFERENSI

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2019). Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *PT Rajagrafindo Persada*.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>

- Jatmika, P. P., & Sriadi, M. B. D. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(1), 166–172. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i1.159>
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 8(2), 38–47.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427–3432. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>
- Noviani, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pundi Kencana Cilegon. *Jurnal Manajemen Retail*, 2, 40–53.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 6(1), 14–31.
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Dompu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401–413. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.475>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Wibisono, A., Rofik, M., & Purwanto, E. (2019). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda dalam Penyelesaian Skripsi Mahasiswa. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.29407/ja.v3i1.13512>
- Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>