

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS 1 SERIRIT**Dewa Ayu Putu Ratni Dewi¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ratnidewi06@gmail.com

ABSTRACT

Perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Apabila individu dalam perkantoran SDM nya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Kinerja pegawai menjadi peranan penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut juga terjadi pada Puskesmas 1 eririt , maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas 1 Seririt

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Puskesmas 1 Seririt sebanyak 33 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sama halnya dengan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya apabila pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana pengembangan karir diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun. dan sama hal nya dengan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , ini artinya apabila komitmen organisasional semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik , dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir , Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Dewasa ini aktivitas dunia usaha makin terasa pertumbuhannya pengembangan ekonomi yang berkesinambungan di arahkan pada terwujudnya perekonomian nasional yang mandiri dan handal berdasarkan

demokrasi ekonomi sehingga dengan demikian pertumbuhan kegiatan ekonomi harus diarahkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat serta mengatasi ketimpangan ekonomi.

Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam satu perusahaan

kinerja karyawan merupakan unsur yang terpenting sehingga pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi atas pimpinan mutlak di perlukan sehingga sudah selayaknya semua kebutuhan karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Menurut Kiruja (2013:34),), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Beberapa hasil pengamatan yang telah dilakukan di Puskesmas 1 Seririt secara langsung menggunakan metode wawancara dengan beberapa Karyawan Puskesmas 1 Seririt sumber informasi. Permasalahan yang terpenting mengenai kinerja karyawan saat ini belum optimalnya upah yang di terima oleh pegawai Puskesmas 1 Seririt apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing masing pegawai dengan adanya tuntutan pegawai untuk, disiplin. beberapa peneliti sebelumnya Dwianto (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA” yang menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Factor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Kompensasi, menurut Hasibuan (2014: 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan berupa barang, uang dan lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan, Lubis (2015) menyatakan kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya

tunjangan yang di terima oleh karyawan masih banyak yang perlu di pertimbangkan karna beban kerja dan resiko yang di peroleh sangat besar yang mana hal ini mempengaruhi terhadap rendahnya kinerja karyawan pada Puskesmas 1 Seririt.

Berikut Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menurut Aprijon (2014)

dengan judul “ Pengaruh Kompenassasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang” hasil penelitian menyatakan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang,

Factor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan adalah pengembangan karir, Dalam meningkatkan retensi karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor seperti penerapan kebijakan pengembangan terhadap karyawan, karena kebijakan pengembangan tersebut dirasa sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut (Handoko, 2012:130-131). Sari (2016) Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektifitas individu , kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja karyawan, Puskesmas 1 Seririt akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Presepsi setiap karyawan terhadap

pengembangan karir bisa berbeda tergantung cara pandang karyawan terhadap pengembangan karir

Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya Negara (2014) Dengan judul ” Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana” Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins (2015) komitmen organisasional merupakan keadaan di mana karyawan memihak suatu perusahaan serta mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Komitmen Organisasional memainkan peran penting dalam mendorong keinginan karyawan untuk tetap berada di Puskesmas 1 Seririt. Hal ini dapat dilihat dari beberapa keluhan yang muncul dari karyawan, seperti tidak mendapat pelatihan yang tidak merata, gaji yang tidak sesuai dengan jabatan, dan masih adanya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain dikarenakan ketidakpuasan. .

Berikut Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya oleh Fitriastuti (2013) dengan judul ‘ ‘ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan’ ’ Berdasarkan hasil penelitian ditemukan, bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas 1 Seririt . dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga factor Kompensasi, Pengembangan karir dan Komitmen Organisasional memegang peranan penting yang cukup signifikan. Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti ‘ ‘ Pengaruh Kompensasi , Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt
- 2). Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas 1 Seririt
- 3). Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap

Kinerja Karyawan pada Puskesmas 1 Seririt

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS ***Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)***

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, sedangkan variabel komunikasi dan pengalaman kerja adalah sebagai faktor penentu. Jika faktor-faktor ini secara baik diterapkan diperusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- c) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

- d) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya

Pengembangan Karir

Menurut Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

Menurut Siagian (2015:207) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai
- b) Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan Pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.
- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses

kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

- d) Adanya minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.
- e) Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2015) komitmen organisasional merupakan keadaan di mana karyawan memihak suatu perusahaan serta mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan

Indikator-indikator Komitmen Organisasional Meyer (1984) dalam Robbins (2012:99), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- a). Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b). Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c). Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- d). Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Menurut Manullang (2010:112) kinerja karyawan adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum ketrampilan.

Menurut Priansa (2014:271) indikator kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Quantity of work (kuantitas pekerjaan) yaitu volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2).Quality of work (kualitas pekerjaan) yaitu hasil kerja karyawan yang berhubungan dengan ketelitian, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang telah dilaksanakan dalam perusahaan.

3).Dependability (kemandirian) yaitu berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

4).Initiative (inisiatif) yaitu berkenaan dengan fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab sendiri atas hasil kerjanya.

5).Adaptability (adaptabilitas) yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan kondisi yang dihadapi.

6).Cooperation (Kerjasama) yaitu berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri,

keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Aprijon (2014). Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan

cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Adapun objek penelitian ini adalah para karyawan Puskesmas 1 Seririt pada khususnya yang menyangkut kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas 1 Seririt

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:208) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:115). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subyek baik kualitas maupun karakteristik tertentu yang

diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas 1 Seririt yang berjumlah 33 orang (tidak termasuk pegawai kontrak)yang tersebar pada bagian bagian yang ada

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian ini ada beberapa teknik metode pengumpulan data yaitu :

1. Metode Interview (Wawancara)

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (penelitian tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon) Sugiyono, 2016).wawancara dalam penelitian ini yaitu berupa Tanya jawab langsung dengan pemimpin atau dengan karyawan.

2. Metode observasi (pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik tentang suatu obyek. Observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono,2016). Dalam penelitian ini pengamatan mengenai pengaruh

kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Kuisioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas. Pertanyaan tersebut ditujukan kepada karyawan Puskesmas 1 Seririt Untuk mengkuantitatifkan pilihan ganda digunakan skala likert dengan 5 kemungkinan jawaban menjadi 5 skor yaitu :

- a. Untuk jawaban a nilainya 5 (sangat baik)
- b. Untuk jawaban b nilainya 4 (baik)
- c. Untuk jawaban c nilainya 3 (cukup baik)
- d. Untuk jawaban d nilainya 2 (tidak baik)
- e. Untuk jawaban e nilainya 1 (sangat tidak baik)

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu instrument pengumpulan data dikatakan valid bila mampu dapat mengungkap data atau informasi dari suatu variabel yang diteliti secara tepa dan mampu mengukur apa yang diinginkan atas penelitian tersebut. Hasil uji validitas ini dapat nampak dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Ket
1	Kompensasi(X1)	X1.1	0,850	Valid
		X1.2	0,898	Valid
		X1.3	0,888	Valid
		X1.4	0,860	Valid
2	Pengembangan karir (X2)	X2.1	0,856	Valid
		X2.2	0,939	Valid
		X2.3	0,820	Valid
		X2.4	0,925	Valid
		X2.5	0,809	Valid
3	Komitmen organisasional (X3)	X3.1	0,798	Valid
		X3.2	0,812	Valid
		X3.3	0,783	Valid
		X3.4	0,776	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,797	Valid
		Y2	0,897	Valid
		Y3	0,724	Valid
		Y4	0,897	Valid
		Y5	0,911	Valid

bahwa seluruh variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, bebn kerja, beban kerja, dan Kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dinyatakan pernyataan tersebut valid dan data dapat dilanjutkan sebagai instrument penelitian

Uji Reliabilitas

Suatu instrument pengumpulan data dikatakan reliable jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dapat menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan kekonsistenan dalam menghasilkn suatu pengukuran apa yang diukur (Sekaran & Bougie (2013). Hasil Uji Reliabilitas nampak dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpa	Keterangan
1	Kompensasi	0,882	Reliabel
2	Pengembangan karir	0,923	Reliabel
3	Komitmen organisasional	0,788	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,885	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2.menunjukkan bahwa instrumen penelitian yaitu kompensasi, pengembangan karir, komitemn organisasional dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach alpa* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada angket tersebut reliabel. Hal ini berarti, apabila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama, maka pengukuran

tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggra maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data yang dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov Z menggunakan alat bantu SPSS statistik. Apabila $Asymp.Sig (2-tailed) > a (0,05)$ maka dikatakan data terdistribusi normal. Hasil Uji normalitas disajikan pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74582442
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.046
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai $Asymp. Sig. (2-tailed)$ untuk semua variabel sebesar 200 Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2014), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual atau pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.067	1.456		1.420	.166
Kompensasi	.142	.118	.320	1.206	.238
Pengembangan karir Interpersonal	-.006	.087	-.019	-.067	.947
Komitmen organisasional	-.179	.095	-.396	-1.890	.069

Berdasarkan Tabel 4 di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari eteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Sugiyono, 2014), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.420	2.380
	Pengembangan karir Interpersonal	.359	2.788
	Komitmen organisasional	.672	1.487

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 10 persen dan nilai *variance indicator factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir Interpersonal terhadap kinerja pegawai dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan regresi linier berganda.

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(constant)	-3,675	2,654		-1,358	0,177,
X ₁	0,545	0,215	0,352	2,535	0,017
X ₂	0,432	0,159	0,159	2,592	0,015
X ₃	0,424	0,173	0,173	2,456	0,020
R 0,875					
R ² 0,740					
F 31,430					
F Sig 0,000					

Berdasarkan Tabel 6 di atas maka pengaruh kompensasi (X₁), pengembangan karir (X₂) dan komitmen organisasional (X₃) secara simultan terhadap kinerja

pegawai (Y) pada Puskesmas 1 Seririt dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -3,675 + 0,545X_1 + 0,412X_2 + 0,424X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt adalah sebagai berikut:

koefisien kompensasi sebesar 2,535 dengan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari α 0,05 (0,0170 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien Kompensasi (b₁) sebesar 0,545 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka Kinerja Pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai .

koefisien pengembangan karir positif sebesar 2,592 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 dengan (α) = 5 persen (0,015 < 0,05). Ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien Pengembangan karir (b₂) sebesar 0,412

menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan pengembangan karir maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pula.

diketahui koefisien komitmen organisasional sebesar 2,4560 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 dengan (α) = 5 persen ($0,020 < 0,05$). Ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien komitmen organisasional (b_3) sebesar 0,424 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasional maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan komitmen organisasional maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pula.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2012).

Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui besarnya

MULTIPER R yang diperoleh dalam hasil perhitungan SPSS yaitu positif 0,875

Berdasarkan kriteria menurut (Sugiyono, 2016), maka koefisien korelasi 0,875 di atas, terletak diantara 0,81 sampai dengan 1,00, yang berarti terdapat korelasi positif dan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan karir (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya apabila variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) menurun maka kinerja pegawai juga menurun.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh Kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan Komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. R^2 di peroleh dari besarnya R Square yang besarnya = 0,740 Koefisien determinasi sebesar 74,00% berarti variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan karir (X_2) dan Komitmen organisasional (X_3) secara bersama – sama mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 74,00%. Sisanya sebesar 100% 74,00% = 26,00% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F (F-Test)

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji *F* (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji *F*, karena mengikuti mengikuti distribusi *F* yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model

Analisis (dimana sejumlah variabel *x* mempengaruhi variabel *y*) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus < 0,05. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. < 0,05, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. > 0,05, maka Model Analisis dianggap tidak layak sebagaimana Tabel 7 berikut :

Tabel 7
Uji F (F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317.194	3	105.731	31.438	.000 ^a
Residual	97.533	29	3.363		
Total	414.727	32			

Tabel 7 di atas menunjukkan hasil uji anova (uji *F*) di atas, diperoleh nilai F_{hitung} 31,438 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (**H_a diterima**). Kesimpulannya, model secara simultan telah layak untuk digunakan.

Analisis T-test

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai signifikansi t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} , atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai dapat diketahui.

Pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan dapat diketahui.

a).Analisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel.6 , koefisien kompensasi sebesar 2,535 dengan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari α 0,05 ($0,0170 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririrt. Nilai koefisien Kompensasi (b_1) sebesar 0,545 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan

bahwa semakin tinggi kompensasi maka Kinerja Pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai .

b) Analisis Pengaruh Pengembangan karir Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pada Tabel 6, diketahui koefisien pengembangan karir positif sebesar 2,592 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 dengan (α) = 5 persen ($0,015 < 0,05$). Ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien Pengembangan karir (b_2) sebesar 0,412 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan pengembangan karir maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pula.

c) Analisis Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pada Tabel 6, diketahui koefisien komitmen organisasional sebesar 2,4560 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 dengan (α) = 5 persen ($0,020 < 0,05$). Ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien komitmen organisasional (b_3) sebesar 0,424 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasional maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan komitmen organisasional maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pula.

PEMBAHASAN

a) Analisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, koefisien kompensasi sebesar 2,535 dengan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari α 0,05 ($0,0170 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien kompensasi (b_1) sebesar 0,545 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai .

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprijon (2014) dalam Penelitiannya yang berjudul Pengaruh kompensasi, terhadap kinerja

Guru SLTA di Kecamatan Bangkiang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ramlil, Yudhistira (2018) dan Leonardo dan andreani (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Analisis Pengaruh Pengembangan kari Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pada Tabel 5, diketahui koefisien pengembangan karir positif sebesar 2,592 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 dengan (α) = 5 persen ($0,015 < 0,05$). Ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien pengembangan karir (b_2) sebesar 0,412 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan pengembangan karir maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Yudhistira, Ramlil (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT Indonesai Solusi Humanika di Jakarta. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Negara (2014) dan Kaseger (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Analisis Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pada Tabel 1.5, diketahui koefisien komitmen organisasional sebesar 2,4560 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 dengan (α) = 5 persen ($0,020 < 0,05$). Ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Nilai koefisien komitmen organisasional (b_3) sebesar 0,424 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasional maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan komitmen organisasional maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pula.

Penelitian datul dan Sunuharyo (2018) komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila semakin baik komitmen organisasional

pegawai maka kinerjanya semakin meningkat. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Akbar (2013) dan Oktavia (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1).Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 2).Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seririt. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 4). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas 1 Seriri. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh manajemen Puskesmas 1 Seririt

berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1).Indikator kompensasi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah tunjangan untuk ditingkatkan perannya. Serta mempertahankan indikator yang tertinggi yakni inisiatif.
- 2).Indikator pengembangan karir yang memiliki nilai terendah yaitu: minta untuk dipromosikan agar ditingkatkan perannya dan mempertahankan indikator yang tertinggi yakni tingkat kepuasan.
- 3).Indikator komitmen organisasional yang memiliki nilai terendah yaitu: memperhitungkan peran bawahan untuk ditingkatkan perannya serta mempertahankan indikator tertinggi yakni perhatian pada kenyamanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., 2016. Metodologi Penelitian Bisnis, cetakan 1. Surakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Aprijon (2014) “ Pengaruh Kompenassasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang” *Jurnal Kewirausahaan* , Vol 13, No.1, Januari- Juni 2014.

- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Coetzee and Botha (2012) *A Framework From Developing Student Graduateness and employability in the Economic and Management Sciences University Of Sounth Africa*.
- Dwianto Agung Surya (2019) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA" *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, Juni 2019.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriastuti Triana (2013) " Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal*
- Dinamika Manajemen* Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114.
- Fred Luthans, (2016), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghiselli, E.E., & Brown, C.W. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc-Graw Hill.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu.S.P.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P, 2017, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Handoko,T.Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya*

- Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan KesembilanBelas. Yogyakarta: BPFE.
- Kaseger Regina Gledy (2013) “Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square ” *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916Kumar.
- Rames., Charles Ramendran dan Peter Jacob. (2012). A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees Fit to the Organizational. *Journal of Academic Research in Business and SocialSciences*. 2 (5): 9-42.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene. (2013). Relationship Between Work EnvironmentCarrer Development Opportunities and Employee Retention in Vodafone Ghana Limited. *Global Jurnal of Human Resoirces Management*. 1(4): 1 – 9.
- Lies Indriyani. 2009. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja TerhadapProduktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*.
- Lubis, Rahman. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*. 4(1): 164-173.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. (2006). *Human Resource Management, alih bahasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Mudayen. (2010). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Dan Pengalaman Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Penelitian*. 13(2): 169-198.
- Mukzam Mochammad Djudi (2017) “Pengaruh Komitmen Organisasional erhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo

Surabaya)” *Jurnal Administrasi
Bisnis (JAB)*/Vol. 47 No.2 Juni
2017.

Moeheriono, (2012).*Pengukuran Kinerja
Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi.
Depok : PT Rajagrafindo.

Negara Ni Made Candra Megita Atma
(2014) “Pengaruh Pengembangan
Karir terhadap Kinerja Pegawai
pada PT. Pos Indonesia (Persero)
Kabupaten Jembrana” Vol: 4 No: 1
Tahun: 2014.

Nitisemito, Alek S. 2010. *Manajemen
Personalia*, Edisi kedua, Ghalia
Indonesia.