

Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Kompensasi Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat

Mohamad Alif Alfian, Affandi, Dudung Abdurrahman

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

mohalifalfian@gmail.com, affandi_iss196196@yahoo.com, abahdar@gmail.com

Abstract—From performance assessment data and attendance, it is seen that every period decreases and increases unstable, it can lead to the work motivation of every employee that must be maintained by each organization in order to maintain human resources optimally. This study aims to find out the influence of career development and compensation system on the work motivation of employees of the Department of Housing and Settlements of West Java Province. The sampling technique is simple random sampling using the formula Taro Yamane. This study used descriptive methods and verifikative methods with the number of respondents as many as 60 employees using field research data collection techniques and literature research. The results of this study showed that career development has a positive effect on employee work motivation and the implementation of compensation system has a positive and significant effect on employee work motivation. While the results of simultaneous testing obtained results that Career Development and Compensation System have a positive and significant effect on work motivation.

Keywords—*Career Development, System compensation, Employee Work Motivation.*

Abstrak—Dari data penilaian kinerja dan absensi terlihat bahwa setiap perodesasi mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak stabil, hal tersebut dapat mengarah kepada motivasi kerja setiap pegawai yang harus dijaga oleh setiap organisasi agar dapat memelihara sumber daya manusia dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan sistem kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perumahan dan permukiman provinsi Jawa barat. Teknik penarikan sampel adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Taro Yamane. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 60 pegawai menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dan penerapan sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa Pengembangan Karir dan Sistem Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci—*Pengembangan Karir, Sistem Kompensasi, Motivasi Kerja Pegawai.*

I. PENDAHULUAN

Menurut Griffin (2003:38) mengungkapkan bahwa Motivasi merujuk pada kekuatan internal dan eksternal seseorang yang mendorong respon dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi pegawai sangat mempengaruhi motivasi kerjadan akan berdampak terhadap kinerja, dan tugas seorang pemimpin perusahaan atau organisasi adalah meningkatkan motivasi menuju pencapaian Visi-Misi organisasional. Motivasi membahas bagaimana cara mendorong antusias dan semangat seseorang pegawai terhadap kinerja yang diberikan bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengembangan karir menurut Nawawi (2006:99) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu tahapan (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan kerja tertentu. Pengembangan karir merupakan suatu tahapan proses dimana masa kerja pegawai disuatu perusahaan/organisasi dalam memenuhi klasifikasi jabatan yang dipersiapkan dan dipilih oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan hak yang harus diterima oleh pegawai dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai mekanisme dalam menentukan kompensasi karena guna memberikan sesuai porsi nya masing masing atau yang biasas di sebut “*the right man on the right place*”. Hal tersebut dapat berpengaruh kepada setiap pegawai dengan membedakan porsi setiap jabatan yang dimiliki pegawai. Kompensasi juga dapat di artikan sebagai imbalan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai ketika menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam perusahaan dengan memenuhi periode tertentu. Menurut Andrew E. sikula dalam buku (Mangkunegara, 2009:83) menyatakan bahwa tahapan administrasi kompensasi melibatkan pertimbangan atau

keseimbangan perhitungan yang berdampak terhadap kontribusi pegawai.

TABEL 1. 1 HASIL AKHIR PRESTASI KERJA

DINAS PERUMAHAN PROPINSI JAWA BARAT 2020

Bulan	Hasil Akhir	Jumlah Pegawai
Januari	81%	166
Februari	87%	166
Maret	100%	161
April	99%	164
Mei	89%	159
Juni	92%	158
Juli	94%	156
Agustus	93%	154
September	93%	152
Oktober	92%	153

Berdasarkan pengamatan awal juga terlihat pada tabel 1.1 bahwa adanya penurunan kinerja pegawai di setiap bulannya. Peneliti akan meneliti apakah penyebab dari kenaikan dan penurunan kehadiran pegawai dan kinerja pegawai tersebut yang berdampak pada kinerja pegawai disebabkan oleh pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Dengan alasan tersebut maka peneliti menggunakan Pengembangan karir dan sistem kompensasi sebagai variabel bebas dan untuk diteliti pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi dilapangan terdapat sebuah permasalahan dalam pengembangan karir dan juga sistem kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi atau instansi tidak secara baik dilakukan, dalam aspek pengembangan karir setiap pegawai memiliki sikap rasa percaya diri yang kurang dalam pengembangan diri, lalu kebiasaan dan perilaku buruk yang membudidaya di DISPERKIM, lalu adanya disinformasi yang tumpang tindih kepada pegawai dalam perekrutan/ promosi jabatan, lalu setiap pegawai kurang dalam inisiatif mengembangkan pendidikan untuk spesifikasi pekerjaan, pegawaiipun tidak dapat berkomunikasi secara efektif terhadap semua lini jabatan yang ada.

Aspek kompensasi di DISPERKIM memiliki masalah dilapangan berupa manajemen keuangan setiap pegawai kurang diperhatikan, ada juga setiap pegawai tidak siap dalam proses pensiun karena perencanaan karir tidak di perhatikan sejak awal, setiap pegawai juga merasa pemberian kompensasi tidak diberikan secara merata / adil, dan juga kinerja yang diberikan oleh pegawai tidak secara maksimal dan akan berakibat terhadap tunjangan jabatan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, hal-hal yang sudah disebutkan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam peranan di perusahaan / instansi. Dalam hal ini harus ada indikator perusahaan menentukan peluang pengembangan karir pegawai dan juga pemberian kompensasi secara objektif, ketidaksesuaian harapan pegawai dengan perlakuan perusahaan akan

mengakibatkan motivasi kerja pegawai akan stabil atau memang tidak. Hal ini berakibat kepada rasa loyalitas pegawai bahwa pegawai tersebut akan bertahan untuk perusahaan ataupun malah mencari peluang kerja lebih potensial diperusahan lain.

Fenomena yang terdapat di Instansi pemerintah sangat membutuhkan peran SDM dalam pengelolaan sumber daya manusia termasuk dalam pengembangan karir pegawai nya untuk mengembangkan potensi secara luas maupun sistem kompensasi yang di berikan instansi pemerintah baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, hal ini mengakibatkan motivasi pegawai akan lebih meningkat apabila pengelolaan SDM dapat diterapkan secara baik.

II. LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Karir

Pengertian dari Mangkunegara (2008:78) berpendapat bahwa pengembangan karir ialah program kepegawaian yang mengakomodir pegawai merencanakan karir masa yang akan datang di perusahaan agar perusahaan dan pegawai saling menguntungkan satu sama lainnya. Dari pengertian pengembangan karir tersebut, pegawai dan organisasi atau perusahaan memiliki peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pegawai mempunyai hak berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai wewenang memberikan bantuan berupa program pengembangan karir, agar pegawai dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya. Sudiro (2011:91) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan potensi kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Martoyo (2007:74) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu kondisi yang memperlihatkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status pegawai pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Stone dalam Kadarisman (2013:322-323) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah tahapan dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang. Dengan pengembangan karir tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut harus menyusun perencanaan pengembangan karir apa yang akan diberikan kepada.

B. Sistem Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:181) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai karena pegawai telah berkontribusi terhadap perusahaan dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2002:118) menyatakan bahwa kompensasi ialah setiap pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nawawi (2011:314) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran kepada pegawai yang telah memberikan kontribusi untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Yani tahun (2012, dalam Widodo, 2016:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan setiap pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif agar bertujuan memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) menjelaskan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung ataupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan sesuai kepada pegawai, sebagai upaya balas jasa terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

C. Motivasi kerja

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi yang berkaitan dengan perilaku manusia sebagai penggerak orang lain agar mampu melakukan kegiatan kerja organisasi atau perusahaan. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dapat membantu pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Moekijat (2002 : 5) bahwa motivasi merupakan suatu usaha mendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Menurut T. Hani Handoko (2000 : 250) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 89) menyatakan bahwa motivasi merupakan respon diri didalam seseorang yang mengakibatkan orang tersebut melakukan aktifitas. Motivasi merupakan suatu usaha pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang mendukung keinginan individu untuk dapat mengerjakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

D. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2014:22) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut Umi Narimawati (2010:29) mendefinisikan metode verifikatif sebagai berikut: “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode didefinisikan sebagai suatu cara kerja untuk dapat memahami subjek sesuatu. Dari definisi tersebut, maka metode penelitian dapat pula diartikan sebagai suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian. Dengan ungkapan lain, metode adalah suatu pendekatan umum untuk mengkaji topik penelitian.

E. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan dan Permukiman provinsi Jawa Barat.

F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda-benda yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi yang dipilih untuk ditelaah akan menjadi pembatas dari hasil penelitian yang diperoleh. Artinya, penelitian hanya akan berlaku pada populasi yang dipilih. Seorang peneliti hanya dapat menyimpulkan hasil penelitiannya untuk populasi yang telah dipilih. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Perumahan dan Permukiman Prov Jawa barat sebanyak 153 orang.

Menurut Sugiyono (2010:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Agar sampel yang diperoleh lebih representif maka, tehnik probability sampling dilakukan dengan metode simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. didapatkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini

berjumlah sebanyak 60 responden.

TABEL 2. Uji REGRESI SECARA PARSIAL (UJI T)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	11.299	3.847		2.937	.005
X1	.3495	.111	.380	3.037	.004
X2	.3321	.121	.343	2.745	.008

Sumber diolah melalui IBM SPSS Statistics 25

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Untuk variable Pengembangan Karir (X1) pada $\alpha = 0,1$, H_0 ditolak sebab $T_{hitung} > T_{tabel}$ $3,037 > 1,671$, sehingga pengembangan karir (X1) mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Untuk variabel Penerapan Sistem Kompensasi (X2) pada $\alpha = 0,1$, H_0 ditolak sebab $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,745 > 1,671$, sehingga Penerapan Sistem Kompensasi (X2) mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Y) Dinas Perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.

TABEL 3. UJI REGRESI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.167	2	282.584	20.211	.000 ^b
	Residual	796.965	57	13.982		
	Total	1362.132	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Sistem Kompensasi

Pada $\alpha = 10\%$ H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,211 > 2,40$. Artinya, secara bersama-sama variabel X_1 dan variabel X_2 berpengaruh terhadap variable Y . Maka Pengembangan Karir (X_1) dan Sistem Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat

IV. KESIMPULAN

Secara Parsial terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai kerja dan pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perumahan dan permukiman provinsi Jawa Barat.

Secara simultan diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,415 atau 41,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Sistem Kompensasi secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat sebesar 41,5%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 41,5\% = 58,5\%$ lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Kelima Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Achmad, Sudiro. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- [3] Griffin, Jill. 2003. Customer Loyalty: Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- [4] Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE)
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- [6] M. Kadarisman, 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [7] Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- [8] Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- [9] Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua

- [10] Moekijat. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Pionir Jaya
- [11] Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- [12] Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [13] Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- [15] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [16] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Duriyanto, Darmadi dan C. Liana. 2001. Analisis Efektifitas Iklan Televisi Softener Soft & Fresh di Jakarta dan Sekitarnya dengan Menggunakan Consumer Decision Model. Jurnal Ekonomi Perusahaan. Volume IV Nomor