

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BALAS JASA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Bahrudi Efendi Damanik, S.E., M.M.**

Manajemen Informatika AMIK-STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar

Email : bahrudiefendi@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of career development on employee performance, to find out how the effect of remuneration on employee performance, to find out how the influence of career development and remuneration simultaneously on employee performance. The method used is the survey method and data collection carried out through observation, interviews, and distributing questionnaires using a Likert scale as a measuring device. The study was conducted at the Revenue Service Office of North Sumatra Province UPT Pematangsiantar, the sample in this study amounted to 36 employees, the data analysis technique used was multiple linear analysis techniques. The results of the research obtained are career development and remuneration variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with  $F_{count} > F_{table}$  ( $15,170 > 3,230$ ), the partial return variable has a positive and significant effect on employee performance, with a  $t_{count}$  value  $>$  table ( $2,416 > 2,021$ ), partial career development variable has a positive and significant effect on employee performance, with a value of  $t_{count} >$   $t_{table}$  ( $2,094 > 2,021$ ), R square value of 0,479, this indicates that 47.90% of career development variables and remuneration are simultaneous effect on the performance of employees in the Revenue Service of North Sumatra Province UPT. Pematangsiantar, while the remaining 52.10% influenced by other variables not examined*

**Keywords:** Career Development, Retribution, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Keberlangsungan organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsinya harus mampu memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki agar dapat merealisasikan rencana-rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Potensi yang dimiliki tersebut antara lain berwujud manusia yang dipekerjakan sebagai salah satu bagian yang paling penting dalam mencapai tujuan tersebut yang biasa kita sebut sebagai pegawai. Pegawai yang terlibat dalam organisasi mempunyai keinginan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan nyaman secara lahiriah dan batiniah. Karena itu maka pemimpin organisasi harus memperhatikan kebutuhan setiap pegawainya baik dari segi lahir maupun batin, agar pegawai dapat mencurahkan segenap kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematang Siantar adalah merupakan unsur pelaksana pemerintah

daerah Kota Pematangsiantar yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang pendapatan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, merupakan organisasi publik yang hadir untuk menata aktivitas yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. Sebagai organisasi sosial, aspek pelayanan menjadi aktivitas utama organisasi, sehingga kepuasan pegawai dan kepuasan masyarakat menjadi indikator kinerja pegawai maupun kinerja organisasi tersebut.

Masalah pegawai adalah masalah kinerja yang menyangkut manusia, yang pelik dan rumit, karena ruang lingkupnya yang amat luas. Untuk mewujudkan pembangunan nasional maka pegawai perlu dibina dengan sebaik-baiknya, diantaranya atas dasar sistem karir dan senioritas, disamping adanya pendidikan latihan untuk pengembangan karir pegawai. Para pegawai sebaiknya terdiri dari mereka yang terampil,

memiliki keahlian dalam bidang tugas masing-masing, namun apabila pegawai itu tidak memiliki kegairahan kerja maka tidak mungkin melahirkan pelaksanaan kinerja yang baik. Agar dapat terciptanya kinerja yang baik, maka dibutuhkan adanya pengembangan karir pegawai, promosi dan mutasi jabatan yang dapat mendorong pegawai untuk berhasrat ingin berkembang yang pada dasarnya melihat pada diri organisasi dan apabila kepada pegawai diberi kesempatan untuk berkembang mencapai karir semaksimal mungkin, maka pegawai tersebut akan merasa mempunyai masa depan yang jelas sehingga ia akan benar-benar melaksanakan tugas dan fungsinya dan juga balas jasa yang sesuai dengan harapan pegawai itu sendiri.

Pengembangan karir adalah salah satu cara dalam pengembangan karir pegawai, hal ini akan menaikkan gairah kerja pegawai, moral dan produktivitas kinerja yang dapat pula mewujudkan kinerja yang tinggi pada pegawai. Pengembangan karir dengan dasar senioritas pada era sekarang ini tentulah sudah tidak relevan lagi sebab dasar dari promosi senioritas adalah lamanya pegawai bekerja. Lamanya seorang berkinerja pada suatu bagian tertentu bukan merupakan ukuran untuk produktif tidaknya ia melakukan pekerjaan, dan hal ini juga akan memberikan kesan pasif terhadap pegawai yang lain. Untuk itulah dalam hal promosi untuk pengembangan karir pegawai yang paling penting adalah berdasarkan atas prestasi kinerja yang tinggi. Siagian (2005:79).

Pengembangan karir dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan peKinerja atau jabatan, begitu juga halnya di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. Di kalangan pegawai yang memandang apabila seseorang dirotasikan berarti pegawai tersebut akan menjalani satu dari dua kemungkinan: promosi atau mutasi. Padahal bagi pihak manajemen hal tersebut sangat lumrah dan merupakan bagian dari *employee development*. Setiap personil dituntut agar dapat beKinerja efektif, efisien, kualitas dan

kuantitas peKinerjanya baik sehingga daya saing instansi semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karir maupun karir bagi para pegawai (baru/lama) melalui latihan dan pendidikan. Pegawai baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan peKinerjanya.

Balas jasa/kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan pegawai, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian masalah balas jasa/kompensasi erat hubungannya dengan pegawai, karena balas jasa atau kompensasi yang dibayarkan kepada para pegawai baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk benda sebagai balas jasa / kompensasi yang diberikan kepada suatu organisasi atau instansi.

Dengan memberikan balas jasa/kompensasi yang tinggi maka akan meningkatkan semangat pegawai dalam mengerjakan tugasnya, dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kemauan kerja yang tinggi dari pegawai akan meningkatkan kinerja mereka. Hubungan antara pengembangan dengan tingkat kinerja memiliki korelasi yang positif antara tingkat pengembangan karir dan komitmen pegawai dengan beberapa faktor-faktor tertentu di dalam organisasi, seperti gaji/kompensasi (*compensation*), kesempatan untuk mengembangkan karir (*training & career development*) termasuk di dalamnya pelatihan dan pengembangan karir.

### Identifikasi Masalah

Relevan dengan latar belakang masalah di atas, maka masalah-masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut

1. Kajian-kajian teoretis memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh masalah-masalah kondisi kerja, pengawasan, pengembangan karir, dan gaji.
2. Proses pengembangan karir tidak terprogram dengan baik, masih mengandung perilaku kolusi, dan nepotisme, pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana kesulitan untuk menyesuaikan golongan
3. Besarnya gaji masih kurang mampu memenuhi kebutuhan hidup layak.

### **Batasan Masalah**

Disebabkan luasnya lingkup pengkajian dari pengembangan karir, balas jasa dan kinerja, maka penelitian ini dibatasi mengenai pengembangan karir dan balas jasa terhadap kinerja pegawai.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
2. Bagaimana pengaruh balas jasa terhadap kinerja pegawai.
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan balas jasa terhadap kinerja pegawai.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh balas jasa terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir dan balas jasa terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

### **Landasan Teori**

Dengan perencanaan karier yang baik, maka seseorang akan dapat membuat

suatu strategi untuk karir masa depannya agar sesuai dengan keinginan yang dicita-citakannya dalam menyongsong masa depannya. Menurut Siagian (2005:206), karir adalah : “Keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama berkarya”. Veithzal (2005:121), karir adalah : “Seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya”. Sedangkan Panggabean (2004:64), karir dapat didefinisikan sebagai : “Suatu urutan kegiatan kinerja yang terpisah, tetapi berhubungan yang memberikan kesinambungan, keteraturan dan arti bagi kehidupan seseorang”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah keseluruhan jabatan/kinerja/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar dan pengetahuan yang lebih baik

Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai, sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi. Menurut (Harlie, 2012), “pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang”.

Pada dasarnya di setiap organisasi atau instansi akan memerlukan tenaga kerja. Dengan demikian masalah balas jasa/kompensasi erat hubungannya dengan tenaga kerja, karena balas jasa kompensasi yang di bayarkan kepada para pekerja baik

dalam bentuk uang maupun dalam bentuk benda sebagai balas jasa/kompensasi yang diberikan kepada suatu organisasi atau instansi.

Pemahaman mengenai balas jasa kompensasi disini tidak sama dengan upah. Upah adalah salah satu perwujudan riil dari pemberian balas jasa/kompensasi bagi instansi. Upah adalah salah satu perwujudan dari balas jasa/kompensasi yang paling besar diberikan kepada tenaga kerja. Pengertian balas jasa/kompensasi selain terdiri atas upah, dapat berupa tunjangan *innatural*, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pakaian (pakaian seragam), dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap. Oleh karena itu, apabila instansi pada suatu saat mengadakan reaksi dengan para tenaga kerja. Uang untuk alokasi rekreasi tersebut bukan merupakan balas jasa / kompensasi.

Menurut (Anggraito & Amboningtyas, 2017) balas jasa/insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003:118), balas jasa/kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa-jasa yang diberikan kepada instansi. Balas jasa / kompensasi berbentuk uang, artinya balas jasa/kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Balas jasa/kompensasi berbentuk barang artinya, balas jasa/kompensasi dibayar dengan barang misalnya balas jasa/kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Dari beberapa defenisi para peneliti diatas dapat penulis simpulkan bahwa balas jasa adalah reaksi dari hasil pekerjaan atau kinerja yang diberikan kepada orang yang diminta mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dapat berupa uang, hadiah, kenaikan jabatan,

atau apa saja yang membuat orang tersebut merasa kinerjanya tersebut dihargai.

### **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi Kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil Kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Damanik, 2018) dalam artikelnya mengatakan bahwa setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari Sumber Daya Manusianya (SDM) dan haruslah memberikan kesempatan kepada SDM nya untuk menumbuhkan dan menyadari potensinya. Manullang (2001:111) mengatakan bahwa : “Prestasi Kinerja adalah dimana pegawai mampu mencapai hasil Kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas ataupun kuantitasnya dan beKinerja secara efektif dan efisien. Sedangkan Siagian (2005:231) mengatakan bahwa : “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga Kinerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian peKinerja dalam suatu periode tertentu”.

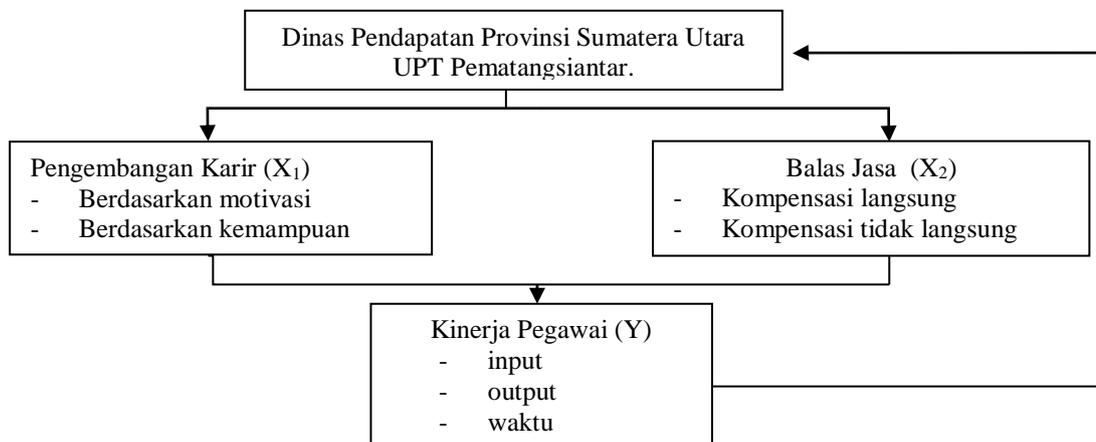
Sedangkan analisis kinerja berarti memverifikasikan bahwa ada kinerja yang berarti menetapkan apakah pemerosotan itu bisa dipulihkan melalui latihan atau sarana lain, misalnya pemindahan pegawai.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah penjelasan sementara yang menjadi objek permasalahan sementara yang menjadi objek permasalahan penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan teori dan konsep serta hasil-hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Balas Jasa ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Untuk memfokuskan perumusan masalah serta penjelasan yang menjadi kerangka konseptual adalah

pengembangan karir dan balas jasa/kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual tersebut diatas maka penulis menarik kesimpulan dalam bentuk gambar atau model sebagai berikut :



**Gambar 0.1 Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

Ada beberapa penelitian sejenis dengan judul yang sama seperti :

1. Sukamto (1997) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir dan balas jasa terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kota Makasar menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir dan balas jasa berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 63%.
2. Jintho (2010), dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir dan balas jasa terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Provinsi Sumatera Utara menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir dan balas jasa berpengaruh terhadap kinerja pegawai 76%.

Hipotesis adalah : “Suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian”. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.
2. Balas jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.
3. Pengembangan karir dan balas jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

**2. METODE PENELITIAN**

Dari permasalahan yang telah digambarkan pada pendahuluan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian berjenis asosiatif yaitu gambaran informasi lengkap tentang hubungan antar variabel satu dengan gejala lain (X1 berhubungan interaktif dengan dengan X2 dan Y). Sugiono dalam (Damanik, 2018). Penelitian ini memiliki jenis hubungan yang linier karena pada dasarnya hendak melihat hubungan antara variable bebas yaitu pengembangan karir dan balas jasa.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar jalan Sangnawaluh

No. 37-A Pematang Siantar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 36 orang dan populasi ini diluar Kepala Kantor. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuisisioner/angket, dengan memberikan daftar pertanyaan/angket sesuai dengan data yang diinginkan kepada responden yang berjumlah 36 orang, studi dokumentasi dengan mendapatkan data pendukung dalam penelitian berdasarkan pada buku-buku yang relevan terhadap yang objek yang diteliti.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Pengumpulan ata Secara Primer
  - a. Daftar pertanyaan (*Questioner*), merupakan yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar
  - b. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian sehubungan dengan judul penelitian.
2. Pengumpulan Data Secara Skunder
  - a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku tulisan ilmiah yang mempunyai relevansi langsung dengan masalah yang diteliti.
  - b. *Study Document*, yaitu mempelajari, menganalisa dan mengumpulkan dokumen organisasi atau instansi yang mendukung penelitian.

#### Analisis Deskriptif

Tehnik analisis deskriptif yaitu suatu metode yang ditunjukkan untuk mengumpulkan data, mengklarifikasikan, dan menganalisisnya serta menginterpretasikan (menafsirkan) sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fakta yang berlaku pada objek penelitian. Dari analisa tersebut ditarik kesimpulan untuk menyusun saran - saran yang dapat berguna bagi instansi.

#### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X1	= Pengembangan Karir
X2	= Balas Jasa
b1,b2	= Koefisien regresi
E	= Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X1; X2; dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X1; X2 terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel X1; X2 terhadap variabel Y, dan lebih lengkapnya dapat dilihat penjelasan berikut ini :

#### Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Dimana  $F$  tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df_1=k-1$  dan  $df_2=N-k$ , dimana  $N$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel.

#### Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- $H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- $H_a : \beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara partial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Dimana  $t_{tabel}$  ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df = N-k$ .

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dalam menerangkan variasi variabel dependent ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*.

#### Uji Normalitas Data

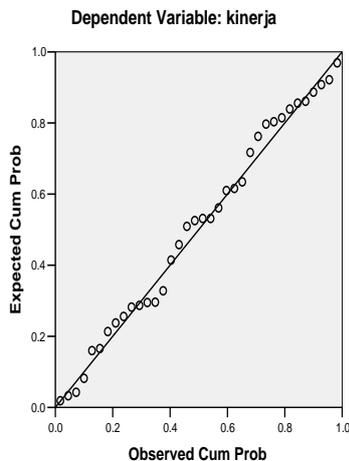
Pengujian normalitas data adalah untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu Normality Probability Plot.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (1504:214), dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada out put SPSS pada bagian Normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar 0.2. dibawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 0.2 Normalitas Data

**Evaluasi Data dan Uji Hipotesis**

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer program SPSS Vs. 22.00 for windows dengan hasil sebagai berikut :

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Pengembangan Karir dan Balas Jasa Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir dan balas jasa terhadap kinerja pegawai secara simultan, maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 0.1. Hasil uji statistik koefisien regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.309	3.808		5.071	.000
Pengembangan Karir	.148	.135	.226	2.094	.282
Balas Jasa	.370	.153	.499	2.416	.021

a Dependent Variable: .Kinerja  
Sumber : Hasil Penelitian-2019 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 0.1. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19.309 + 0.148X_1 + 0.370X_2 + \epsilon.$$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (Pengembangan Karir) mempunyai nilai positif yaitu 0.148, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. Koefisien regresi X2 (balas

jasa) juga mempunyai tanda positif dengan nilai 0.370. Hal ini menunjukkan bahwa variabel balas jasa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar.

Hasil pengujian hipotesis pengembangan karir dan balas jasa terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat dilihat pada tabel 0.2. dibawah ini.

**Tabel 0.2. Hasil uji statistik secara simultan-ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.574	2	127.787	15.170	.000(a)
	Residual	277.982	33	8.424		
	Total	533.556	35			

a Predictors: (Constant), Balas Jasa, Pengembangan Karir

b Dependent Variable: .Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian-2019 (Data diolah)

Pada tabel 0.2 diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 15.170 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 3,230. oleh karena nilai Fhitung > Ftabel ( $15.170 > 3,230$ ) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel pengembangan karir dan balas jasa secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar.

**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 0.2. diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2.094 dan nilai signifikansi 0,282, sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena nilai thitung > ttabel ( $2.094 > 2,021$ ) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan

Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar.

**Pengaruh Balas Jasa Terhadap Kinerja Pegawai.**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh balas jasa terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 0.1 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2.416 dan nilai signifikansi 0,021, sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena nilai thitung > ttabel ( $2.416 > 2,021$ ) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar.

**Uji Determinan**

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui dari nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada tabel diwaha ini 0.3.

**Tabel 0.3. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692(a)	.479	.447	2.90236

Sumber : Hasil Penelitian-2019 (Data diolah)

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,479, hal ini menunjukkan bahwa 47.90% variabel pengembangan karir dan balas jasa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun, sedangkan sisanya sebesar 52.10% pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kesimpulan**

1. Variabel pengembangan karir dan balas jasa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar, dengan nilai > Ftabel (15.170 > 3,230)
2. Variabel Balas Jasa secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar, dengan nilai nilai thitung > ttabel (2.416 > 2,021)
3. Variabel Pengembangan Karir secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar, dengan nilai thitung > ttabel (2.094 > 2,021)
4. Nilai R Square sebesar 0,479, hal ini menunjukkan bahwa 47.90% variabel pengembangan karir dan balas jasa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar, sedangkan sisanya sebesar 52.10% pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

**Saran**

1. Pengembangan karir pegawai yang diterapkan sudah berjalan dengan baik, tetapi hendaknya terus dipertahankan dan kalau bisa diusahakan meningkat melalui program pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara

- berkesinambungan sehingga kinerja pegawai akan dapat optimal.
2. Balas jasa dalam bentuk penghargaan hendaknya diberikan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang memuaskan, adanya loyalitas terhadap pimpinan, kedisiplinan dalam bekerja sehingga balas jasa tersebut tidak menimbulkan rasa iri, dengki dari pegawai yang satu terhadap yang lainnya.
3. Diharapkan kepada instansi untuk memberikan pelatihan dan pendidikan tentang pentingnya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pegawai agar kemampuan mereka semakin meningkat sehingga kinerja tercapai

**DAFTAR PUSTAKA**

Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources. *Journal of Management* .

Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)* , 20-28.

Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 860-867.

Handoko, T. Hani (2000), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPPE

Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.

Imam Ghozali, (2005), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,

- Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- M. Manullang, (2001), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moenir, (2002), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mutiara S. Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Ranupandjojo Heidjarachman dan Suad Husnan, (2002), *Resource Management*, BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soepranto, J, (2002). *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfa Beta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, (2001), *Prosedur Penelitian Ilmiah*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE – Yogyakarta.
- Winardi, J, (2001), *Pengembangan Karir dan Pengembangan Kariran Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.