

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT ARSIP BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL (BRIN)**Mufti Fathurrahman¹, Aminudin²**Universitas Muhammadiyah Jakarta¹, Institut Teknologi & Bisnis Ahmad Dahlan²¹ mfrhmn26@gmail.com² aminudin196@gmail.com**Informasi artikel**

Diterima :

27 Januari 2024

Direvisi :

21 Februari 2024

Disetujui :

11 Mei 2024

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the influence of Compensation and Career Development on Employee Performance at the archive center of the National Research and Innovation Agency (BRIN). The independent variables used are Compensation and Career Development, while the dependent variable is Performance.

The data collection method in this research was carried out by distributing questionnaires to 50 respondents, employees of the archives center of the National Research and Innovation Agency (BRIN). The research method used is a quantitative method that is associative in nature using primary data.

These results show that Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value greater than t table $4,082 > 2.01$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, Career Development has a positive and significant effect on employee performance with a greater t value from the t table $2.343 > 2.01$ and a significant value of $0.023 < 0.05$ or 5%. Together, Compensation and Career Development have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value greater than F table $120,644 > 3.20$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu jalan untuk memotivasi pegawai agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas instansi adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para pegawai dan instansi dimana para pegawai akan berpikir bahwa instansi tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi, sebagaimana menurut Siagian dalam Khaerul Umam (2018:21) “bahwa tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna”.

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden Indonesia melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang riset dan teknologi. Unit kearsipan (BRIN) adalah unit kearsipan atau satuan kerja yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan kearsipan di lingkungan (BRIN), Sedangkan Unit Pengolah adalah satuan kerja di lingkungan Badan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengolah semua arsip yang berkaitan dengan kegiatan penciptaan arsip di lingkungannya. “Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminologi kualitas dan kuantitas”, Khan dalam Dr.Muhammad Busro (2018:88). Pendapat Khan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau instansi kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Menurut Handoko dan Nawawi dalam Dr.Muhammad Busro (2018:26) “istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya”.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang kompensasi dan pengembangan karir. Jika kompensasi baik dan pengembangan karir baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. kompensasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Peneliti ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN).

KAJIAN LITERATUR

Kinerja (Y)

Organisasi memiliki kekuatan pada semua orang dalam organisasi tersebut, sehingga kinerja suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja setiap individu yang berada di organisasi tersebut. Menurut Edison, *et al.*, (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

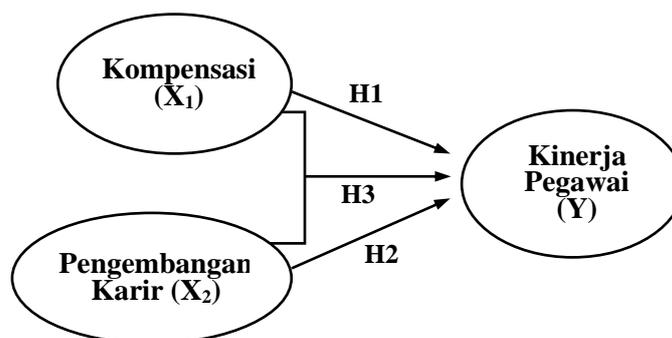
Kompensasi (X₁)

Menurut (Wilson Bangun dalam Dr Emron Edison dkk.,2017:152) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seseorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya.

Pengembangan Karir (X₂)

“Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan/oleh manager sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkat kepuasan pegawai, loyalitas, kreativitas, dan menurunnya perputaran pegawai (Djestawana dalam Dr. Muhammad Busro (2018, hal.276))”

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN).
2. Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN)
3. Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosisatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sampel yang dihitung sebanyak 50 karyawan, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Non-probability Sampling dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak - responden.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sampel yang dihitung sebanyak 50 karyawan

Tempat Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang peneliti dalam melakukan penelitiannya, maka peneliti mengadakan Penelitian pada lokasi sumber data yang dilaksanakan di Pusat Arsip Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN) Gunung Sindur yang berada di Jl. Pendidikan, Rawakalong, Kecamatan Gn. Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Waktu Penelitian

Periode waktu yang diperlukan untuk penelitian ini dimulai dari bulan Agustus sampai dengan November 2023 untuk melakukan penelitian, mengumpulkan data, mengolah data dan menganalisis serta menarik kesimpulan

Populasi

fokus Penelitian ini berlokasi di Gunung Sindur. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN) yang berjumlah 80 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi dijadikan responden.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini tidak menggunakan seluruh anggota populasi, tetapi diambil menjadi sampel hanya Sebagian populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang terlalu banyak.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Non-probability Sampling dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak - responden.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder.

Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung pada perusahaan. Penulis mengamati secara langsung objek penelitian sehingga memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan. Menurut Morissan (2017:143) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya.

Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu per satu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi dan Nasional (BRIN). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $4.082 > 2,01$. Selain itu, diketahui sig sebesar $0,000$ dimana nilai sig lebih kecil dari $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi dan Nasional (BRIN).

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi dan Nasional (BRIN). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $2.343 > 2,01$. Selain itu, diketahui sig sebesar $0,017$ dimana nilai sig lebih kecil dari $0,05$ atau $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi dan Nasional (BRIN).

c. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi dan Nasional (BRIN). Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai $120.644 > 3,20$. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar $0,000$ dimana nilai sig lebih kecil dari $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pusat arsip Badan Riset Inovasi dan Nasional (BRIN).

KESIMPULAN

Hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

- a. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- b. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- c. Kompensasi dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Edy, Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Khaerul Umam 2018. *Perilaku Organisasi*. Cv. Pustaka Setia Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*
- Rivai dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Semuel Souhoka, Mohammad Amin. 2021. *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (n.d). (n.p): Jakad Media Publishing.
- Soemohadiwidjojo, Arini T, *Six Sigma Metode Pengukuran Kinerja Perusahaan Berdasarkan Statistik*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Jurnal :

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah JENIUS*, 1-10. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658388>
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1), 1-34. Retrieved from <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- Erdiansyah, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Riau. 194. Retrieved from <https://repository.uin-suska.ac.id/25123/1/GABUNGAN.pdf>
- Heryanto, D. (2020). Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Warna Asli Indah Textile Kab.Bandung. 1-131. Retrieved from <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4365/>
- Isbiantoro, A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Mitra Tehnik Di Sidoarjo. 1-123. Retrieved from <http://eprints.ubhara.ac.id/467/3/Jurnal%20Ahmad%20DI%201512111101.pdf>
- Lakoy, G. F. (2013, Desember). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 1(4), 771-781. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2805>
- Maulana Pribadi, T. R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution Kota Bandung. Retrieved from <https://onsearch.id/Record/IOS3183.46080?widget=1>
- Meiliawait, R., Sutanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai

- Variabel Intervening. *Ilmu Manajemen*, X(3), 1-10. Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/12615>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. . *Economics, Accounting And Business Journal*, II(1), 1-12. Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
- Ningsih, W. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. 1-69. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/60064/>
- Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, II(3), 1-6. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/34795/32641>
- Siswayani (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. 1-140. Retrieved From <Http://Repository.Nobel.Ac.Id/Id/Eprint/429/>
- T, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan. 119.
- Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. Sumatera Utara. Retrieved From <http://portaluqb.ac.id:808/158/>