

Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Penulis:

Vella Ida Pratiwi¹
Anik Nurhidayati²

Afiliasi:

Universitas YPPI Rembang^{1,2}

Korespondensi:

pratiwivella520@gmail.com¹
anh.angel@gmail.com²

Histori Naskah:

Submit: 11-01-2023
Accepted: 15-01-2023
Published: 01-03-2024

Abstrak: Penelitian ini melibatkan 97 pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Variabel independen dari penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi, dan pengembangan karier, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Data diteliti dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karier dan komunikasi, sementara variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R² yang disesuaikan sebesar 0,459, yang berarti bahwa variasi dari empat variabel independen kompensasi, komunikasi, dan pengembangan karier menyumbang 45,9% dari variasi tingkat kinerja pegawai, sementara bagian yang tersisa adalah 54,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata kunci: Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir

Pendahuluan

Kinerja adalah komponen yang sangat penting dan menarik karena telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan pada manfaatnya. Organisasi ingin pekerja bekerja sepenuh hati untuk mencapai hasil kerja yang baik. Jika semua pekerja bekerja dengan baik, mencapai tujuan organisasi akan sulit. Organisasi harus mengembangkan sumber daya manusia untuk memperoleh keunggulan kompetitif dalam bidang layanan kesehatan dan meningkatkan kinerja layanan kesehatan. Kinerja karyawan adalah seberapa baik kinerja karyawan suatu organisasi sangat dipengaruhi olehnya.. Kesuksesan dan kinerja organisasi dapat diukur dari kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi menuntut agar karyawannya menunjukkan kinerja terbaik mereka, karena kualitas atau kualitas kinerja pegawai akan memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2019).

Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang berkomitmen untuk menjadi lembaga kesehatan yang handal dan profesional. Dari perbandingan capaian kinerja rata-rata Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang selama 5 tahun terakhir yang tertuang pada LKJIP Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang 2023 yaitu apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata capaian kinerja tahun sebelumnya maka terlihat adanya penurunan capaian pada tahun 2019 sampai 2020 dari sebelumnya 124,5 % menjadi 101,66 %. Penurunan capaian salah satunya disebabkan oleh pandemi penyakit covid-19. Namun, capaian kinerja tahun 2022 meningkat apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu dari 101,66% di tahun 2020 menjadi 110,7% di tahun 2022. Kinerja sumber daya manusia Dinas Kesehatan telah meningkat sebagai hasil dari berbagai komponen yang mempengaruhi kinerjanya.



Adapun perbandingan rata-rata capaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang selama 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase Rata-Rata Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang Tahun 2018-2022

No	Capaian Indikator Kinerja	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Rata-Rata Capaian	119,4%	124,5%	101,66%	105,17%	110,7%

Pengembangan karir adalah komponen pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ini adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang untuk mencapai target karir yang diinginkan. Dengan melakukan pengembangan karir yang tepat dan sistematis, organisasi dapat menghadapi tantangan yang akan dihadapi kedepannya. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan menjadi lebih profesional, ini akan berdampak pada peningkatan hasil kerja dan produktivitas kerja (Utama et al., 2021).

Komunikasi adalah faktor selanjutnya, yang sangat penting untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai fungsi organisasi. Ini karena kemampuan komunikasi pekerja harus ditingkatkan untuk mempengaruhi informasi yang diberikan dan menghindari miskonsepsi di tempat kerja (Metta & Asron, 2021). Karena melibatkan banyak aspek atau fase aktivitas, komunikasi merupakan bagian penting dari memahami kodrat manusia. Kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai; seorang pegawai bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sangat penting bagi pegawai untuk menerima kompensasi uang karena ini akan mendorong mereka untuk tetap bekerja. Ini adalah hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi.

Studi Literatur

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory adalah komponen utama dari pengembangan pribadi dan literatur manajemen (Ghozali, 2020). Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Berdasarkan uraian di atas untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan mutu atau kualitas dari organisasi tersebut. Suatu organisasi pun tak lepas peran individu yang mampu bekerja lebih baik. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir, komunikasi dan kompensasi yang baik. Faktor tersebut merupakan sebuah dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya

Pengembangan Karir

Menurut Flippo dalam Priansa (2016) Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Menurut Segala dalam Priansa (2016) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah

- a. Perencanaan Karir
- b. Perkembangan Karir Individu
- c. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM
- d. Peran umpan balik terhadap kinerja

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak secara langsung (melalui media). Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator komunikasi antara lain:

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi
- b. Identitas komunikasi
- c. Efektivitas komunikasi
- d. Tingkat pemahaman pesan
- e. Perubahan sikap

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik diperoleh secara langsung maupun tidak langsung yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) mengungkapkan secara umum terdapat berbagai indikator kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Insentif
- d. Asuransi Kesehatan
- e. Fasilitas kantor

Kinerja pegawai

Menurut Priansa (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2016)

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas biaya
- e. Kebutuhan pengawasan
- f. Pengaruh interpersonal

Metode Penelitian

Variabel terikat kinerja pegawai, kemudian pengembangan karir (X1), komunikasi (X2), dan kompensasi (X3) sebagai variabel bebas. Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden. Daftar pernyataan tersebut berupa kuesioner yang disebarakan kepada PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Penilaian skor kuesioner menggunakan skala *Likert*.

Penelitian ini melibatkan 97 PNS dari Dinkes Kabupaten Rembang sebagai populasi penelitian. Analisis data adalah uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda.

Metode Penelitian

Daerah objek penelitian ini adalah Kabupaten Kepulauan Mentawai untuk melihat seberapa besar pengaruh ketimpangan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode Asosiatif, yaitu metode penelitian yang bermaksud mengukur pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Penggunaan metode penelitian asosiatif dalam penelitian ini karena penulis bermaksud mengukur pengaruh ketimpangan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Instrumen alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil

1. Hasil Uji Instrumen

Pada pengujian instrument dilakukan dengan 30 orang responden terlebih dahulu namun pada hasil pengujian didapati bahwa terdapat item pernyataan yang tidak valid di semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk uji reliabilitas pada uji instrument 30 responden semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan reliabel. Dikarenakan pada pengujian 30 responden tidak valid maka dilakukan pengujian ulang dengan menambah 5 orang responden, jadi uji instrument menggunakan 35 responden.

Hasil pengujian menggunakan 35 responden didapati bahwa masih terdapat item pernyataan semua variabel tidak valid karena nilai signifikansi lebih besar dari standar signifikansinya yaitu 0,05. Maka dari itu peneliti melakukan penghapusan pada item pernyataan yang tidak valid untuk kemudian diolah kembali. Pada pengujian berikutnya tanpa menggunakan item pernyataan yang sudah dihapus didapati hasil bahwa setiap elemen yang berkaitan dengan masing-masing variabel yang diteliti ini diakui sebagai valid. Karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari standar signifikansinya. Untuk uji reliabilitas pada 35 responden dan 35 responden dengan menghapus item pernyataan yang tidak valid hasilnya masih sama yaitu reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel V.9 berikut ini hasil yang diperoleh:

$$KP = -0,731 + 0,218PK + 0,944KO - 0,200KOM + e$$

Dimana:

KP = Kinerja Pegawai

PK = Pengembangan Karir

KO = Komunikasi

KOM = Kompensasi

e = Variabel pengganggu atau error

3. Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan statistik melalui program SPSS 22.0 diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Data

Variabel	B	Sig	Kesimpulan
Konstanta	-0,731		
PK (X ₁)	0,218	0,045	H ₁ diterima
KO (X ₂)	0,944	0,000	H ₂ diterima
KOM (X ₃)	-0,200	0,155	H ₃ ditolak

Adapun hasil uji parsial, sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir $< 0,05$ atau 5%, dengan koefisien beta positif 0,218. Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi 0,045 dan tanda koefisien positif, maka hipotesis 1 diterima.

b. Hipotesis 2

Nilai signifikansi pada variabel komunikasi $< 0,05$ atau 5%, dengan koefisien beta positif 0,944. Table 1 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan tanda koefisien positif, maka hipotesis 2 diterima.

c. Hepotesis 3

Nilai signifikansi pada variabel komunikasi $> 0,05$ atau 5%, dengan koefisien beta negatif 0,200. Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi 0,155 dan tanda koefisien negatif, maka hipotesis 3 ditolak.

4. Uji Determinasi

Adjusted R² memiliki nilai 0,459, dapat disimpulkan bahwa variasi dari empat variabel independen kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi bertanggung jawab atas 45,9% dari variasi tingkat kinerja pegawai. faktor-faktor tambahan yang tidak digunakan penelitian ini menyumbang 54,1% dari variasi tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dikerjakan peneliti mendapatkan hasil bahwa Hipotesis pertama mengatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan; dengan kata lain, semakin terjamin pengembangan karir yang diterima oleh pegawai, semakin baik kinerjanya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Maulana & Luterlean (2021) bahwa meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini berpengaruh positif signifikan dipengaruhi oleh pengembangan karir. Dengan kata lain, semakin baik jaminan pengembangan karir, semakin baik kinerja pegawai.

Menurut hipotesis kedua bahwa komunikasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai dengan dibuktikannya nilai yang positif. Semakin baik komunikasi antar pegawai, semakin baik kinerjanya. Menurut hasil penelitian ini, komunikasi meningkatkan kinerja pegawai. Ini sesuai dengan hasil penelitian Jahri et al. (2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin banyak pegawai berkomunikasi, semakin baik mereka berkinerja.

Variabel kompensasi berpengaruh negatif tidak berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, menurut Hipotesis ketiga. Dengan kata lain, jika gaji pegawai lebih tinggi, itu akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih rendah, tetapi dampak negatifnya kecil. Ini bertentangan dengan temuan Jahri et al. (2021), yang menemukan bahwa komunikasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin banyak karyawan berkomunikasi, semakin baik pegawai bekerja.

Kesimpulan

Menurut hasil penelitian, variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Sebaliknya, variabel pengembangan karir dan komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan tersebut maka peneliti dapat mengajukan saran sebagai berikut: Memperluas objek penelitian dengan menambah SKPD yang ada di Kabupaten Rembang, jadi tidak hanya menggunakan Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang saja. Menambah variabel lainnya sebagai variabel independen selain pengembangan karir, komunikasi dan kompensasi, karena ada kemungkinan bahwa variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Misalnya, lingkungan kerja, motivasi, dan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Jahri, M., Sugiyanto, Jatmika, D., Nurhikmah, & Diana. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 1(4), 378–385.
- Maulana, R. A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Agraria Dan Tata Ruang/badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. *Proceedings of Management*, 8(4), 3584–3594.
- Metta, T., & Asron, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 1(1), 1–10.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106–111.