

## Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Cimahi

Elsa Fathia\*, Widwi Handari Adji

Manajemen Bisnis, Politeknik Piksi Ganesha, Jawa Barat

Correspondence: [piksi.elsa.19404150@gmail.com](mailto:piksi.elsa.19404150@gmail.com)

Received: 23 Juni, 2023 | Accepted: 30 November 2023 | Published: 1 Desember, 2023

### Keywords:

compensation;  
career development;  
employee performance.

### Abstract

This study describes the effect of Compensation and Career Development on Employee Performance in government agencies, namely the Cimahi City Regional Asset Financial Management Agency. This type of research uses a descriptive method with a quantitative approach by using primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of documents, describing data collected numerically or using statistical tools to study certain populations or samples to test. This study aims to analyze the effect of compensation and career development on employee performance at BPKAD Cimahi City. The research was conducted using survey methods and file data collection was carried out through questionnaires distributed to BPKAD Cimahi City employees. The collected data were analyzed using multiple regression method. Judging from the results above, it is known that compensation and career development have a significant effect on the performance of BPKAD employees. Partially (t) the variables compensation (X1) and career development (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with t calculate compensation (X1) 1.603 with a significant value of 0.119 ( $>0.05$ ) and career development (X2) have a calculated t value of 3.875 with a significance value of 0.000 ( $<0.05$ ). Simultaneously from the output it can be seen that F is calculated at 6.266 with a significance/probability level of 0.005  $<0.05$ .

### Kata Kunci:

Kompensasi;  
Pengembangan Karir;  
Kinerja pegawai.

### Abstract

Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di instansi pemerintah yaitu Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kota Cimahi. Jenis Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa dokumen, mendeskripsikan data yang dikumpulkan secara numerik atau menggunakan alat statistik untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk menguji. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Cimahi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dan pengumpulan data berkas dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai BPKAD Kota Cimahi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Dilihat dari hasil diatas diketahui bahwa Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD. Secara parsial (t) variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan t hitung kompensasi (X1) 1,603 dengan nilai signifikan sebesar 0,119 ( $>0,05$ ) dan pengembangan karir (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,875 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Secara simultan dari output terlihat bahwa F hitung sebesar 6,266 dengan tingkat signifikansi/probabilitas 0,005  $<0,05$ .

## **PENDAHULUAN**

Di dalam perusahaan kinerja pegawai menjadi faktor yang penting terhadap keberlangsungan setiap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan harapan yang sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang dimana saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga perusahaan dapat bersaing. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berkembangnya perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidak pencapaian tujuan perusahaan itu semua tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya atau pegawai perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah peran instrument penting dalam meraih kesuksesan dari seluruh proses produksi perusahaan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Kualitas sumber daya manusia harus dirancang sedemikian rupa agar setiap individu dapat dimanfaatkan secara optimal. Kemampuan pegawai terlihat dari kinerjanya, kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal. Kinerja pegawai harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan karena kinerja pegawai menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir para pegawai di perusahaan dengan menerapkan segala macam cara untuk meningkatkan potensi tersebut biasanya pengembangan karir ini dimulai dari mengevaluasi kinerja pegawai. Pengembangan karir bagi pegawai adalah hal yang yang harus dimiliki mereka karena dapat memberikan dampak positif bagi pegawai antara lain memberikan motivasi kerja yang tinggi yang mempengaruhi pekerjaannya dan mengalami peningkatan kinerja. Pengembangan karir dalam suatu perusahaan membutuhkan dua proses pemeriksaan oleh pemimpin, yaitu bagaimana para pegawai merencanakan dan menerapkan tujuan karirnya serta bagaimana perusahaan merancang dan menerapkan program, yang dimana nantinya para pegawai akan memiliki manfaat dengan adanya pengembangan karir tersebut para pegawai nantinya mendapatkan perkembangan potensi skill yang dimilikinya akan menjadi lebih baik. Selain itu para pegawai juga dapat memiliki arahan yang jelas terhadap pengembangan karirnya dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya lagi dalam jenjang karirnya.

Kompensasi adalah salah satu peranan yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi menjadi aspek yang sensitif dalam hubungan pekerjaan yang terkait seperti tunjangan. Kompensasi juga sebagai bentuk gambaran upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia, selain itu kompensasi juga sebagai motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuannya. Untuk meningkatkan kompensasi dan kinerja pegawai perusahaan digunakan beberapa cara seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang adil dan pengembangan karir. Pemberian kompensasi adalah hak pegawai dan kewajiban perusahaan. Dengan adanya kompensasi akan membuat para pegawai merasa terhubung dengan perusahaan. Selain dengan kompensasi perusahaan dapat memberikan pegawai dengan rasa aman dan fasilitas yang wajar untuk memadai segala kebutuhan para pegawai. Tingkat pencapaian sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Untuk pimpinan dari perusahaan kompensasi menjadi faktor yang utama dalam kepegawaian.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah Perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Sadan dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penatausahaan Barang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) Kota Cimahi adalah salah satu dari Organisasi Perangkat Daerah dalam lingkungan Pemerintah Kota Cimahi yang berkedudukan sebagai Badan Daerah. Bidang Perbendaharaan yang ada dalam BPKAD mempunyai fungsi antara lain penyiapan seluruh peraturan/keputusan yang berkaitan dengan keuangan Daerah, penyiapan anggaran kas Pemerintah Daerah, pemantauan pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran APBD oleh Bank dan/atau lembaga keuangan lainnya yang ditunjuk, serta pengaturan dana yang diperlukan dalam pelaksanaan APBD.

## 1. KINERJA PEGAWAI

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Karena jika kinerja karyawan dalam perusahaan kurang baik maka akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri sedangkan jika semakin baik kinerja yang ditampilkan Karyawan sangat berguna dalam perkembangan organisasi atau Perusahaan. Istilah kinerja biasanya dapat digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai dalam suatu perusahaan, apakah kinerja perusahaan tersebut sudah baik atau masih memerlukan adanya evaluasi terhadap hasil yang telah dicapai. Kinerja dalam perusahaan sangat mempengaruhi bahkan bergantung pada kualitas dan daya saing sumber daya manusianya. Kinerja karyawan disini merupakan tingkat berbagai keterampilan selama melakukan pekerjaannya. Banyak pemimpin organisasi yang tidak melakukan ini untuk memahami pentingnya kinerja individu dalam perusahaan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.” Sedangkan menurut (KUSUMAWARDANI, 2018) Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian. Menurut Mitchel dalam buku Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan dalam (Darmawan, 2020) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: kualitas kerja, kepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

## 2. PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi seseorang yang dilakukan untuk mencapai hasil rencana karir dan peningkatan sumber daya manusianya untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan alur yang telah dicapai dalam perusahaan. Disisi lain pengembangan karir ini juga dapat diartikan sebagai salah satu aktivitas kepegawaian yang dimana membantu pekerjaan pegawainya dalam mempersiapkan masa depan bekerja mereka nantinya. Pada umumnya proses dalam pengembangan karir yaitu dimulai dengan

mengevaluasi kinerja pegawai proses ini biasanya disebut dengan penilaian kinerja (performance appraisal). (Adji et al., 2022)

Menurut Masram dan (Mu'ah, 2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Mondy dalam (Budy & Hartini, 2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Kasmir dalam (Akhmal et al., 2019) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja. Berdasarkan pernyataan di atas bahwa, pengembangan karir dalam pekerjaan di perusahaan mempunyai peranan penting masing-masing bagi pegawai dalam usaha pengembangan karirnya. Pegawai memiliki tugas berupa pengembangan karir dan perusahaan memiliki tugas memberikan bantuan program pengembangan karir agar para pegawai yang potensial nantinya dapat memperoleh hasil setiap jenjang karirnya dalam mewujudkan perencanaan karirnya. Menurut Hasibuan dalam (Hasibun, 2017) indikator pengembangan karir terdiri atas: Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Promosi Jabatan, Masa Kerja.

### 3. KOMPENSASI

Kompensasi adalah salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, dalam hubungan kerjanya mencakup masalah kompensasi dan aspek lainnya seperti tunjangan, kenaikan kompensasi struktur dan skala kompensasi. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, organisasi harus memberikan kompensasi secara efektif yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diterima pegawai. kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pemberian kompensasi terhadap pegawai harus memerlukan perhatian yang khusus dari manajemen instansi agar motivasi pegawai tetap terjaga dan kinerja pegawai cenderung terus meningkat. Kompensasi disini dapat mempengaruhi perasaan, pembicaraan, pemikiran, ataupun tindakan pegawai yang bekerja disebuah perusahaan tersebut.

Menurut Dessler dalam (Rahim, 2022) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi ialah apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Kasmir dalam (Rahayu & Juhaeti, 2022) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Dari pernyataan diatas dapat disintesisikan bahwa kompensasi adalah segala hal sesuatu yang diterima pegawai dalam bentuk langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan secara adil. Dengan indikator Menurut Simamora dalam (Jufrizen, 2013) indikator-indikator kompensasi diantaranya : upah dan gaji, intensif, tunjangan, fasilitas.

Dalam penelitian ini memiliki perbedaan yang dimana pada lokasi penelitian dilakukan di kota Cimahi yang memiliki karakteristik berbeda dengan tempat penelitian yang lainnya dan permasalahannyapun berbeda serta lokasi yang saya tentukan ini belum diteliti oleh peneliti

lain sebelumnya. Pentingnya melakukan penelitian ini yaitu untuk menemukan serta mengukur permasalahannya dan dapat memecahkan masalah yang terjadi di BPKAD kota Cimahi.

## **METODE**

Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di instansi pemerintah yaitu Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kota Cimahi. Jenis Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa dokumen, mendeskripsikan data yang dikumpulkan secara numerik atau menggunakan alat statistik untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk menguji. Menurut Sugiyono dalam (Ningtyas, 2018) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut Sugiyono dalam (Muslimin, 2021) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Menurut Sugiyono dalam (Muslimin, 2021) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data . Bentuk data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yakni data kuantitatif berupa kuesioner pada 35 orang pegawai BPKAD yang telah ditentukan oleh peneliti. Data primer diperoleh langsung dari survei yang dilakukan dalam penelitian ini, dimana survei disebarkan dengan menyebarkan kuesioner kepada masing-masing pegawai BPKAD untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel (X1) Kompensasi (X2) Pengembangan Karir (Y) Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono dalam (STEI INDONESIA, 2017) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja. Peneliti ini disebut sebagai sampel jenuh karena semua individu dari populasi 35 orang pegawai PNS BPKAD termasuk dalam sampel penelitian. Populasi menurut Sugiyono dalam (Fransisca & Wijoyo, 2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai BPKAD di Kota Cimahi yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif dan menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 25.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	x1.1	0.874	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.2	0.429	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.3	0.413	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.4	0.779	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.5	0.682	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.6	0.452	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.7	0.476	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.8	0.889	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.9	0.911	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.10	0.519	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.11	0.394	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x1.12	0.903	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, untuk variabel kompensasi (x1), dari 12 indikator diketahui seluruh nilai r hitung indikator variabel literasi keuangan lebih besar dari r tabel untuk  $df = n - 2$  ( $35 - 2 = 33$ ) yaitu 0,334. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator variabel kompensasi (x1) valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	x2.1	0.518	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.2	0.431	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.3	0.845	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.4	0.849	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.5	0.427	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.6	0.786	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.7	0.767	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.8	0.917	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.9	0.423	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	x2.10	0.804	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Untuk variabel pengembangan karir (x2), dari 10 indikator diketahui seluruh nilai r hitung indikator variabel pengembangan karir lebih besar dari r tabel (0,334). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator variabel pengembangan karir (x2) valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	y1	0.445	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y2	0.693	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y3	0.501	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y4	0.699	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y5	0.568	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y6	0.472	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y7	0.726	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y8	0.564	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y9	0.764	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y10	0.635	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y11	0.535	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y12	0.472	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y13	0.352	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y14	0.597	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y15	0.639	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y16	0.438	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y17	0.562	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y18	0.384	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y19	0.602	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y20	0.656	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y21	0.567	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y22	0.741	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y23	0.565	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y24	0.731	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)
	y25	0.409	0.334	Valid ( r hitung > r tabel)

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Variabel kinerja pegawai (y), dari 25 indikator diketahui seluruh nilai r hitung indikator variabel kinerja pegawai lebih besar dari r tabel (0,334). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator variabel kinerja pegawai (y) valid. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel valid dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kompensasi (x1)	0,946		Reliabel
Pengembangan Karir (x2)	0,866	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (y)	0,905		Reliabel

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, diketahui nilai cronbach's alpha variabel kompensasi (x1) adalah sebesar 0,946. Nilai cronbach's alpha variabel pengembangan karir (x2) adalah sebesar 0,866. Nilai cronbach's alpha variabel kinerja pegawai (y) adalah sebesar 0,905. Berdasarkan hasil tersebut diketahui seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,600 yang diartikan seluruh variabel telah reliabel atau konsisten.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80900006
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.222
	Positive	.222
	Negative	-.120
Test Statistic		.222
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (> 0,05) yang dapat diartikan bahwa data residual regresi terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF



1	(Constant)	58.937	8.702		6.773	.000		
	Kompensasi	.128	.080	.231	1.603	.119	.777	1.287
	Pengembangan Karir	.942	.243	.557	3.875	.000	.777	1.287

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompensasi (x1) dan pengembangan karir (x2) adalah sebesar 0,777 dengan nilai VIF sebesar 1,287. Berdasarkan nilai tersebut, diketahui seluruh nilai tolerance variabel bebas telah lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF yang kurang dari 10 yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7**  
**Uji Heteroskedastisitas Glesjer**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.710	5.391		-1.059	.297
	Kompensasi	.146	.049	.050	.256	.586
	Pengembangan Karir	.049	.151	.056	.326	.746

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8**  
**Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	58.937	8.702		6.773	.000		
	Kompensasi	.128	.080	.231	1.603	.119	.777	1.287
	Pengembangan Karir	.942	.243	.557	3.875	.000	.777	1.287

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$= 58,937 + 0,128 x_1 + 0,942 x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 58,937 menunjukkan jika variabel kompensasi dan pengembangan karir bernilai 0 (nol) maka variabel kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 58,937.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (x1) adalah sebesar 0,128 dan bernilai positif yang menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,128.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (x2) adalah sebesar 0,942 dan bernilai positif yang menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan variabel pengembangan karir maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,942.

## Uji Hipotesis

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 9**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.236	2.43225

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai r square sebesar 0,281 atau 28,1% yang artinya variabel kompensasi dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 28,1% yang mana selisihnya sebesar 71,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.134	2	37.067	6.266	.005 <sup>b</sup>
	Residual	189.307	32	5.916		
	Total	263.441	34			

a. Dependent Variable: abs\_res

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

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Dari output terlihat bahwa F hitung sebesar 6,266 dengan tingkat signifikansi/probabilitas  $0,005 < 0,05$  disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan berdasarkan nilai probabilitas tersebut disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 11**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58.937	8.702		6.773	.000
Kompensasi	.128	.080	.231	1.603	.119
Pengembangan Karir	.942	.243	.557	3.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Variabel kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H<sub>a</sub> : Variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kriteria penerimaan H<sub>0</sub> apabila signifikansi > alpha 0,05.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (x1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,603 dengan nilai signifikansi sebesar 0,119 (> 0,05) yang berarti menerima H<sub>0</sub> dan menolak H<sub>a</sub> atau diartikan bahwa secara parsial variabel kompensasi (x1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Variabel wawasan pengembangan karir (x2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,875 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) yang berarti menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub> atau diartikan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

**PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Cimahi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dan pengumpulan data berkas dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai BPKAD Kota Cimahi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Cimahi. Berikut adalah temuan utama dari penelitian ini:

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Cimahi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, semakin tinggi

kinerja yang ditunjukkan oleh mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi secara maksimal.

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan baik sekali terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Cimahi. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka melalui program pengembangan karir cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengembangan karir memberikan motivasi tambahan kepada pegawai dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

c. Pengaruh Bersama-sama Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Analisis juga menunjukkan bahwa bersama-sama, kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh namun disini pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kombinasi yang baik antara kompensasi yang adil dan program pengembangan karir yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, disarankan kepada BPKAD Kota Cimahi untuk memperhatikan kompensasi yang adil dan memadai serta melaksanakan program pengembangan karir yang efektif bagi pegawai mereka. Dalam jangka panjang, investasi dalam kompensasi dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai, membantu organisasi mencapai tujuan mereka, dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (Bpkad) Kota Cimahi dengan Responden yang berjumlah 35 pegawai BPKAD, kemudian telah dianalisa dan dapat disimpulkan bahwa jika Dilihat dari hasil diatas diketahui bahwa Kompensasi yang tergambaran berupa upah dan gaji, intensif, tunjangan, dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Cimahi dan Pengembangan karir yang tergambaran berupa pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Cimahi. Jika Secara simultan Kompensasi dan Pengembangan Karir sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Cimahi. Variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kota Cimahi adalah Pengembangan Karir, karena dilihat dari nilai koefisien regresi lebih besar pengembangan karir dibandingkan dengan variabel Kompensasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 81–95.

- Bintoro dan Daryanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Manajer Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Angkasa Pura Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7(5).
- Budy, D. A., & Hartini. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetrvening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 20(1), 63–73. <https://covid19.kemkes.go.id/category/situasi-infeksi-emerging/info-coronavirus/>
- Darmawan, F. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Mettā Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddhies. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1–12.
- Hasibun, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*, 667–669.
- Jufrizen. (2013). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen*.
- KUSUMAWARDANI, L. (2018). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 159. <https://doi.org/10.26740/bisma.v2n2.p159-166>
- Mu'ah, M. dan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Ningtyas, M. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rahim, M. Z. F. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lintas Antar Nusa Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17078/>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- STEI INDONESIA. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Sugiyono. (2018). Educational Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches. *Alfa Beta*, 114, 6–46.
- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 81–95.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Manajer Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Angkasa Pura Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7(5).
- Budy, D. A., & Hartini. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetrvening Pada

- Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 20(1), 63–73. <https://covid19.kemkes.go.id/category/situasi-infeksi-emerging/info-coronavirus/>
- Darmawan, F. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Mettā Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddhies. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1–12.
- Hasibun, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*, 667–669.
- Jufrizen. (2013). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen*.
- KUSUMAWARDANI, L. (2018). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 159. <https://doi.org/10.26740/bisma.v2n2.p159-166>
- Mu'ah, M. dan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Ningtyas, M. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rahim, M. Z. F. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lintas Antar Nusa Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17078/>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- STEI INDONESIA. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Sugiyono. (2018). Educational Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches. *Alfa Beta*, 114, 6–46.