

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TELUK WONDAMA

Alex Sawaki¹, Askar Taliang², Made Yudhi Setiani³
Universitas Terbuka^{1,2,3}
alexsawaki@gmail.com¹

ABSTRAK

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama merasa telah memberikan kinerjanya yang baik, namun pemberian kompensasi tambahan penghasilan Pegawai (TPP) tidak dapat memberikan kepuasan kerja karena beberapa pegawai aktif bekerja dan tidak aktif bekerja atau malas, pembayaran tambahan penghasilan dibayarkan sama besarnya. Hal ini membuat pegawai aktif merasa tidak puas dengan kinerja yang telah dilakukan olehnya. Selain itu dalam pengembangan karir yang tidak merata dan lebih dari separuh pegawai adalah pendidikan SMA yang berdampak pada kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan kinerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama. Metode penelitian adalah asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Populasi adalah pegawai Negeri Sipil dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang. Data diperoleh menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama ($t_{\text{hitung}} = 2.470 > t_{\text{tabel}} = 1.662557$ dan signifikansi $0,015 < 0,05$). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama ($t_{\text{hitung}} = 11.712 > t_{\text{tabel}} = 1.662557$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$). Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama ($t_{\text{hitung}} = 3.686 > t_{\text{tabel}} = 1.662557$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$). Ada pengaruh simultan yang signifikan antara kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama ($f_{\text{hitung}} = (247,308) > (2.689490)$ dengan kontribusi sebesar 96,5% dan 3,5% dijelaskan dari luar variabel dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja

ABSTRACT

Employees of the Public Works Department of Teluk Wondama Regency feel that they have given good performance, but the provision of additional employee income compensation (TPP) cannot provide job satisfaction because some employees are actively working and inactive or lazy, the additional income payment is paid the same amount. This makes active employees feel dissatisfied with the performance they have done. In addition, in uneven career development and more than half of the employees are high school education which has an impact on their abilities and skills in carrying out their performance. The purpose of this study was to determine partially and simultaneously the effect of compensation, job satisfaction and career development on the performance of employees of the Public Works Department of Teluk Wondama Regency. The research method is associative to determine the relationship between the two (or more) variables. The population is civil servants with a sample size of 91 people. Data were obtained using a questionnaire and analyzed using multiple regression. The results of the study showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Public Works Department of Teluk Wondama Regency ($t_{\text{count}} = 2.470 > t_{\text{table}} = 1.662557$ and significance $0.015 < 0.05$). Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Public Works Department of Teluk Wondama Regency ($t_{\text{count}} = 11.712 >$

t table = 1.662557 and significance 0.000 < 0.05). Career development has a positive and significant effect on employee performance at the Public Works Department of Teluk Wondama Regency (*t* count = 3.686 > *t* table = 1.662557 and significance 0.000 < 0.05). There is a significant simultaneous effect between compensation (*X*1), job satisfaction (*X*2), career development (*X*3) on employee performance (*Y*) at the Public Works Department of Teluk Wondama Regency (*f* count = (247.308) > (2.689490) with a contribution of 96.5% and 3.5% explained from outside variables in this study.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Career Development, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu memiliki teknik manajemen tertentu yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu strategi yang harus diterapkan pihak manajemen membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan mencapai target, oleh karena itu sumber daya ini berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi (Martoyo et al., 2022). Salah satu permasalahan yang paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah kinerja pegawai, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. (Rattu et al., 2022). Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2019) dan Pratama (2024) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bustomi dkk (2020) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain kompensasi faktor lain yang berpengaruh adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya Handoko (2017 : 193). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul (2022) dan Pratama (2024) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) kepuasan kerja tidak memberikan efek yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Nadia (2019) dan Saputro (2021) meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana & Kusdiyanto (2024) bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama merupakan unsur pelaksana

otonomi daerah bidang Pekerjaan Umum yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai 4 Bidang Teknis dan 2 Unit Pelaksana Teknis Daerah, diantaranya yaitu Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Pengairan dan Bidang Penataan Ruang, serta Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyediaan Air Minum (UPT SPAM) dan Unit Pelaksana Teknis Alat Berat. Untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tersebut diperlukan kinerja instansi yang baik, yang didasarkan pada kinerja Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas, sehingga pengelolaan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Teluk Wondama terkait kompensasi yang dimaksud disini adalah kompensasi tambahan penghasilan Pegawai (TPP), tambahan penghasilan merupakan suatu dorongan yang signifikan terhadap kinerja pegawai untuk tetap melaksanakan tugas-tugas tambahan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kerja pegawai tersebut. Hampri semua pegawai terhimpit dengan status pinjaman bank (kredit bank). Hal ini menyebabkan kurang aktif pegawai didalam melaksanakan tugas. Tambahan penghasilan dibutuhkan untuk membantu pegawai dalam hidupnya. Tambahan pengasilan ini mempunyai syarat – syarat tertentu antara lain ; kehadiran apel pagi, kehadiran dalam melaksanakan tugas tugas dan fungsi. Terhitung mulai dari jam 7.30 sampai 15.00. Apabila seorang pegawai telah memenuhi syarat yang telah ditentukan maka membayaran dibayar sesuai dengan ketentuan yag dimaksud. Tetapi apabila pegawai tidak melaksanakan tugas sesuai dengan syarat yang di tentukan maka nilai pembayaran di kurangi atau terpotong sesuai hari kerja. Permasalahan yang terjadi syarat dan ketentuan terhadap pembayaran tambahan pengasilan pegawai (TPP), tidak sesuai dengan syarat yang telah di tentukan. Ada beberapa pegawai aktif bekerja dan tidak aktif bekerja atau malas, pembayaran tambahan penghasilan dibayarkan sama besarnya. Hal ini membuat pegawai aktif merasa tidak puas dengan kinerja yang telah dilakukan olehnya.

Selain itu dalam pengembangan karir. Karir seorang pegawai merupakan suatu rencana, tujuan didalam kerjanya, yang dimaksud disini terkait dengan pengusulan pangkat, jabatan seorang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Sesuai dengan syarat-syarat untuk mengisi suatu job jabatan tertentu contoh eselon empat (IV) dengan pangkat paling rendah penata muda Tingkat dua (III/b), namun yang terjadi tidak demikian dan yang menjadi masalah dalam pengembangan karir seorang pegawai adalah bawahan pangkatnya lebih tinggi dari atasan penilai. Hal ini membuat pegawai staf tersebut yang tentu hendak menaikan pangkatnya ke jenjang lebih tinggi tidak bisa karena pangkat atasan lebih rendah dari pangkat bawahan. Sehingga kinerja bawahan tidak berjalan dengan baik karena berpengaruh kepada karir pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana tujuan dan objek penelitian ini dilakukan dengan penelitian kausalitas (*causality research*) untuk menjelaskan pengaruh yang terjadi antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama sebanyak 93 orang. Pengukuran variabel penelitian menggunakan *summated-rating- scale* merupakan teknik pengukuran yang dinyatakan dalam angka skor. Masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert dengan kategori jawaban sangat setuju point 5, setuju point 4, kurang setuju point 3, tidak setuju point 2, dan sangat tidak setuju point 1. Pengukuran

kepuasan (X_1), kepuasan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) dan kinerja pegawai (Y). data dianalisis menggunakan regresi berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.422	.130	
X1	.209	.085	.183
X2	.634	.054	.588
X3	.316	.086	.249

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, maka persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah Y (kinerja) = $-0,422 + 0,209$ (kompensasi) + $0,6349$ (kepuasan kerja) + $0,316$ (pengembangan karir) + e .

- 1) Nilai konstanta kepuasan kerja sebesar $-0,422$ artinya jika variabel kierna berubah 1% sedangkan kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) tetap, maka besarnya kinerja (Y) sebesar $-0,422$.
- 2) Nilai konstanta kompensasi sebesar $0,209$ artinya jika variabel kompensasi (X_1) berubah 1% sedangkan kepuasan kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) tetap, maka besarnya kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,209$.
- 3) Nilai konstanta kepuasan kerja sebesar $0,634$ artinya jika variabel kepuasan kerja (X_2) berubah 1% sedangkan kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_3) tetap, maka besarnya kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,634$.
- 4) Nilai konstanta pengembangan karir sebesar $0,316$ artinya jika variabel pengembangan karir (X_3) berubah 1% sedangkan kompensasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) tetap, maka besarnya pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,316$.

Tabel 2.
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.422	.130		-3.255	.002
X1	.209	.085	.183	2.470	.015
X2	.634	.054	.588	11.712	.000
X3	.316	.086	.249	3.686	.000

Berdasarkan hasil olahan data statistik uji regresi berganda (lihat Tabel 4.16), maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Tabel 2 diketahui variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai t hitung = $2.470 > t$ tabel = 1.662557 dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

- 2) Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 11.712 > t_{tabel} = 1.662557$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) terbukti dan diterima.
- 3) Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui variabel pengembangan karir (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.686 > t_{tabel} = 1.662557$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

Tabel 3.
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.381	3	8.460	396.038	.000 ^b
	Residual	1.859	87	.021		
	Total	27.240	90			

Hasil perhitungan diperoleh f_{hitung} sebesar 396,038 sedangkan derajat kebebasan pertama (df_1) = 3 dan derajat kebebasan kedua (df_2) = 87, sehingga diperoleh $f_{tabel} = 2.147832$. Dari hasil tersebut ($f_{hitung} = (247,308) > (2.689490)$) sehingga terletak pada daerah penerimaan hipotesis, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama.

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.929	.14616

Besarnya nilai determinasi (R^2) hasil hitung R square adalah sebesar 0,965. Nilai tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja (Y) Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama sebesar 96,5% dimana sisanya yaitu sebesar 3,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi penting bagi sebagian besar pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi atau institusi pemerintah, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Adanya pemberian kompensasi

kepada para pegawai dapat memberikan rasa kepuasan kerja tersendiri bagi setiap individu. Hasil analisis diperoleh bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama diperoleh dari nilai t hitung = 2.470 > t tabel = 1.662557 dan signifikansi $0,015 < 0,05$ hal ini berarti H_a diterima yang diinterpretasikan bahwa pemberian kompensasi yang telah diberikan berdampak pada kinerja pegawai yang ada saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Haq, Suddin dan Widajanti (2019); Isti (2024) dan Farwis (2023) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanggapan responden pegawai Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja karena berdasarkan kompensasi normatif karena besaran bonus yang diterima pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kinerja menyebabkan pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini. Namun tidak semua pegawai puas dengan bonus yang diberikan. Hal ini terjadi karena beberapa pegawai yang merasa bekerja dengan lebih namun mendapatkan bonus yang sama yang menyebabkan ketidakpuasan pegawai.

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan organisasi yang bersangkutan. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan pegawai terutama dalam menilai kinerja untuk memperoleh tunjangan kinerja yang sesuai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dengan hasil kerjanya dengan rasa adil. Selain kompensasi normatif, kompensasi kebijakan yang diterima pegawai Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama meningkatkan semangat dalam bekerja serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi menunjang dalam pelaksanaan kerja. Makna dari koefisien positif 20,9% menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan oleh Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan kontribusi sebesar 20,9%. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama memperhatikan lagi pegawainya sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/ kompensasi yang akan diterimanya. Konsep ini tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji, upah, komisi dan bonus, namun juga aspek non-finansial seperti asuransi, tunjangan, tunjangan hari raya, pensiun, pendidikan, kondisi dan kebijakan lingkungan kerja (Farida, dkk, 2024).

Teori dari Luthans (dalam Farida, dkk, 2024) menyatakan bahwa pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang sesuai akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri pegawai, sehingga memotivasi pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar serta target perusahaan. Keterkaitan kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Permasalahan yang terjadi syarat dan ketentuan terhadap pembayaran tambahan penghasilan pegawai (TPP), tidak sesuai dengan syarat yang telah di tentukan hal ii disebabkan ada beberapa pegawai aktif bekerja dan tidak aktif bekerja atau malas, pembayaran tambahan penghasilan dibayarkan sama besarnya. Hal ini membuat pegawai aktif merasa tidak puas dengan kinerja yang telah dilakukan olehnya. Ketidakpuasan pegawai dalam pemberian kompensasi yang adil dan beban pada pekerjaan yang berbeda pada tiap pegawai yang ada di Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama, maka

akan menjadi titik awal munculnya berbagai macam permasalahan di dalam organisasi seperti peningkatan intensitas ketidakhadiran, konflik antar pekerja maupun dengan level manajemen, pemogokan kerja, menurunnya moril dan motivasi kerja atau siklus pegawai yang pendek dan cepat. Tetapi sebaliknya jika pemberian kompensasi dan beban kerja kepada pegawai tepat, maka menghasilkan dampak positif pada pegawai seperti kepuasan kerja yang lebih, serta tingginya tingkat kinerja pegawai (Kertiriasih, 2023).

Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang yang ditekuninya. Kepuasan kerja pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai bagaimana kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama diperoleh nilai t hitung = 11.712 > t tabel = 1.662557 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima yang diinterpretasikan bahwa bahwa kepuasan kerja pada pegawai berdampak pada kinerja pegawai yang ada saat ini.

Tanggapan pegawai terhadap kepuasan kerja menyangkut kinerja yaitu pegawai diberi kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan serta terjalin dengan baik hubungan kerja dengan teman sekerja dalam bekerja serta dalam bekerja pegawai dijamin keamanan dan keselamatan kerja. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang ada. Tingkat pendidikan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama sebanyak 53,8% dengan tingkat pendidikan SMA dan telah bekerja dan mengabdikan lebih dari 10 tahun. Hal ini karena pegawai tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kurangnya pendidikan yang memadai menyebabkan keterampilan dan pengetahuan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama menjadi rendah. Hal ini akan berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai lain dan beberapa pegawai akan merasa puas dengan tingkat pendidikan yang memadai dan memiliki jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya sehingga berdampak terhadap kompensasi yang diterimanya dan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Ketika pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaannya, merasa puas dengan fasilitas yang terdapat dalam kantor, dan melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, maka kinerja pegawai pun juga akan meningkat dikarenakan pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaannya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik. Kegiatan atau proyek yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama adalah salah satu cara pemerintah untuk mensejahterakan pegawai negeri sipil dengan tujuan agar pegawai negeri sipil dapat memberikan kontribusinya yang lebih banyak lagi. Tetapi kegiatan atau proyek yang ada sangatlah tidak merata dan terbatas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama sehingga tidak dapat dirasakan oleh seluruh pegawai negeri sipil dan hanya dirasakan oleh beberapa pegawai negeri sipil saja terutama yang memegang jabatan struktural dan jabatan fungsional yang tentu jumlahnya sangat kecil jika dibandingkan dengan keseluruhan jumlah pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama. Keterlambatan pemberian (insentif) dari sisi waktu dan jumlah yang diterima juga menjadi salah satu alasan mengapa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan terjadi ketika pegawai negeri sipil menjalankan suatu kegiatan atau proyek rutin seperti rapat-rapat koordinasi, konsultasi ke luar daerah, dan rapat koordinasi. Penyebabnya adalah kepuasan kerja

dari kompensasi diterimanya dari kegiatan atau proyek yang sebelumnya belum terealisasi, tetapi dengan perintah dari pimpinan dalam memberikan tugas tambahan kepada pegawai negeri sipil menjadi alasan sehingga harus tetap dikerjakan. Faktor-faktor penyebabnya seperti masih adanya kendala antara pelaksanaan kegiatan dengan proses pekerjaan berdampak pada pada kepuasan kerja dari capaian kinerja yang telah dilakukannya sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2024) meneliti tentang bahwa secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan, dan promosi yang disesuaikan dengan kondisi yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama. Berdasarkan hasil analisis secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung = 3.686 > t tabel = 1.662557 dan signifikansi 0,000 < 0,05 hal ini berarti bahwa H_a diterima bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama. Tanggapan pegawai tentang pengembangan karir yang ada terkait dengan kinerja karena adanya kebijakan kantor dalam pengembangan karir dalam DPU serta loyalitas yang tinggi pada pegawai semakin cepat mendapatkan promosi jabatan. Hal ini disebabkan beberapa pegawai yang mendapatkan promosi melalui pengembangan karir diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang ada. Hal ini sesuai dengan jawaban pegawai terendah adalah bawah kantor tidak memberikan kesempatan dalam pengembangan karir. Hal ini juga terlihat dari lebih dari separuh pegawai adalah tamatan SMA. Tanggapan pegawai dari pernyataan bahwa pengembangan karir melalui pendidikan dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari pegawai yang menguasai tugas di bidangnya. Permasalahan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang mempunyai kompetensi dan mendapatkan promosi melalui pengembangan karir menyebabkan pegawai akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya (Kertiriasih, 2023). Untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama maka pegawai perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dalam melakukan pengembangan karir setiap masing – masing individu. Hal ini manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak karena pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hasil analisis diperoleh bahwa secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama dan mempunyai kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 96,5%. Kebijakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena kompensasi pada dasarnya adalah pertukaran tenaga dengan organisasi dan memberikan imbalan kepada karyawan seperti gaji,

insentif, dan bonus. Selain itu pengembangan karir yang diberikan yang tidak merata secara adil kepada pegawai berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai yang berdampak pada terciptanya loyalitas komitmen organisasi pegawai sehingga secara bersama sama meningkatkan kinerja pegawainya. Kompensasi yang adil memberikan kepuasan dan pengembangan yang adil antar pegawai, memberikan saran atau anjuran kepada karyawan dan memberikan rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya merupakan tanggung jawab manajemen terhadap kepuasan kerja bawahannya. Kebijakan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai serta adanya pengembangan karir adalah salah satu penentu untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam suatu perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan bagaimana pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya serta bagaimana cara organisasi meningkatkan kinerja pegawainya sebagai mana mestinya sehingga sebanyak 3,5% faktor variabel lain mempengaruhi kinerja pada pegawai.

SIMPULAN

Bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Teluk Wondama; kompensasi yang mampu memenuhi kebutuhan pegawai, tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam kompensasi, serta pengembangan karir yang belum merata terbukti memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, sehingga peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara bersama-sama dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Handyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.36084/jpt.v8i1.225>.
- Enny, W. M. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. In: manajemen sumber daya manusia. 2, 1 . Ubhara Manajemen Press, Feb Ubhara Surabaya, pp. 1-153. ISBN 978-602-744-2443
- Farida, N., Badriatu, A., Zalianty, A.z., dkk (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Farwis, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja (Studi Kasus: Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK)* Vol.3, No.3 November 2023.
- Handoko. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Isti, J., Purnamasari, E. D., Kurniawan, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Patria Anugrah Sentosa. 903 EKOMA:Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol.3, No.4, Mei 2024.
- Kertiriasih, N. N. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Edunomika – Vol. 08, No. 01*, 2023
- Marpaung, A., Nurlaela, S. T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal. (CM-BJ)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua.
- Martoyo, A., Susilawati, E., Kusumawardhani, N., Dawis, A. M., Novalia, N., Fransisca, Y., Permadi, I. K. O., Yuniawati, R. I., Susanti, L., & Hikmawati, E. (2022). *Manajemen Bisnis*. Surabaya: Tohar Media.

- Mu'ah & Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatma Publisher.
- Nadia, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Nasrul, H. W. Parizal., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Dimensi*, Volume 11 Nomor 1 : 174-187 MARET 2022 ISSN: 2085-9996 <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Pratama, A. P., Masrukhan, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* Vol.3, No.8 Agustus 2024. ejournal.nusantaraglobal.or.id/index.php/sentri.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan (Studi di kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Minahasa). *Governance*, 2(1).
- Saputro, W. R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat dan Bidan Rumah Sakit Baptis Batu). *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi, Pembangunan, Akuntansi*, 19(1), 1-120.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuliana, I., Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Di Kota Salatiga). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2 Bulan Oktober 2023 – Maret 2024.