

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO KEUANGAN BADAN PUSAT STATISTIK

Eka Winarni dan Aris Munandar

Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Jl. RS. Fatmawati – Pondok Labu Jakarta Selatan 12450,
Telp. (021) 7656971 Ext. 229, 163 Fax. 7690213
Email : pascaupnvj@gmail.com

ABSTRACT

The objective of the research is to study the correlation between Compensation, Working Satisfaction and Career Development to the Performance of Employees of Financial Bureau, General Secretary, Central Bureau of Statistics. The samples are taken by conducting a census and also spreading questionnaires to the all of 67 respondents at Financial Bureau. Th research concludes that there were positive and significant correlation between : a) compensation (X1), toward the work performance (Y); b) working satisfaction (X2) with the work performance (Y); c) career development with the work performance simultaneously and individually. Further more there was influence between Compensation, Working Satisfaction and Career Development to the Performance of Employees simultaneously and individually.

Key words : *compensation, working satisfaction, career development and the Performance of Employees.*

PENDAHULUAN

Melalui Program *Statistical Capacity Building (STATCAP) – Change and Reform for the Development of Statistics (CERDAS)*, Badan Pusat Statistik berupaya untuk melakukan reformasi yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik, melalui pembangunan profil dan perilaku aparatur BPS yang professional, berintegrasi, bertanggungjawab dan mempunyai kinerja tinggi serta mampu memberikan pelayanan prima kepada publik. Secara umum reformasi birokrasi bidang pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk melakukan pembenahan pengelolaan dan pengembangan SDM dengan meletakkan dasar bagi implementasi sistem manajemen SDM yang terpadu berbasis kompetensi yang dijabarkan dari visi, misi dan strategi BPS.

Pada kenyataannya, program statcap CERDAS belum dapat berjalan dengan baik meskipun sudah terjadi perbaikan. Peningkatan

kinerja pegawai maupun kinerja organisasi yang menjadi salah satu tujuan dari program ini belum dapat dicapai. Hal ini disebabkan karena mereka menjalankan pekerjaannya hanya karena rutinitas tanpa adanya inovasi dan kebanggaan akan hasil yang dicapai. Sebagian besar pegawai juga tidak kelihatan kurang bersemangat (termotivasi) untuk selalu belajar meningkatkan kapasitas dan kemampuannya.

Untuk dapat menghasilkan data yang berkualitas, BPS membutuhkan SDM yang profesional dan kompeten di bidangnya. Pada kenyataannya, jumlah pegawai di lingkungan Biro Keuangan cukup dalam hal jumlah tetapi kualitas masih belum mencukupi. Kurangnya profesionalitas dan kompetensi pegawai terlihat dari cara bekerja yang tidak tepat waktu dan output yang dihasilkan kurang akurat serta tidak adanya kreatifitas dalam bekerja. Disiplin kerja juga masih sangat kurang, hal ini nampak dari masih banyaknya pegawai yang datang dan pulang kantor tidak tepat waktu,

demikian juga masih banyaknya keterlambatan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : (a) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?; (b) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai?; (c) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai? (d) Apakah terdapat pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai? Dan Mana diantara kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan, Badan Pusat Statistik.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lain secara efektif dan efisien guna mencapai sebuah tujuan. Manajemen terdiri dari 6 (enam) unsur yaitu *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Secara spesifik manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola dan atau mengembangkan kompetensi personal agar mampu merealisasikan visi dan misi sebuah organisasi. Pada kenyataannya, manajemen sumberdaya manusia diawali dari adanya penerapan tujuan jangka pendek dan tujuan jangka menengah serta tujuan jangka panjang dari organisasi.

Menurut Hasibuan (2009,10), MSDM merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2009,4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memberikan penekanan pada pengelolaan manusia bukan kepada sumber daya-sumber daya yang lain. Atau dengan kata lain bahwa perhatian utama sebuah organisasi haruslah pada manajemen sumber daya manusia meskipun dengan tidak mengurangi perhatian kepada sumber daya yang lain.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2002,67).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dijelaskan oleh Bernard dan Russel bahwa suatu kinerja pada dasarnya diukur dengan kriteria : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya dan kemandirian atau otonom dalam bekerja. Dari konsep dan operasional dari kinerja di atas menunjukkan bahwa kinerja direkam dari *outcome*, dan *outcome* di sini tidak semata-mata berkenaan dengan kuantitas, kualitas, kesesuaian atau ketepatan waktu dan penghematan yang diperoleh tetapi juga telah terjadi kemandirian dan kerja sama. Dengan kata lain, kedua ahli tersebut mengungkapkan bahwa seorang pegawai yang berkinerja baik adalah pegawai yang tidak hanya mampu memberikan hasil dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan, memanfaatkan waktu dan biaya secara optimal, tetapi juga memiliki kemandirian dalam bekerja serta kerjasama yang baik dengan pegawai lain.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan, yang diukur melalui dimensi hasil kerja dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan produktifitas serta dimensi perilaku kerja dengan indikator kedisiplinan dan ketelitian.

3. Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja mereka.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasikan secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya dan *trade-offs* harus terjadi.

Pemberian insentif merupakan salah satu unsur dalam pemberian kompensasi, apabila dirancang dengan benar umumnya mampu menjadi motivator bagi karyawan, dengan demikian diharapkan dapat mempercepat pencapaian sasaran organisasi. Insentif sebagai bagian dari kompensasi merupakan bagian penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya insentif yang diberikan merupakan cerminan nilai pekerjaan yang mereka sumbangkan kepada organisasi dan diantara karyawan yang lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja, yang diukur melalui dimensi kompensasi langsung dengan indikator gaji/upah, dan insentif serta dimensi kompensasi tidak langsung dengan indikator kesejahteraan dan kenaikan pangkat.

4. Pengembangan Karir

Menurut Hadari Nawawi (2003,28) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang

ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Posisi jabatan ini ditempatinya selama kehidupannya sebagai pekerja, sejak awal memasuki suatu organisasi sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti maupun karena meninggal dunia. Oleh karena pengertian ini dilihat dari segi posisi/jabatan yang berada di luar diri seorang pekerja, maka disebut juga pengertian obyektif.

Menurut Notoatmojo, Soekijo (2002,35) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2003,29) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses pertimbangan mendalam yang melalui seseorang menjadi sadar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik personil lainnya menurut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karier, dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang diukur melalui dimensi prestasi dengan indikator : bimbingan, informasi mengenai pengembangan, dukungan pimpinan dan keterlibatan individu dan dimensi kesempatan dengan indikator : kesempatan baik, promosi, kebutuhan dan manfaat.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu komponen yang mendukung produktivitas. Menurut Davis (1985) seperti yang dikutip Yuli (2005,197) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang dan tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat saja didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka. Secara sederhana dapat dikatakan

bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat terpenuhi.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya yang diukur melalui dimensi kondisi dan keamanan kerja dengan indikator gedung, peralatan/fasilitas kerja, kenyamanan dan keamanan kerja serta dimensi prosedur kerja dan hubungan interpersonal dengan indikator prosedur dan mekanisme kerja, kerja tim dan hubungan kerja.

Kerangka Pemikiran

1. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tingkat kompensasi karyawan secara langsung akan menentukan skala kehidupan dalam bentuk tingkat kesejahteraan atau kemakmuran karyawan. Sehingga apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka peroleh tidak memadai, maka dapat menurunkan kinerja mereka. Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Maka Pemberian kompensasi harus dirancang dengan tepat sehingga mampu menjadi motivator untuk meningkatkan kinerja pegawai di Biro Keuangan.

2. Hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Pengembangan karier merupakan faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan diwujudkan secara individu dan ditata dengan jelas menyebabkan gairah kerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai di Biro Keuangan.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai. Semakin jelas jenjang karir pegawai, semakin baik kinerja pegawai

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu

komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Biro Keuangan.

4. Hubungan antara Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tingkat kompensasi karyawan secara langsung akan menentukan skala kehidupan dalam bentuk tingkat kesejahteraan atau kemakmuran karyawan. Sehingga apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka peroleh tidak memadai, maka dapat menurunkan kinerja mereka. Maka Pemberian kompensasi harus dirancang kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi pekerjaan maupun kondisi dirinya. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan diberikannya kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama kepada pegawai menyebabkan gairah kerja karyawan meningkat dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

dengan tepat sehingga mampu menjadi motivator untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karier merupakan faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan diwujudkan secara individu dan ditata dengan jelas menyebabkan gairah kerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan **Pengajuan Hipotesis**

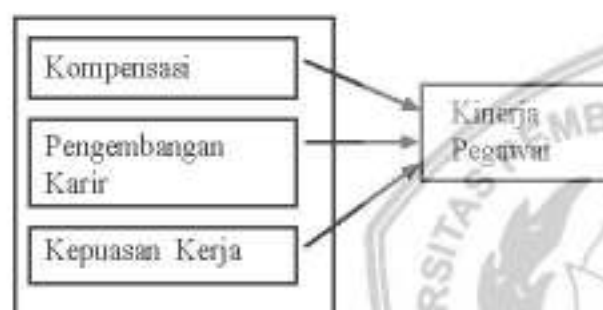
Dari kerangka pemikiran diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga terdapat hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3. Diduga terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Diduga terdapat hubungan antara kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
5. Diduga kompensasi menjadi variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pola hubungan antara keempat variabel penelitian ini dapat digambarkan seperti terlihat dalam gambar 1.



Penelitian dilaksanakan secara sensus sebanyak 67 responden yaitu pegawai di Biro Keuangan, Badan Pusat Statistik.

Penelitian ini menggunakan empat instrumen sesuai dengan variabel penelitian, yakni : (a) instrumen untuk mengukur kinerja pegawai, (b) instrumen untuk mengukur kompensasi, (c) instrumen untuk mengukur pengembangan karir, (d) instrumen untuk mengukur kepuasan kerja. Instrumen penelitian dikembangkan sendiri oleh peneliti. Uji coba instrumen telah dilakukan dengan hasil valid dan reliabel.

Pengujian persyaratan analisis dilakukan yaitu uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas dan uji normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Dalam hubungan ini makin tinggi kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja. Analisis regresi sederhana terhadap variabel bebas menunjukkan bahwa koefisien regresi b sebesar

0,609 dan konstanta a sebesar 26,133 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 26,133 + 0,609 X_1$, ini berarti bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi akan menyebabkan kenaikan rata-rata skor kinerja sebesar 0,609 pada konstanta 26,133.

Kekuatan hubungan antara kompensasi dengan kinerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,586$. Untuk pengujian signifikansi koefisien korelasi disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan uji signifikansi korelasi diatas diperoleh nilai t hitung = 5,837 lebih

Hipotesis kedua yang diajukan adalah terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai. Dalam hubungan ini makin tinggi pengembangan karir akan dapat meningkatkan kinerja. Analisis regresi sederhana terhadap variabel bebas menunjukkan bahwa koefisien regresi b sebesar 0,771 dan konstanta a sebesar 15,863 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 15,863 + 0,771 X_2$, ini berarti bahwa setiap kenaikan satu skor pengembangan karir akan menyebabkan kenaikan rata-rata skor kinerja sebesar 0,771 pada konstanta 15,863. Hasil signifikansi persamaan regresi tersebut maka perlu dilakukan uji F signifikan tersebut terdapat dalam Tabel 1.

Kekuatan hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,622$. Untuk pengujian signifikansi koefisien korelasi disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan uji signifikansi korelasi diatas diperoleh nilai t hitung = 6,412 lebih besar dari t tabel = 2,295, disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara besar dari t tabel = 2,295, disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kompensasi (X_1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,586 adalah sangat signifikan. Koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,344$ atau 34,4%, berarti bahwa 34,4% variasi hasil kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi (X_1). pengembangan karir (X_2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,622 adalah sangat signifikan. Koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,387$ atau 38,7%, berarti bahwa 38,7% variasi hasil kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengembangan karir (X_2).

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Dalam hubungan ini makin tinggi kepuasan kerja akan makin tinggi kinerja pegawai. Analisis regresi linear sederhana terhadap variabel bebas pelatihan dengan kinerja pegawai

menunjukkan bahwa koefisien regresi b sebesar 0,957 dan konstanta a sebesar 3,038 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 3,038 + 0,957 X_3$. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan menyebabkan kenaikan rata-rata skor sebesar 0,957 kinerja pada konstanta sebesar 3,038. Sebagai rangkuman perhitungan uji signifikansi regresi dan linieritas hubungan pada persamaan regresi tersebut terdapat dalam Tabel 1. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja kepuasan kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,742$. Untuk pengujian signifikansi koef-

isien korelasi disajikan pada tabel 2.

Berdasarkan uji signifikansi korelasi, disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,742 adalah signifikan. Koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,550$ atau berarti bahwa 55% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja (X_3).

Hipotesis keempat yang diajukan adalah terdapat hubungan antara kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Persamaan Regresi Antar Variabel bebas Terhadap Variabel Terikat

No	Pengaruh Variabel	Persamaan Regresi
1	$X_1 \rightarrow Y$	$Y = 26,133 + 0,609 X_1$
2	$X_2 \rightarrow Y$	$Y = 15,863 + 0,771 X_2$
3	$X_3 \rightarrow Y$	$Y = 3,038 + 0,957 X_3$
4	$X_1 X_2 X_3 \rightarrow Y$	$Y = 19,012 + 0,355X_1 + 0,187X_2 + 0,304X_3$

Tabel 2. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) Antar Variabel Bebas dengan Variabel Terikat, Uji t dan Uji F

Pengaruh Variabel	R	R^2	Adjusted R^2	t hitung	t tabel	F hitung	F tabel
$X_1 \rightarrow Y$	0,586	0,344	-	5,488	2,296	-	-
$X_2 \rightarrow Y$	0,622	0,38%	-	3,024	2,296	-	-
$X_3 \rightarrow Y$	0,742	0,550	-	5,990	2,296	-	-
$X_1 X_2 X_3 \rightarrow Y$	0,812	0,659	0,643	-	-	74,048	2,751

Analisis regresi simultan yang diperoleh dari hasil perhitungan menghasilkan koefisien regresi b sebesar 0,355 X_1 (kompensasi), 0,187 untuk X_2 (pengembangan karir), 0,304 untuk X_3 (kepuasan kerja) sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 19,012 + 0,355X_1 + 0,187X_2 + 0,304X_3$. Model persamaan tersebut mengandung arti bahwa apabila secara bersama-sama kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja pegawai ditingkatkan sebesar satu skor maka akan terjadi kecenderungan peningkatan kinerja pegawai 0,846 atau $0,355 + 0,187 + 0,304$ dengan konstanta 19,012.

Kekuatan hubungan antara kompensasi,

pengembangan karir, kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,812$. Untuk pengujian signifikansi korelasi disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan uji signifikansi korelasi diatas, disimpulkan bahwa koefisien korelasi ganda antara kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai sebesar 0,812 adalah signifikan.

Koefisien determinasinya adalah $R^2 = 0,643$ atau berarti 64,3% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja secara bersama-sama.

Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Biro Keuangan BPS adalah kepuasan kerja dengan nilai sebesar 55%.

SIMPULAN

Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu upaya untuk meningkatkan ketiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2005). *Human Behavioral at Work. Organizational Behavior*, Mc.Raw-Hill Inc, Singapore.
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gary Dessler, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, SP, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdikarya, Bandung.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosdikarya, Bandung.
- Notoatmodjo Soekidjo, (2002), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, untuk organisasi profit yang kompetitif, UGM Press, Yogyakarta.
- Yuli Sri Budi Cantika (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Muhammadiyah, Malang.