

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Esa Andriani^{1*}, Amirul Mukminin²,

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat
amirul.stiebima@gmail.com^{2*}

Received 6 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah asosiasi dengan alat penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 119 orang dan sampel 37 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Pengembangan Karir; Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of career development, work motivation, and compensation on employee performance. This type of research is an association with a research tool is a questionnaire. The population in this study was 119 people and a sample of 37 people with a sample determination technique using purposive sampling. Data collection techniques in this study used observations, questionnaires, interviews and literature studies. The analytical techniques used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. From the results of the analysis, it was concluded that career development has a partial significant effect on employee performance, work motivation does not have a partial significant effect on employee performance, compensation does not have a partial significant effect on employee performance, and career development, work motivation, and compensation have a significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords: Career development; Work motivation; Compensation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Penentu paling penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam

menghadapi berbagai tuntutan zaman dimana sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya yang bermutu bukan hanya pandai tetapi juga harus memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada serta dapat mencapai tujuan organisasi Maghfiroh & Djati, (2017). Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara agar pegawainya dapat bekerja dengan nyaman dan optimal, diantaranya pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi.

Menurut Ardana et al (dalam Sajangbati, 2016) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pegawai harus dapat memenuhi diri agar tidak tersisihkan dari rekan-rekannya. Setiap individu menginginkan karirnya meningkatkan agar eksistensi diri tetap terjaga karena penghasilan seseorang juga dipengaruhi oleh penghasilan. Pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada tujuan organisasi semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan pengembangan diri pegawai Utami & Dwiatmadja, (2020).

Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi tercapai, salah satunya dengan selalu memberikan motivasi dan dukungan terhadap pegawainya. Menurut (Kadarisma 2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi diharapkan dapat membuat pegawai semangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya Lakoy, (2013). Kompensasi merupakan elemen penting perusahaan. Menurut (Hasibuan 2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan Untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu, organisasi harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi. Dengan adanya kompensasi pegawai akan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan, sebaliknya jika tidak ada kompensasi akan sangat memungkinkan untuk pegawai meninggalkan organisasi dan sulit untuk ditempatkan Kembali.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika Moheriono, (2017).

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bima adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bima merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan kewajiban yang sangat banyak, mulai dari pembuatan KTP, akte kelahiran, kartu keluarga, surat pindah, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan hasil observasi adapun jenis pengembangan karir adalah pendidikan dan pelatihan yaitu kegiatan organisasi yang yang dimasukkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai. Adapun permasalahan pada pengembangan karir yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang percaya diri terhadap potensi yang dimiliki

sehingga bisa menghambat pegawai untuk mengeluarkan potensi yang mereka miliki, pada motivasi kerja masih ada beberapa pegawai yang belum merasa termotivasi dengan apa yang diperoleh selama menjalani tugas, pada kompensasi masih kurangnya bonus yang diberikan sehingga dapat menurunkan semangat bekerja dan pada kinerja pegawai masih adanya pegawai yang duduk santai pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul “Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono, (2019). Dalam penelitian ini dua variabel atau lebih tersebut adalah Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y). Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dengan memberikan bobot nilai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 119 orang yang terdiri atas 37 orang PNS, 18 orang pegawai honorer, dan 64 orang pegawai sukarela. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah PNS yang berjumlah 37 orang pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Analisis data menurut Sugiyono (2019) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,809	0,300	Valid
X1.2	0,830	0,300	Valid
X1.3	0,727	0,300	Valid
X1.4	0,709	0,300	Valid
X1.5	0,809	0,300	Valid
X1.6	0,830	0,300	Valid
X1.7	0,727	0,300	Valid
X1.8	0,709	0,300	Valid
X2.1	0,605	0,300	Valid
X2.2	0,665	0,300	Valid
X2.3	0,336	0,300	Valid
X2.4	0,345	0,300	Valid
X2.5	0,448	0,300	Valid
X2.6	0,397	0,300	Valid
X2.7	0,494	0,300	Valid
X2.8	0,674	0,300	Valid
X2.9	0,678	0,300	Valid
X2.10	0,713	0,300	Valid

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,772	0,300	Valid
X3.2	0,748	0,300	Valid
X3.3	0,691	0,300	Valid
X3.4	0,459	0,300	Valid
X3.5	0,640	0,300	Valid
Y.1	0,594	0,300	Valid
Y.2	0,785	0,300	Valid
Y.3	0,659	0,300	Valid
Y.4	0,762	0,300	Valid
Y.5	0,756	0,300	Valid
Y.6	0,363	0,300	Valid
Y.7	0,430	0,300	Valid
Y.8	0,478	0,300	Valid
Y.9	0,395	0,300	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh nilai r hitung variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari r tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pertanyaan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,901	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,743	0,6	Reliabel
3	Kompensasi	0,678	0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,771	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah reliable.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37923920
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.088
	Negative	-.071
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih dari 0,005 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

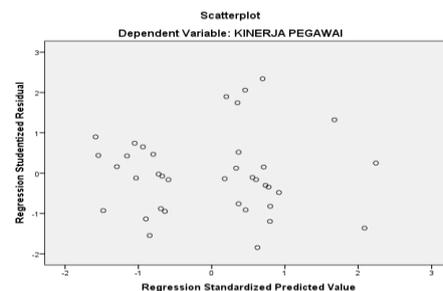
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Pengembangan Karir	.922 1.084
	Motivasi Kerja	.686 1.457
	Kompensasi	.720 1.388

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai toleransi lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat titik-titik plot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.481	2.485	1.761

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 1,761, diketahui $n = 37$ dan $k = 3$, maka nilai $dU = 1,655$ dan nilai $dL = 1,307$ dikarenakan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,761 lebih dari batas atas ($dw > dU$, $1,761 > 1,655$) maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22.981	7.206	
	Pengembangan Karir	.599	.111	.673
	Motivasi Kerja	-.214	.151	-.206
	Kompensasi	.260	.215	.171

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 22,981 + 0,599X_1 - 0,214X_2 + 0,260X_3$. Dari persamaan ini dapat diartikan:

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 22,981 artinya jika pengembangan karir, motivasi dan kompensasi diasumsikan konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 22,981.
2. $b_1 = 0,599$ artinya setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,599 dengan asumsi bahwa variable lainnya konstan.
3. $b_2 = -0,214$ artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,214 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
4. $b_3 = 0,260$ artinya setiap peningkatan satu satuan kompensasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,260 dengan asumsi bahwa variable lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.370	1.824

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,399 artinya hubungan antara pengembangan karir, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 39,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.481	2.485

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,724 artinya hubungan antara pengembangan karir, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 72,4% atau kuat.

Uji t

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.981	7.206		3.189	.003
	Pengembangan Karir	.599	.111	.673	5.386	.000
	Motivasi Kerja	-.214	.151	-.206	-1.420	.165
	Kompensasi	.260	.215	.171	1.208	.236

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 5,386 > t_{tabel} 2,035$ artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (**Ha₁ diterima dan Ho₁ ditolak**). Semakin tinggi pengembangan karir maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pegawai akan terus meningkatkan kinerjanya agar karirnya bisa berkembang dan

dinaikkan pangkatnya sehingga hidupnya lebih sejahtera. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Utama, (2016), Aisyah et al., (2019), Syahputra & Tanjung, (2020) serta Pangemanan et al., (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalesaran et al., (2014), Barokah & Werdiasih, (2018), serta Pratama & Pasaribu, (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai signifikansi 0,165 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $1,420 < t_{tabel}$ 2,035 artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (**Ha₂ ditolak dan Ho₂ diterima**). pegawai menganggap motivasi kerja bukan merupakan faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaengke et al., (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanti & Mardiana, (2019), Sari & Candra, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai signifikansi 0,236 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $1,208 < t_{tabel}$ 2,035 artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (**Ha₃ ditolak dan Ho₃ diterima**). tinggi rendahnya kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai akan tetap bekerja optimal walaupun tidak mendapatkan kompensasi. Pegawai juga menganggap bahwa kompensasi belum sesuai dengan beban kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parerung et al., (2014), Kakinsale et al., (2015), dan Putra et al., (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2017), Arismunandar & Khair, (2020), serta Natalia & Netra, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.536	3	74.845	12.120	.000 ^b
	Residual	203.788	33	6.175		
	Total	428.324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPP Versi 23

Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} $12,120 > F_{tabel}$ 2,88 artinya pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (**Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak**). Pemberian pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi secara bersamaan akan meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan pegawai akan bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kojongian et al., (2016), Sajangbati, (2016) dan Silas et al.,

(2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
4. Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Saran

1. Untuk meningkatkan sistem pengembangan karir agar lebih optimal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah dengan menerapkan sistem kepegangatan yang mampu menunjang pengembangan karir pegawai
2. Motivasi kerja pegawai perlu diperhatikan lebih baik dengan upaya mengoptimalkan semangat bekerja
3. Untuk dapat mewujudkan kompensasi yang optimal maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah dengan memberikan bonus kepada pegawai agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Bima perlu memberikan target yang jelas serta kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan beban kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 17–24.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/Jae.V4i2.155>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P24>
- Barokah, L., & Werdiasih, R. D. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Stie Muhammadiyah Cilacap Lilis Barokah, Rustina Dewi Werdiasih. *Jurnal Ekonomi*, 8(2).
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5494–5523.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Edisii Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Melayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 184–194.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Kojongian, W. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo*. 4(4), 223–234.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Study Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Abd Majid, M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 1(4), 771–781.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Alun Alun Indonesia Kreasi. *Jurnal Swot*, Vii(3), 542–558.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remadja Rosdakarya.
- Moehersono. (2017). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P14>
- Noe, Raymond. A, Hollenbeck, John. R, Gerhart, Barry, Wright, Patrick. M. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. . (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(3), 2723–0112. <https://doi.org/10.47335/Ema.V3i1.23>
- Parerung, A., Adolfini, & Mekel, P. A. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup. *Jurnal Emba*, 2(4), 688–696.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1)*. 3(2), 40–51.

- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/Jimut.V4i1.100>
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomika Dan Bisnis*, 702–711.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 461–471.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V1i3.102>
- Sedarmayanti, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Setyawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*, 03(05), 1471–1490. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/7951/6528/>
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tribun Berita Online). *International Journal Of Social Science And Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>