

PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PNS DI RUMAH SAKIT TENTARA MAGELANG

Boy Edysyah Putra¹, Dian Lestari²

^{1,2} Manajemen S1, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia, Cimahi. boyedysyah_ditkuad@mn.unjani.ac.id

*. boyedysyah_ditkuad@mn.unjani.ac.id

Info Artikel

Pengembangan Karir
Kinerja Karyawan

Data Artikel

Diterima 2025-04-03
Direvisi 2025-06-04
Dipublikasi 2025-08-01

ABSTRACT

Compensation policy on the performance of Civil Servants (PNS) at the Center for Combat Simulation (Pussimpur) Kodiklat TNI AD. The focus of the research includes aspects of career development such as job performance, opportunities for growth, mentor support, and loyalty, and their impact on employee performance. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 115 respondents (all civil servants in Pussimpur). Data analysis techniques include validity, reliability, Product Moment correlation, and coefficient of determination tests with the help of SPSS version 26. Career development in Pussimpur is in the good enough category (score 78.79%), with the best dimension in mentors/sponsors (52.75%) and the lowest in opportunities to grow (50.75%). Civil servant performance is in the good category (score 81.63%), with the best dimension in punctuality (54.81%) and the lowest in initiative (53.36%). There is a positive and significant influence between career development and performance ($r = 0.611$; $p < 0.05$), where career development contributes 37.33% to improving performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Simulasi Tempur (Pussimpur) Kodiklat TNI AD. Fokus penelitian meliputi aspek-aspek pengembangan karier seperti prestasi kerja, kesempatan untuk tumbuh, dukungan mentor, dan kesetiaan, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 115 responden (seluruh PNS di Pussimpur). Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, korelasi Product Moment, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Pengembangan karier di Pussimpur termasuk dalam kategori cukup baik (skor 78,79%), dengan dimensi terbaik pada mentor/ sponsor (52,75%) dan terendah pada kesempatan untuk tumbuh (50,75%). Kinerja PNS berada dalam kategori baik (skor 81,63%), dengan dimensi terbaik pada ketepatan waktu (54,81%) dan terendah pada inisiatif (53,36%). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier dengan kinerja ($r = 0,611$; $p < 0,05$), di mana pengembangan karier berkontribusi sebesar 37,33% terhadap peningkatan kinerja.

I. PENDAHULUAN

Cita-cita pembangunan suatu bangsa akan tercapai jika berhasil membangun sumber daya manusia. Banyak bukti yang menunjukkan bahwa dengan sumber daya manusia yang berkembang maka suatu bangsa dapat mencapai tingkat kemajuan dan kesejahteraan yang tinggi. Demikian halnya dengan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kunci keberhasilan ditentukan oleh strategi manajemen pegawai dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia. Salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia sebagai modal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Komando Pembina Doktrin Pendidikan dan Latihan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat, sebagai organisasi yang berkedudukan langsung di bawah Kepala Staf Angkatan Darat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pembinaan doktrin, pendidikan, latihan dan pengkajian Angkatan Darat dalam rangka mendukung tugas pokok Angkatan Darat. Pusat Simulasi Tempur sebagai satuan pelaksana utama Kodiklat TNI AD di bidang simulasi tempur, mempunyai tugas pokok sebagai pembina fasilitas simulasi tempur, membantu penyelenggaraan latihan dan mendukung pengembangan sistem operasi serta sistem senjata matra darat. Pencapaian tugas pokok di Pusat Simulasi Tempur Kodiklat TNI AD dapat tercapai apabila sumber daya manusia termasuk militer dan Pegawai Negeri Sipil dapat menunjukkan kinerja yang baik. Pegawai Negeri Sipil sebagai mitra kerja prajurit TNI AD harus dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara berhasil guna dan berdaya guna.

Dalam konteks tersebut, Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan penting, untuk menunjang segala aktivitas kemiliteran, khususnya di bidang pengadministrasian. Dengan demikian diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang menguasai tugas dan tanggung jawab. Guna meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil, maka Pusat Simulasi Tempur, melakukan identifikasi dan inventarisasi semua kekuatan serta kelemahan Pegawai Negeri Sipil yang ada pada saat ini, baik secara kualitas maupun kuantitas. Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi

Terwujudnya produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang efisien serta penyelesaian kerja secara tepat waktu. Dalam kaitan tugas dan tanggung jawab guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal di staf atau bagian Pusat Simulasi Tempur. Dengan demikian dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur pengembangan karir Pegawai merupakan hal yang penting dan perlu adanya diperhatikan dari pihak pimpinan.

Pengembangan karir PNS pada Pusat Simulasi Tempur dilaksanakan sejalan dengan kebijakan pengembangan PNS secara nasional. Selain itu pengembangan juga disesuaikan dengan kebutuhan organisasi TNI AD, serta berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan Pimpinan TNI AD. Pengembangan personel TNI AD dilaksanakan untuk memperoleh daya saing yang optimal dalam memanfaatkan pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut berdasarkan Surat Keputusan Kepala Staf TNI AD Nomor Skep/46/V/2005 tanggal 26 Mei 2005 tentang Sistem Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil bahwa:

“Pegawai Negeri Sipil TNI Angkatan Darat merupakan komplemen dari prajurit TNI Angkatan Darat. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pada organisasi TNI Angkatan Darat diharapkan memiliki motivasi dan profesionalisme yang tinggi. Untuk menciptakan motivasi dan profesionalisme yang tinggi perlu dilakukan suatu pengembangan karir kepada PNS TNI Angkatan Darat secara berpola, berlanjut berkesinambungan.”

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pusat Simulasi Tempur melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Misalnya menyiapkan data bagi penyusunan laporan, bertanggung jawab atas pengarsipan, menyelenggarakan surat menyurat, mengadakan hubungan kerja serta koordinasi dengan bagian- bagian terkait dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian.

Pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya, harus memiliki kemampuan yang memadai.

Guna mewujudkan hal tersebut perlu pengembangan karir secara intensif guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS). Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur berpedoman pada Surat Keputusan Kepala Staf TNI Angkatan Darat Nomor Skep/365/X/2003 tentang Pengesahan Berlakunya Buku Petunjuk Pembinaan tentang pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Didalamnya mencakup tentang pengadaan, pendidikan dan latihan, penggunaan, perawatan dan pemisahan, yaitu:

“Tugas yang dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Pertahanan Keamanan adalah tugas di bidang administrasi, yang meliputi segala usaha dan kegiatan yang mempunyai sifat yang berlanjut dan tidak merupakan tugas tempur.”

Melalui pengembangan karir diharapkan dapat dicapai hasil yang optimal dari segi kuantitas dan kualitas. Pada gilirannya setiap Pegawai Negeri Sipil mampu memanfaatkan sumber dayanya untuk mendukung pencapaian tugas di Pusat Simulasi Tempur. Dalam rangka melaksanakan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur dilaksanakan pola karir untuk menjamin kepastian alur pembinaan, khususnya dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan struktural serta jabatan fungsional. Pola karir Pegawai Negeri Sipil menunjukkan keterkaitan antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan serta masa jabatan sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Berdasarkan hasil penelitian awal di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

Kurangnya kesempatan bagi pegawai golongan III untuk mengembangkan karir di lingkungan organisasi. Contohnya pegawai yang memiliki golongan tiga kurang mendapat perhatian dari pimpinan untuk promosi, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Yang Telah Menduduki Jabatan.

No	Jumlah PNS	Jumlah yang menduduki jabatan
1	30	2

Sumber: Bagian Personalia Pussimpur Tahun 2024

1. Terbatasnya motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan pengembangan diri khususnya dalam peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan latihan.

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Yang Mengikuti Diklat

No	Tahun	Jumlah PNS	Jumlah Yang Mengikuti Diklat
1	2022	30	-
2	2023	30	-
3	2024	30	-

Sumber: Bagian Personalia Pussimpur Tahun 2024

2. Pegawai kurang menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki di lingkungan kerja kepada pimpinan maupun rekan kerja. Misalnya mengenalkan kemampuan dan potensi diri pribadi di dalam lingkungan organisasi supaya mendapat respon positif dari pimpinan maupun rekan kerja untuk mendapat *feed back* dalam pengembangan karir.

Sedangkan fenomena yang berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur adalah sebagai berikut:

1. Masih ada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja belum memenuhi tuntutan organisasi, sebagai contoh dalam pembuatan laporan tidak memenuhi aturan atau ketentuan serta batas waktu pengiriman.
2. Masih ditemukan temuan berulang dari tim audit internal Itkodiklatad maupun Itjenad khususnya yang berkaitan dengan administrasi Wabku dan produk pendukungnya.

3. Masih belum optimalnya sikap dan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam berdinis dilihat dari absensi kehadiran yang belum optimal dimana banyak pegawai yang melaksanakan ijin dan terlambat.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya dalam bentuk karya ilmiah dengan menetapkan judul: "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSAT SIMULASI TEMPUR."

II. TINJAUAN PUSTAKA

Benardin dan Russell (2003: 239) mengatakan bahwa "Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period". Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil akhir dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Kemudian Ilyas (2007: 55) kinerja adalah "Penampilan hasil karya pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai".

Amstrong dan Baron (2008: 15) merumuskan pengertian kinerja sebagai berikut "The outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goal of the organization, customer satisfaction and economic contributions". Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kinerja sebagai unjuk kerja karena hal ini merujuk kepada keterkaitan yang kuat antara strategi tujuan organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kemudian Williams (2002: 93) menyatakan kinerja adalah "Domain is defined ... as the set of behaviour that are relevant to the goals of the organization or the organizational unit in which a person works". Pendapat tersebut diartikan bahwa ruang lingkup kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja yang berhubungan dengan tercapainya tujuan organisasi atau keberhasilan unit organisasi oleh masing-masing pegawai. Kemudian Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan prestasi kerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Pengembangan Karir

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai. Salah satu dorongan beraktifitas dalam suatu organisasi tempat kerja adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipegangnya pada saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Salah satu kemajuan yang ingin dicapainya adalah keberhasilan dalam karirnya. Keberhasilan seseorang dalam karirnya merupakan suatu prestasi untuk berperan aktif dalam suatu organisasi. Secara umum karir berkaitan dengan kenaikan pangkat, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatan. Sehubungan dengan hal tersebut Simamora (2006: 412) berpendapat bahwa karir adalah "Dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua". Sedangkan menurut Flippo (1994: 127) adalah "A carier can be defined as a sequense of separate but related work activities that provides continuity order and meaning in a person's life".

Untuk memperjelas penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Pusat Simulasi Tempur sebagaimana yang telah dijelaskan di atas dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian berikut:



Berdasarkan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis penelitian yang dapat dijadikan sebagai dasar penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

(Ho): = 0: Pengembangan Karier tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur.

(H1):= 0: Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Simulasi Tempur.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah sarana yang paling penting dalam melakukan penelitian, dan perlu dipertimbangkan sebelum melakukan penelitian mengenai kebutuhan untuk metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Variabel Independen (Variabel X) adalah pengembangan karier. Variabel Dependen (Variabel Y) adalah kinerja.

Adapun teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode simple random sampling. Dimana jumlah sample dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Teknik Pengujian Alat Ukur Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Metode Analisis Data Analisis Koefisien Korelasi Product Moment dan Koefisien Determinasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Simulasi Tempur (Pussimpur) Kodiklat TNI AD. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 115 responden, yang merupakan seluruh PNS di Pussimpur. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi Product Moment, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26.

1. Pengembangan Karier Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier di Pussimpur termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 78,79%. Dimensi terbaik dalam pengembangan karier adalah mentor/sponsor (52,75%), sedangkan dimensi terendah adalah kesempatan untuk tumbuh (50,75%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai merasa didukung oleh mentor dan

- sponsor, kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan masih terbatas.
2. Kinerja PNS berada dalam kategori baik dengan skor 81,63%. Dimensi terbaik dalam kinerja adalah ketepatan waktu (54,81%), menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Sementara itu, dimensi inisiatif (53,36%) merupakan yang terendah, mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang proaktif dalam mengembangkan ide atau solusi baru.
 3. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Hasil uji korelasi Product Moment menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karier dengan kinerja ($r = 0,611$; $p < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 37,33% mengindikasikan bahwa pengembangan karier berkontribusi sebesar 37,33% terhadap peningkatan kinerja, sedangkan sisanya (62,67%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karier di Pussimpur termasuk dalam kategori cukup baik, dengan dimensi terbaik pada mentor/sponsor dan terendah pada kesempatan untuk tumbuh.
2. Kinerja PNS berada dalam kategori baik, dengan ketepatan waktu sebagai dimensi terbaik dan inisiatif sebagai dimensi terendah.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier dengan kinerja, di mana pengembangan karier berkontribusi sebesar 37,33% terhadap peningkatan kinerja..

Saran

Untuk Pussimpur

1. Meningkatkan kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Memperkuat program mentoring dan sponsorship untuk mendukung pengembangan karier pegawai
3. Mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam mengambil inisiatif melalui program penghargaan atau insentif.

Untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi.
2. Memperluas sampel penelitian ke instansi lain untuk meningkatkan generalisasi hasil.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pimpinan dan Staf Pussimpur Kodiklat TNI AD atas izin dan dukungan selama penelitian.
2. Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan berharga.
3. Responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan lengkap.
4. Keluarga dan Teman yang memberikan dukungan moral dan motivasi selama penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. and Baron, Angela. 2008. A Handbook of Personel Management Practice. Sixt Edition. London: Kogan Limited 120 Pentonvilleod.
- Bernardin, H. John dan Russel, Joyce EA. 2003. Human Resources Management, An Experiential Approach. Mc Graw Hill International Editions. Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Dharma, Surya, dkk. 2009. Paradigma Baru; Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: Amara Books.
- Flippo, Edwin. B. 2002. Personnel Management. Sixth Edition. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen. Yogyakarta: BPPE
- Ilyas, Yaslis. 2007. Kinerja, Teori Penelitian dan Penelitian. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Williams, R.S. 2002. Managing Employee Performance (Design and Implementation in Organizations, London Thomson Learning)