
PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BAUBAU PROVINSI SULAWESI TENGGARA

ARI HERMAN

STIE Indonesia Banking School
ari714228@gmail.com

AHMAD ADRIANSYAH*

STIE Indonesia Banking School
ahmad.adriansyah@ibs.ac.id

ABSTRACT

Human resources for health (HR) is one of the sub-systems in the national health system that has an important role in providing quality services to the community, even though the adequacy of resources alone is not enough to ensure that an activity or program can run well. appropriate to place individuals in carrying out certain tasks according to their abilities and of course educational qualifications. This study aims to examine and analyze the effect of competence, compensation, and career development on employee performance in a positive and significant way. The research method used is a non-experimental analytic survey and Structural Equation Modeling (SEM) data analysis techniques and data processing using AMOS 20.

The results showed that 3 variables which include competence, compensation, and career development proved to have a positive effect on employee performance. And the results of competency reliability tests and career development have the greatest influence on employee performance. And compensation variable is not so big influence on employee performance.

Keywords: *competence, compensation and career development*

Abstrak

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam sistem kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, walaupun kecukupan sumber daya saja dirasa belum cukup untuk menjamin terlaksananya sebuah kegiatan maupun program dapat berjalan dengan baik, namun secara tepat untuk menempatkan individu dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan kemampuan dan tentu saja kualifikasi Pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik non eksperimental dan teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) serta pengolahan data menggunakan AMOS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 3 variabel yang meliputi kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Serta hasil uji reliabilitas kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Dan variabel kompensasi tidak begitu besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir

*) Corresponding Author

PENDAHULUAN

Sumber daya ASN memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. ASN akan dibentuk dan dikembangkan sesuai dengan jenis dan atau karakteristiknya termasuk kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi tersebut yang kemudian harus didefinisikan seperti apa tugas, dan bagaimana pekerjaan yang akan membawa nilai-nilai profesionalisme sebagai ASN. Kompetensi yang baik akan berjalan sesuai dengan kejujuran, keadilan, dan pemerataan tugas baik dalam tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan (Kartika, et al. 2018).

Profesionalisme yang diberikan oleh ASN tertuang regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya mengatur tentang kompetensi yang wajib dimiliki oleh ASN. Selain distribusi penyebaran ASN diberbagai daerah masih tergolong kecil jika di bandingkan dengan total pendudukan Indonesia saat ini yang berjumlah 265 juta jiwa yang hanya termuat 1,7% dari total penduduk (Hayat, et al.2018).

Berdasarkan data yang dipublish oleh BKN tahun 2019 terdapat sebanyak 4.286.918 pegawai yang telah menyampaikan pengukuran indeks profesionalitas ASN sebanyak 349.666 (8,12%) yang terdiri dari 19.030 ASN Instansi Pusat dan 330.636 ASN Instansi Daerah. Hasilnya menunjukkan bahwa secara Total Indeks Profesionalitas ASN Nasional dengan skor 63,83 atau **kategori rendah**. Hal tersebut tergambar dari dimensi kualifikasi 12,79 (51,16%) dari bobot 25, lalu dimensi kompetensi 22,01 (55,02%) dari bobot 40, kemudian dimensi kinerja sebesar 24,11 dari bobot 30 atau 80,37% serta dimensi disiplin sebesar 4,92 dari bobot 5 atau 98,4%. Hal ini menjelaskan bahwa masih **rendahnya kualifikasi dan kompetensi** atau kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawa (BKN, 2019).

Berdasarkan Data BKN 2019 proporsi antara ASN Pusat sebesar 23% dan Daerah 77% selain itu kita dapat juga melihat sebaran berdasarkan golongan pada instansi baik pusat ataupun daerah, golongan yang paling banyak terdapat golongan III sebanyak 1.831.056 orang. Sedangkan jika melihat data tentang karakteristik ASN dari variabel usia, terdapat kelompok tertinggi yakni rentang usia 51-55 tahun sebanyak 829.035 orang dan yang terendah adalah 18-20 sebanyak 869 orang. Lalu per desember 2020 jumlah ASN pria sebanyak 1.991.530 (47,78%) sedangkan jumlah ASN wanita sebanyak 2.176.588 (52,22%) dengan pendidikan Strata sebanyak 66%, Diploma 15%, dan SD-SMA sebesar 19%. Kemudian jika kita detailkan pada jenis jabatan ada sebanyak 66.114 pria dan 263.024 orang yang memiliki jabatan fungsional medis (BKN, 2019).

Distribusi frekuensi data ASN Provinsi Sulawesi Tenggara kita dapat melihat sebarannya yakni ada sebanyak 7.967 orang pria dan 4.584 orang dengan total 12.551 orang. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2018 secara total ada sebanyak 11.677 tenaga kesehatan dengan sebaran 911 dokter, 5.189 perawat, 4.261 pbidan, 731 farmasionist, 585 orang ahli gizi. Kota Baubau memiliki jumlah ASN sebanyak 4.082 orang dimana menjadikannya sebagai salah satu yang terbanyak dari 5 kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tenggara. Kemudian 4 kabupaten/kota lainnya yang memiliki jumlah ASN terbanyak yaitu Kabupaten Muna 5.621 ASN, Konawe Selatan 5.695 ASN, Konawe 5.830 ASN serta yang terbanyak adalah Kota Kendari sebanyak 6.134 ASN (BKN, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Baubau. Terdapat 3 variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu kompetensi pegawai (XI), kompensasi terhadap kinerja pegawai (XII), dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (XIII).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Secara terminology kata kinerja (*performance*) berasal dari kata “*to perform*” yang berasal dari Bahasa Inggris yang berarti adalah kata benda (*noun*). Kemudian kita juga dapat memahami kinerja

sebagai apa yang kita lakukan atau "*thing done*" atau diterjemahkan sebagai sesuatu hasil yang kita kerjakan.

Kompetensi

Pengertian tentang kompetensi termuat dalam regulasi Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Pasal 3 yang dikutip oleh (Edy Sutrisno, 2009) dalam penelitian (Sandy, 2014) bahwa pengertian "Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2016).

Kompensasi

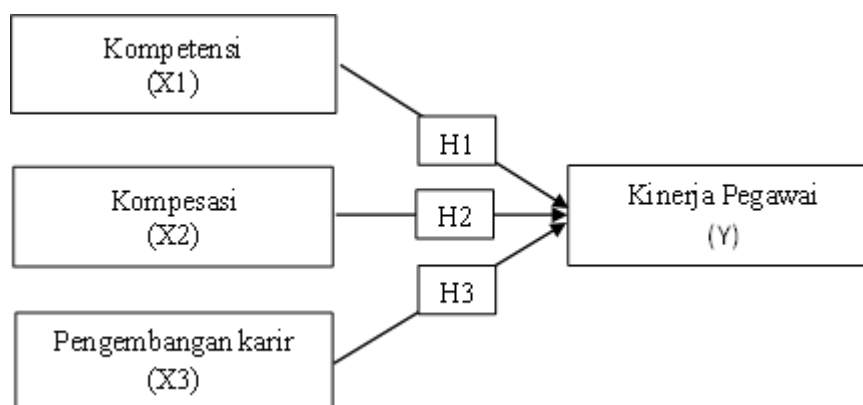
Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalam melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produk. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang di terima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Rachmawati, 2018).

Pengembangan Karir

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah rangkaian urutan posisi pekerjaan yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dalam definisi yang lain dijelaskan pengembangan karir dapat dijelaskan juga sebagai perubahan pribadi yang terjadi individu untuk mencapai suatu tahapan atau *planing* karir. (Riai et al, 2016).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori diatas maka kerangka teoritis dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan karir serta variabel terikat yaitu Kinerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sesuai dengan kerangka pemikiran tersebut diatas maka variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

- Variabel independen: kompetensi, kompensasi, pengembangan karir
- Variabel dependen: Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Hipotesis Penelitian

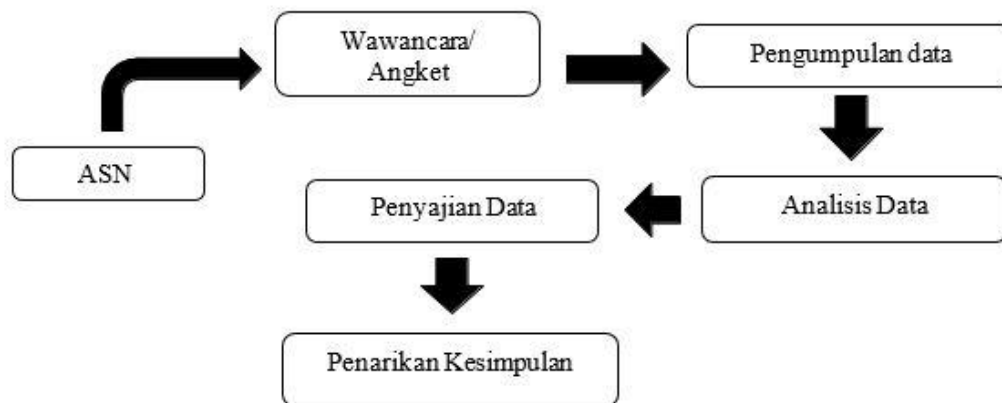
H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota

Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara

H3: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan menggunakan metode survei analitik non eksperimental dengan Desain Penelitian *cross sectional* atau potong lintang seperti tersaji pada gambar berikut:



Gambar 2. Desain Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Baubau. Dalam penelitian ini ASN tersebut akan diteliti menggunakan instrument penelitian / kuesioner yang termuat didalamnya variabel-variabel penelitian. Proses pengumpulan data akan dilaksanakan selama 1 bulan yakni pada bulan April 2021. Kemudian peneliti akan menyajikan data hasil analisis data yang telah diolah sebelumnya dalam bentuk tabel dan grafik yang mudah dipahami oleh pembaca. Hingga pada akhir penelitian akan menjawab tujuan penelitian dengan memberikan kesimpulan dan saran pada lokasi penelitian atau Dinas Kesehatan Kota Baubau.

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber aslinya. dalam penelitian ini data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan kepada target sampel pegawai dengan latar belakang pegawai lingkup Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan angket tertutup yang diberikan kepada ASN secara random dengan mempertimbangkan faktor jenis kelamin dan masa kerja (terbagi menjadi tiga interval waktu yaitu: 1) 1-5 tahun; 2) 6 – 10 tahun; dan 3) > 11 tahun di Dinas Kesehatan Lingkup Kota Baubau).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014, 115). Populasi dalam penelitian melibatkan seluruh ASN di lingkup Dinas Kesehatan Kota Baubau sebanyak 408 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi unit analisis yang dipelajari. Kemudian sampel akan berkaitan dengan dana, tenaga, waktu, maka kemudian penelitian harus dapat memperoleh sampel yang telah ditarik dari populasi. Sehingga sampel dapat digunakan untuk dalam pengambilan keputusan atau mewakili populasi yang akan dianalisis atau dipelajari. (Sugiono, 2014, 166).

Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono, 2014), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = Prevalensi atau proporsi tentang topik penelitian (0,05)

10%. = Toleransi kesalahan

$$n = \frac{N}{1 + 408(0,05)^2}$$

$$n = \frac{408}{11 + 408 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{408}{1 + 1,02}$$

$$n = \frac{408}{2,02} + 10\%$$

$$n = 202 + 20$$

$$n = 222$$

Adapun jumlah sample dalam penelitian sebanyak 222 ASN.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Keempat kuesioner yang akan digunakan yaitu:

1. Kuesioner Kinerja yang diadopsi dari berbagai buku, jurnal, publikasi, dan *browsing internet*.
2. Kuesioner Kompetensi yang diadopsi dari kuesioner berbagai buku, jurnal, publikasi, dan *browsing internet*.
3. Kuesioner Kompensasi yang diadopsi dari kuesioner berbagai buku, jurnal, publikasi, dan *browsing internet*.
4. Kuesioner Pengembangan Karir yang diadopsi dari kuesioner berbagai buku, jurnal, publikasi, dan *browsing internet*.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014, 93). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner langsung dan tertutup artinya kuesioner tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah (Sugiyono, 2014).

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas, yang terdiri dari Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X3) dan variabel dependen atau variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian baik menggunakan metode kuantitatif ataupun kualitatif dalam mengukur suatu fenomena yang menjadi objek penelitian. (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai indikator atau item yang dijadikan sebagai sarana pengukuran variabel serta dalam pengumpulan data lapangan. Desain kuesioner dibuat untuk mempermudah peneliti dalam mendeskripsikan atau menggambarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item dalam penggunaannya di kuesioner.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian” Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Berikut ini skala likert yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan tabel dengan angka sebagai berikut:

Tabel 1.
Skala Likert

1	2	3	4	5
STS	TS	RR	S	SS

- Skor 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju
- Skor 4 : Untuk jawaban Agak Setuju
- Skor 3 : Untuk jawaban Agak Tidak Setuju
- Skor 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju
- Skor 1 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist. (Sugiono 2014).

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software statistik AMOS. Model persamaan struktural (SEM) merupakan suatu alat analisis data untuk memperoleh hasil analisa terhadap hubungan antara variabel independen, variabel mediator dan variabel dependen baik yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung (Ferdinand, 2014).

Hal ini diperkuat oleh Firth (2004), yang menggunakan model persamaan struktural (SEM) dalam meneliti variabel – variabel yang diperkirakan mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya (intention to leave), dengan memberikan hasil fit of the data yang memuaskan. Hasil dari analisa ini kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini.

Structural Equation Modeling (SEM) memungkinkan dilakukan pengujian terhadap beberapa variabel dependen sekaligus dengan beberapa variabel independen. Structural Equation Modeling (SEM) adalah kombinasi dari analisis regresi dan analisis faktor. Structural Equation Modeling (SEM) bisa juga digunakan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah alat ukur maupun konsep yang umumnya digunakan dalam penelitian manajemen. Model persamaan struktural (SEM) memiliki kelebihan untuk menganalisa pengaruh hubungan-hubungan yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2014).

Model Pengukuran (Measurement Model)

Measurement model atau model pengukuran berfungsi untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi

yang dikembangkan pada sebuah variabel atau faktor yang diteliti. Variabel-variabel penelitian akan diuji unidimensionalitas dari indikator dalam membentuk variabel (Waluyo, 2016). Model pengukuran memungkinkan peneliti untuk menggunakan beberapa variabel independen variabel maupun dependen variabel (Hair et al., 2014).

1. Convergent validity, untuk menguji convergent validity dapat dilihat dari loading factor untuk indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut nilainya minimal 0,50 dan idealnya 0,70. Nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50. Sebuah indikator dimensi menunjukkan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator itu lebih besar dari dua kali standar errornya (Hair, et.al, 2014).
2. Composite reliability, evaluasi composite reliability digunakan untuk mengetahui reliabilitas konstruk, secara umum nilai yang didapatkan dari data yang diteliti dengan composite reliability sebesar 0,7 ataupun lebih sudah tergolong bagus dan dapat diterima (Malhotra, et.al, 2017). Bilamana dihasilkan pengujian yang menunjukkan nilai masing-masing konstruk diatas 0,70 hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk reliabel.
3. Average Variance Extracted (AVE), AVE menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstrak pada setiap indikator, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui, dan dengan hasil nilai AVE sebesar 0,5 ataupun lebih menunjukkan bahwa telah memenuhi evaluasi validitas konvergen, jika kurang dari 0,5 menunjukkan adanya error dalam varian konstruk laten sehingga tidak perlu digunakan lagi (Hair et al., 2014).

Model Struktural (Structural Model)

Model persamaan struktural (SEM) merupakan sebuah model yang menjelaskan atau membentuk kausalitas antar variabel/ faktor yang diteliti, bisa juga dikatakan sebagai sebuah tehnik yang dipergunakan untuk menguji hubungan kasualitas dimana perubahan satu variabel diasumsikan menghasilkan perubahan pada variabel lain. Penggunaan model persamaan structural ini akan menghasilkan indikator yang mendukung apakah model yang diajukan adalah model yang fit (Hair et. al., 2014).

Model struktural akan menghasilkan validitas prediktif yang mana berkaitan dengan seberapa baik suatu instrumen dapat memperkirakan kriteria masa depan. Dapat diukur dengan koefisien korelasi antara skor instrumen pengukur dengan skor hasil masadepan yang seharusnya tinggi (Malhotra, et.al, 2017).

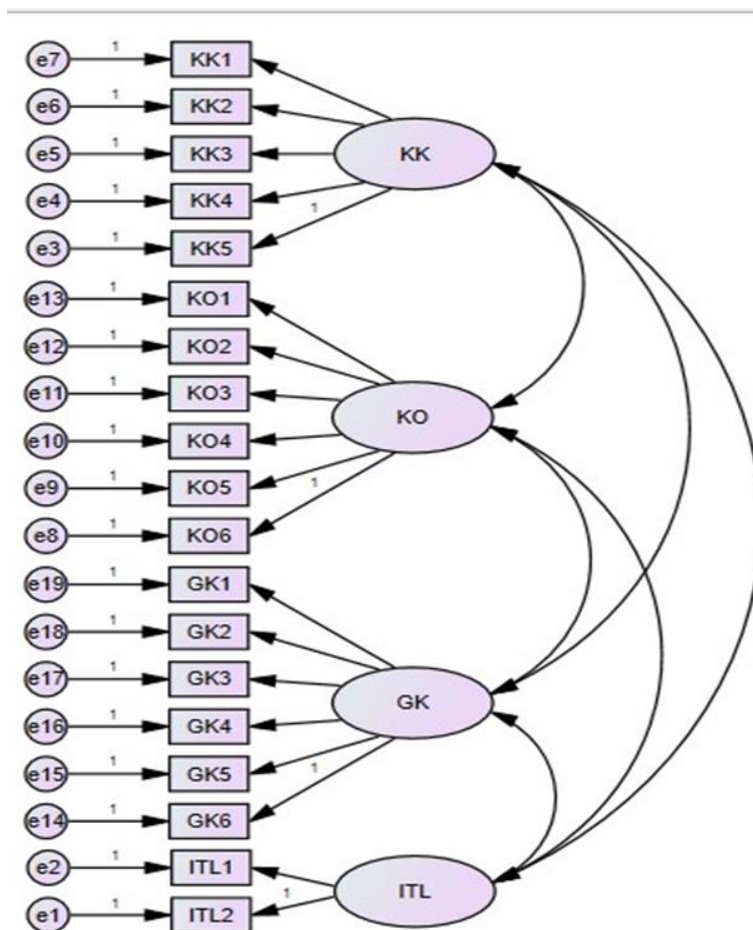
Pada metode survey kuesioner ini memiliki 20 indikator pertanyaan. Model structural akan menjelaskan hubungan antar variabel dimana variabel terikat intention to leave dipengaruhi oleh tiga variabel bebas yaitu kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dibuatkan model structural penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti dalam memproses kuesioner yang telah disebarkan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software statistik AMOS. Software statisti tersebut dapat membantu peneliti agar lebih mudah dalam menganalisis dengan menguji kecocokan model dengan data. Selain itu penelitian ini menggunakan aplikasi Microsoft Excel dalam mengolah dan menyajikan data.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari 30 indikator yang di uji, jika semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabelnya maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut memiliki hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikattor dengan skor total korelasi yang signifikan.



Gambar 3. Struktur Model

Tabel 2.
Uji Validitas

		Uji Validitas	
Variabel Laten	Indikator	Factor Loading ≥ 0.5	Kesimpulan
Kompetensi (KPT)	KPT1	0,753	Valid
	KPT2	0,592	
	KPT7	0,998	
	KPS1	0,553	
	KPS2	0,569	
Kompensasi (KPS)	KPS3	0,715	Valid
	KPS4	1,001	
	KPS5	0,957	
	KPS6	0,968	
	KPS7	0,82	
Pengembangan Karir (PK)	KPS8	0,734	Valid
	PK1	0,729	
	PK2	0,886	
	PK3	0,86	
	PK4	0,861	
Kinerja Pegawai (KP)	PK5	1,003	Valid
	PK6	0,901	
	KP2	0,634	
	KP5	1,026	
	KP6	0,596	
	KP7	0,731	

Dari tabel 2 untuk pengujian validitas, semua alat ukur memenuhi syarat dimana setiap variabel dinyatakan valid apabila nilai dari loading factor nya $\geq 0,5$. Melihat hasil keseluruhan variabel yang diteliti didapatkan nilai loading factor nya $\geq 0,5$ sehingga dapat kita simpulkan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Sedangkan uji reliabilitas dari hasil uji pada keandalan alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan tingkatan pada masing-masing indikator serta menunjukkan sebuah konstruk secara umum. Keandalan alat ukur tersebut merupakan hal penting dalam penelitian dikarenakan jika ada data yang tidak andal atau menimbulkan bias maka kesimpulan yang dihasilkan pun akan bias.

Hasil pengukuran yang diterjemahkan pada koefisien keandalan yakni kemampuan alat ukur mengukur perbedaan individu yang ada. Berikut ini tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel Laten	Indikator	Uji Reliabilitas		
		AVE $\geq 0,5$	CR $\geq 0,7$	Kesimpulan
Kompetensi (KPT)	KPT1	0,638	0,835	<i>Reliable</i>
	KPT2			
	KPT7			
	KPS1			
	KPS2			
Kompensasi (KPS)	KPS3	0,651	0,935	<i>Reliable</i>
	KPS4			
	KPS5			
	KPS6			
	KPS7			
Pengembangan Karir (PK)	KPS8	0,769	0,952	<i>Reliable</i>
	PK1			
	PK2			
	PK3			
	PK4			
Kinerja Pegawai (KP)	PK5	0,586	0,843	<i>Reliable</i>
	PK6			
	KP2			
	KP5			
	KP6			
	KP7			

Malhotra (2017), menyatakan bahwa secara umum nilai yang diperoleh dari data yang telah diteliti dengan Composite Reliability (CR) sebesar 0,7 ataupun dapat bermakna bagus dan dapat diterima. Tabel 4.6 untuk pengujian reliabilitas didapatkan hasil bahwa semua variabel memiliki nilai CR diatas 0,7 dan dinyatakan reliable.

Kedua hasil pre-test untuk semua variabel penelitian ini yaitu kompetensi, kompensasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai mendapatkan nilai di atas yang dipersyaratkan. Hasil tersebut menyatakan bahwa kuesioner layer diberikan ke responden dan hasilnya akan tetap konsisten meskipun disebarakan secara berulang-ulang.

Hasil Analisis Data (Goodnes of Fit)

Uji model keseluruhan digunakan untuk mengevaluasi secara umum kecocokan antara data dengan model. Dari tabel goodness of fit (GOR) kita dapat mengetahui model mana yang baik dan memiliki kesesuaian dengan data yang diperoleh. Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan SEM

dengan menggunakan AMOS 20.

Tabel 4.
Hasil Penelitian Goodnes of Fit

<i>GOF</i>	<i>Cut of Value</i>	<i>Hasil Analisis</i>	<i>Evaluasi Model</i>
CMIN/DF	$CMIN/DF \leq 3,0$ (<i>good fit</i>)	8,037	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$CFI \geq 0,9$ (<i>good fit</i>) $0,08 \leq CFI \leq 0,90$ (<i>marginal fit</i>) $CFI 0,8 \leq$ (<i>poor fit</i>)	0,687	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$ (<i>good fit</i>) $0,08 \leq RMSEA \leq 0,10$ (<i>marginal fit</i>) $RMSEA \geq 0,10$ (<i>poor fit</i>)	0,162	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan hasil perhitungan GOF pada tabel 4. Di atas, menyatakan bahwa ketiga ukuran GOF yakni CMIN/DEF, dan RSMEA memiliki tingkat kecocokan yang berbeda, pada CMIN/DF memiliki kecocokan yang baik (marginal fit), pada CFI menunjukkan kecocokan (poor fit), sedangkan pada RMSEA yang memiliki kecocokan yang sedang (marginal fit). Dengan demikian, model keseluruhan mengindikasikan bahwa secara keseluruhan data cukup fit dengan model SEM hanya saja pada CFI data sedikit kurang fit.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software statistik AMOS. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui dengan melihat signifikansi dari nilai P yang merupakan hubungan sebab akibat yang ada dalam model keseluruhan. Dan bila nilai estimasi dari hasil analisis menunjukkan nilai positif dan nilai $P < 0.05$ maka hipotesis terbukti signifikan. Sebaliknya jika nilai estimasi dari hasil analisis menunjukkan nilai negatif terbukti berbanding terbalik.

Tabel 5.
Tabel pengujian hipotesis

<i>Hipotesis</i>	<i>Estimasi</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R</i>	<i>P</i>
KPT→KP	1,219	0,139	8,754	***
KPS→KP	0.143	0,056	2,538	0,011
PK→KP	0,354	0,087	4,088	***

Berdasarkan tabel 7 di atas menjelaskan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Tabel 7 menunjukkan nilai estimasi sebesar 1,219 dengan nilai $P = ***$, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Tabel 7 menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,143 dengan nilai $P = 0,011$, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Tabel 7 menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,354 dengan nilai $P = ***$, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi memiliki nilai $p=***$ yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Baubau. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar Makawi, et al, 2015 menyatakan bahwa hasil analisis persamaan regresi pada variabel kompetensi bernilai

positif. Hal demikian memiliki makna bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja semakin meningkat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh salsabila, et.al, 2021 menyatakan bahwa kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka Kompetensi pegawai harus lebih ditingkatkan dibandingkan kompensasi dan program pengembangan karir.

Dibandingkan dengan dua variable bebas lainnya, kompensasi adalah variable yang lebih lemah pengaruhnya. Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi memiliki nilai $p=0,011$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan. Hasil pengujian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yessi Daniel, et al, 2019 yang menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja secara statistik tidak signifikan. Namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Kartini Habdullah, et al. 2020 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Artinya, walaupun berpengaruh secara positif signifikan, namun tidak sebesar pengaruh dari kompetensi dan pengembangan karir. Jika melihat dalam pengertiannya bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Organisasi (Hasibuan, 2011).

Adapun bentuk kompensasi yang dimaksudkan yakni pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat, dan insentif dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras.

Walaupun tidak sebesar pengaruh kompetensi dalam membentuk kinerja, namun pengembangan karir lebih penting dari pada kompensasi pegawai. Artinya organisasi perlu untuk lebih memperhatikan pengembangan karir dibandingkan dengan kompensasi pegawai. Dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Baubau.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini, 2020 yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap quality of work life pada perawat rumah sakit di Kota Yogyakarta. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh muchlas abror, 2019 menyatakan bahwa dari jumlah sampel 54 orang pegawai disimpulkan hasil penelitian variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Rambah Samo II, Riau.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah menjawab tujuan penelitian yang diperuntukkan menguji hubungan variabel kompetensi, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja. Hasil analisis dengan menggunakan metode SEM menunjukkan seluruh hipotesis terbukti berpengaruh positif. Penelitian menunjukkan bahwa menguji hipotesis pengaruh masing-masing variabel yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Baubau
2. Kompensasi terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Baubau
3. Pengembangan karir terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Baubau

Berdasarkan hasil dari analisa dan kesimpulan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai saran terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Baubau. Analisis dalam penelitian ini didukung oleh data sekunder yang telah diperoleh sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian Arya Putradiarta, 2016, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Intention to Quit, *Diponegoro Journal of Management* Vol. 5 No. 4, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Adi Robith Setiana, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Academia.
- Arofah Machfudz Chozin, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Aotentik terhadap Intensi Turnover Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi dan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover di Rumah Warna Yogyakarta, *Jurnal Penelitian*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. 2008, *Authentic leadership theory, research and practice: Steps taken and steps that remain*, Oxford library of psychology. The Oxford handbook of leadership and organizations, Oxford University Press.
- Bambang Suryadi, 2015, *Generasi Y: Karakteristik, Masalah, dan Peran Konselor*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2014, *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Desertasi Doktor*, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Firth L, David J Mellor, Kathleen A Moore, Claude Loquet, 2004. How can managers reduce employee intention to quit?, *Journal of Management Psychology*. Vol. 19, (2): 170-187, Emerald Group Publishing.
- Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi, Yogyakarta Gary Yukl, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Indeks, Jakarta.
- Hielvita Ludiya, 2016, Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress dan Loneliness terhadap Turnover Intentions pada Sebuah Universitas Swasta di Kota Batam, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Universitas Universal, Batam.
- Hom P. W. & Griffeth R. 1995, *Employee Turnover*, South Western Publishing, USA.
- Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, 2014, *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, United Kingdom.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Minto Waluyo, 2016, *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM)*, Penerbit UPN "Veteran" Jawa Timur, Surabaya.
- Mobley, W.H. 1977. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1(62), 237-240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. 1979. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic Press.
- Naresh K. Malhotra, Daniel Nunan. David F. Birks 2017, *Marketing Research: An Applied Approach*, Fifth Edition, Pearson Education Limited, United Kingdom.
- Osabiya, B. and E. Ikenga, 2015, The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*, 5 (1), pp.193-205.
- Putu Melati Purbaningrat Yo, 2019, Effect of Job Stress, Emotional Weakness and Job Satisfaction on Intention to Leave, *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*
- Raully Sijabat, 2019, Efektifitas Executive Coaching Pada Tipe Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8 No. 2, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang.
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention in Ite/Bpo Sector. *AMET International Journal of Management*. ISSN: 2231 – 6779 / July – Dec 2012. pp. 18-22.
- Riski Damayanti, 2018, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* Tahun XV No. 2, Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Ristia Pawesti, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia, *Jurnal Ecopsy* Vol. 3 No. 3, Politeknik APP, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, and Judge, T.A. 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi ke dua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen and Mary Coulter, 2017, *Manajemen*, Edisi ke dua belas, Erlangga, Jakarta

- Rohimat Nurhasan, 2017, Kepuasan Kerja Dan Loyalias Generasi-Y, Jurnal Wacana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut.
- Siagian, Sondang, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D, Alfabeta, Bandung
- Syarif Hidayatullah, Abdul Waris, Riezky Chris Devianti, Syafitrilliana Ratna Sari, Irawan Ardi Wibowo, Pande Made PW (2018), Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi.
- Go-Food, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan – Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka, Malang.
- Tett, R.P., dan Mayer, J.P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*. Vol.46. pp 259-293.
- Udik Yudiono, 2017, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, JIP, Vol. 7 No. 1, Universitas Kanjuruhan, Malang, Jawa Timur.
- Wahyu Widhiarso, 2009, Pelatihan Analisis SEM Melalui AMOS, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Winbaktianur, 2019. Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi, Jurnal Al-Qalb, Jilid 10 No. 1, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol, Padang.
- Yesa Martha Vita Simanungkalit, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines, Jurnal Ekonomi Sakti Vol. 7 No. 2, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma.
- Yoga Wateknya, 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yucel, Ilhami., dan Bektas, Certin. 2012. Job satisfaction, organizational commitment and demographic Characteristics among Teachers in Turkey : Younger is Better?. *Procedia- Social and behavioral Sciences*. Vol 66 PP; 1598-1608, Erzincan University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Erzincan 24078, Turkey.

