

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur)**

Julia Putri Widasari
juliapuw3@gmail.com
Budhi Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the career planning, training, compensation and work environment on the employees' performance at Health Departments East Java Province. This research was quantitative. The research population used employees at Health Departments East Java Province Sub-Secretary Division with a minimum education of undergraduate (S1). Furthermore, the research sample used 40 respondents. Moreover, the sample determination method used purposive sampling. In addition, the research data collection used the questionnaires method. Meanwhile, the research analysis technique used SPSS 20 version. The research result concluded that career planning had a significant and positive effect on the employees' performance. Training had a significant and positive effect on the employees' performance. Meanwhile, the compensation had a significant and positive effect on the employees' performance. In addition, the work environment had a significant and positive effect.

Keywords: *career planning, training, compensation, work environment, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh perencanaan karir, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Sub Bagian Sekertariat dengan minimal pendidikan S1. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif.

Kata kunci: perencanaan karir, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan kompetitif. Sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, Aparatur Sipil Negara wajib bertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip sistem merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Demi tercapainya kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk berkinerja dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi pemerintah demi tercapainya kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola para pegawainya. Pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan suatu instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam bidang kesehatan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan sebuah pencapaian hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam melaksanakan tugas yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri seseorang dalam pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur adalah salah satu Instansi Pemerintah di Provinsi Jawa Timur yang memiliki banyak sekali penghargaan, tentunya juga menuntut akan tercapainya kinerja yang optimal dari para pegawai agar sasaran yang diharapkan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Berikut adalah hasil capaian kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1
Hasil Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

No	Aspek	Nilai Kerja		
		2019	2020	2021
1	Penilaian Kinerja	99.38	98.56	99.26
2	Orientasi Pelayanan	99.08	98.56	98.96
3	Integritas	99.02	99.05	98.85
4	Komitmen	99.22	98.12	99.08
5	Disiplin	99.56	98.88	99.35
6	Kerjasama	99.68	99.02	98.55
Total Nilai		99.32	98.87	99.01

Sumber: Data Sekunder diolah, 2021

Dalam hal ini, penulis juga melihat perkembangan kinerja pegawai melalui hasil temuan awal peneliti pada saat melakukan kegiatan KKP di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur pada bulan Juli sampai Agustus 2021, memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan kedisiplinan pegawai dalam menggunakan waktu kerja. Kondisi ini diindikasikan dengan tingkah laku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efektif dan efisien.

Contohnya sasaran yang ingin dicapai ditargetkan 100%. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, belum dapat mencapai target kerja, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pelanggaran ketentuan jam kerja, kurangnya kerjasama pegawai yang belum optimal akan mempengaruhi kualitas suatu instansi. Untuk mencapai tujuan Pemerintah Negara Indonesia diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai baik pada aspek kualitas maupun kuantitas kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Diyawan (2019) ditunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Saputra (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Priyanto (2018) bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan peneliti Fauzi (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, baik untuk kompensasi finansial maupun non finansial. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Nabawi (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, peneliti bermaksud untuk menguji kembali penelitian sebelumnya dan mengajukan suatu permasalahan penelitian yang berjudul pengaruh

perencanaan karir, pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai (studi kasus pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap perencanaan karir pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap pelatihan pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kompensasi PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Perencanaan Karir

Karir merupakan kata yang sering diungkapkan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan. Mathis (dalam Kumara, 2017:183) menjelaskan bahwa perencanaan karir merupakan upaya yang dilakukan individu untuk memajukan tujuan karirnya. Perencanaan karir individu dapat didefinisikan sebagai tindakan yang dirancang untuk membantu individu dalam membuat pilihan dan perubahan tentang karir. Ini merupakan tindakan rumit yang membutuhkan pemikiran sistematis dan hati-hati dalam merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Pelatihan

Pegawai merupakan faktor yang berperan penting dalam sebuah organisasi. Melalui pelatihan diharapkan pegawai bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan, dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai baik ketrampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan. Intruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Widodo, 2018:8).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

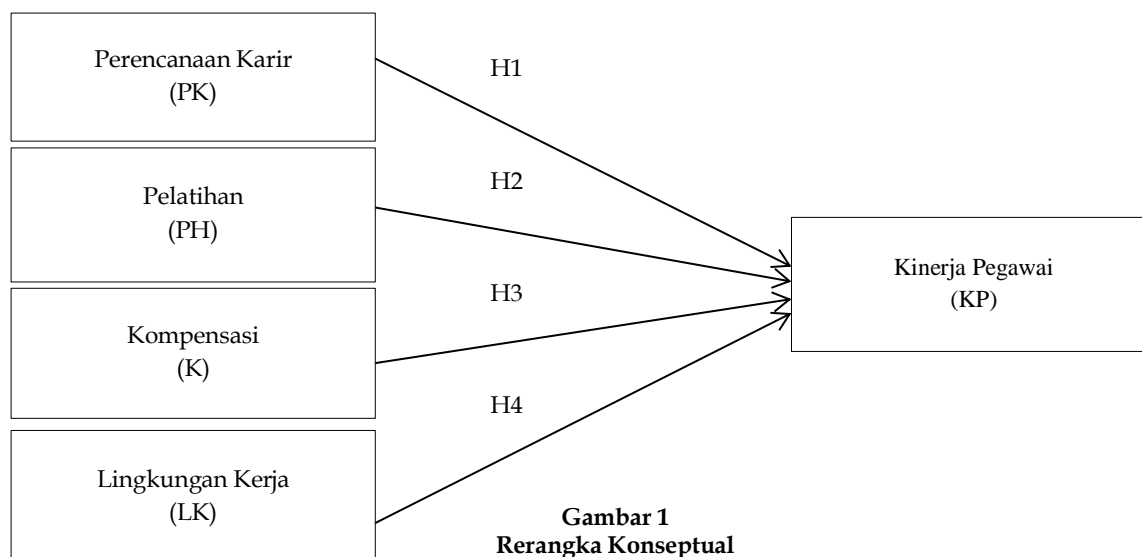
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai tersebut betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia dapat diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dengan kemampuan dalam situasi tertentu. Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Menurut pakar Edison (2016) kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan arah peluang yang sudah ditetapkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja yaitu (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang perlihatkan (3) kemampuan kerja untuk peralatan.

Rerangka Konseptual



Pengembangan Hipotesis

Penelitian mengenai pengaruh perencanaan karir, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

(H₁): Perencanaan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, (H₂): Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, (H₃): Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, (H₄): Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah 253 pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Adapun pemilihan sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan beberapa kriteria:

Tabel 2
Tahap Penyelesaian Untuk Sampel Penelitian

Kriteria Pemilihan Sampel	Penjelasan
Kriteria Umum: Pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.	Pada kriteria umum ini, pemilihan sampel yang diambil ialah seluruh pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
Kriteria Khusus: a. Pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur pada Sub Bagian Sekretariat.	a. Pada kriteria khusus ini pegawai yang dijadikan sampel ialah pegawai yang memiliki posisi jabatan pada Sub Bagian Sekretariat.
b. Pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang minimal pendidikan S1.	b. Pegawai yang dijadikan sampel juga minimal pendidikan S1.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner secara online kepada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Menurut Sugiyono (2016:142). Kuisioner merupakan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden bertujuan dalam menjawab kuisioner tersebut. Yang artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditetapkan. Pengukuran bobot nilai kuisioner menggunakan skala *likert*. Adapun kriteria untuk menilai dalam sebuah pilihan jawaban atas daftar pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Klasifikasi Variabel

Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah perencanaan karir, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Perencanaan karir merupakan kegiatan seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Adapun indikator perencanaan karir menurut Hasibuan (2017) yaitu: (1) Pendidikan karir, (2) Penyediaan informasi, (3) Bimbingan karir.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun indikator pelatihan menurut Rivai (2011) yaitu: (1) Materi pelatihan dengan mengetahui kebutuhan pelatihan, (2) Metode Pelatihan sesuai dengan materi yang diberikan, (3) Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya, (4) Peserta dipilih yang benar-benar siap dilatih, (5) Sarana pelatihan menyiapkan semua fasilitas yang dibutuhkan.

Kompensasi adalah imbalan yang ditawarkan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur kepada pekerja sebagai balas jasa atas tenaga kerja. Adapun indikator kompensasi menurut Rivai (2011:357) terdapat 2 (dua) dimensi indikator kompensasi yaitu: (1) Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari: (a) Gaji, (b) Insentif, (c) Bonus, (2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) yang terdiri dari: (a) Asuransi, (b) Tunjangan-tunjangan, (c) Uang pensiun.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur untuk dapat bekerja dengan optimal. Adapun indikator menurut Siagan (2014:59) yaitu: (1) Lingkungan Kerja fisik terdiri dari: (a) Bangunan tempat kerja, (b) Peralatan kerja yang memadai, (c) Fasilitas, (2) Lingkungan kerja

non fisik terdiri dari: (a) Hubungan antar rekan kerja, (b) Hubungan atasan dengan pegawai, (c) Kerja sama antar pegawai.

Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan suatu tujuan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2016:260) yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Uji Instrumen yaitu meliputi uji validitas dan uji reabilitas, (2) Analisis Linier Berganda, (3) Uji Asumsi Klasik yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas, (4) Uji Kelayakan Model yaitu meliputi uji koefisien determinasi berganda (R^2) dan uji F, (5) Uji Hipotesis (uji t).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 3
Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Pria	17	42%
Wanita	23	58%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 17 orang (42%) dan wanita sebanyak 23 orang (58%) dari 40 orang secara keseluruhan sehingga responden wanita merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

Tabel 4
Klasifikasi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	(%)
20 - 30 Thn	5	12%
31 - 40 Thn	6	15%
41 - 50 Thn	18	45%
> 50 Thn	11	28%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 - 30Thn sebanyak 5 orang (12%), 31 - 40Thn sebanyak 6 orang (15%), dan 41 - 50Thn sebanyak 18 orang (45%) dari 40 orang secara keseluruhan sehingga responden 41 - 50Thn merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

Tabel 5
Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	(%)
S1	28	70%
S2	12	30%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang (70%), dan S2 sebanyak 12 orang (30%) dari 40 orang secara keseluruhan sehingga responden S1 merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

Tabel 6
Klasifikasi Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah	(%)
< 1 Tahun	1	3%
1 - 5 Thn	3	8%
5 - 10 Thn	25	62%
> 10 Thn	11	27%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa responden lamanya bekerja Kurang 1th sebanyak 1 orang (3%), 1 - 5 Thn sebanyak 3 orang (8%), 5 - 10 Thn sebanyak 25 orang (62%), dan lebih dari 10th sebanyak 11 orang (27%) dari 40 orang secara keseluruhan sehingga responden lebih dari 5 - 10 Thn merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koef. Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Perencanaan Karir (PK)	PK1	0,825	0,304	Valid
	PK2	0,807	0,304	Valid
	PK3	0,796	0,304	Valid
	PH1	0,627	0,304	Valid
Pelatihan (PH)	PH2	0,369	0,304	Valid
	PH3	0,632	0,304	Valid
	PH4	0,444	0,304	Valid
	PH5	0,364	0,304	Valid
	K1	0,692	0,304	Valid
Kompensasi (K)	K2	0,528	0,304	Valid
	K3	0,368	0,304	Valid
	K4	0,722	0,304	Valid
	K5	0,326	0,304	Valid
	K6	0,656	0,304	Valid
	LK1	0,705	0,304	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK2	0,540	0,304	Valid
	LK3	0,698	0,304	Valid
	LK4	0,689	0,304	Valid
	LK5	0,612	0,304	Valid
	LK6	0,617	0,304	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,533	0,304	Valid
	KP2	0,671	0,304	Valid
	KP3	0,677	0,304	Valid
	KP4	0,682	0,304	Valid
	KP5	0,646	0,304	Valid
	KP6	0,465	0,304	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 7 datas diketahui bahwa nilai korelasi dari setiap pertanyaan pada variabel perencanaan karir, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai lebih besar dari r_{tabel} . yang sebesar 0,304 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk setiap variabel penelitian telah *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Perencanaan Karir (PK)	0,735	Reliabel
Pelatihan (PH)	0,614	Reliabel
Kompensasi (K)	0,677	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,731	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,661	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 8 diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan mempunyai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian berarti item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig
Konstanta	3,675	-	0,402	0,690
PK	0,220	0,572	3,848	0,000
PH	0,150	0,267	3,264	0,003
K	0,121	0,479	4,117	0,000
LK	0,137	0,867	5,787	0,000

R = 0,779

R² = 0,607

α = 0,05

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$KP = 3,675 + 0,220 PK + 0,150 PH + 0,121 K + 0,137 LK + ei$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta
Nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 3,675 dan menunjukkan bahwa Perencanaan Karir, Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja adalah konstan, maka kinerja pegawai sebesar 3,675.
2. Koefisien regresi untuk variabel Perencanaan Karir (PK)
Besarnya koefisien regresi perencanaan karir sebesar 0,220. Koefesien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (PH)
Besarnya koefesien regresi budaya organisasi sebesar 0,150. Nilai koefesien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Jadi artinya jika pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (K)
Besarnya koefisien regresi kompensasi sebesar 0,121. Koefesien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai.
5. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (LK)
Besarnya koefisien regresi kompensasi sebesar 0,137. Koefesien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

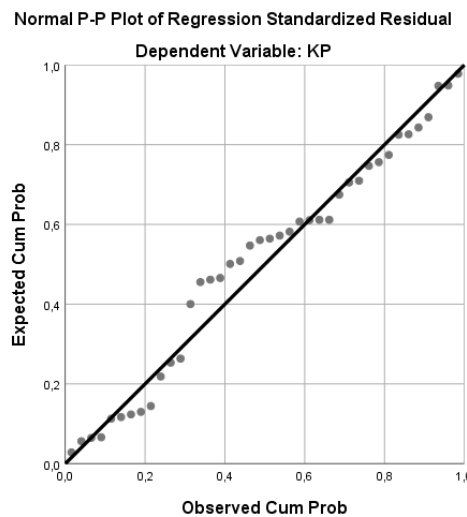
Tabel 10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,70182742
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,094
	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar $0,97 > 0,05$ nilai tersebut lebih besar dari yang telah ditentukan, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka persamaan model regresi linier berganda belum memenuhi asumsi normalitas. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dan jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis dialognya. Prinsipnya data normalis dapat terditeksi denga melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Berikut adalah grafik normal P-P Plot yang didapat dari hasil pengujian normalitas:



Gambar 2

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari Gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa distribusi data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan model regrasi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Perencanaan Karir (PK)	0,509	1,964	Non Multikolinieritas
Pelatihan (PH)	0,809	1,237	Non Multikolinieritas
Kompensasi (K)	0,831	1,203	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,501	1,996	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *Tolerance* di atas 0,1 dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka hal ini berarti persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

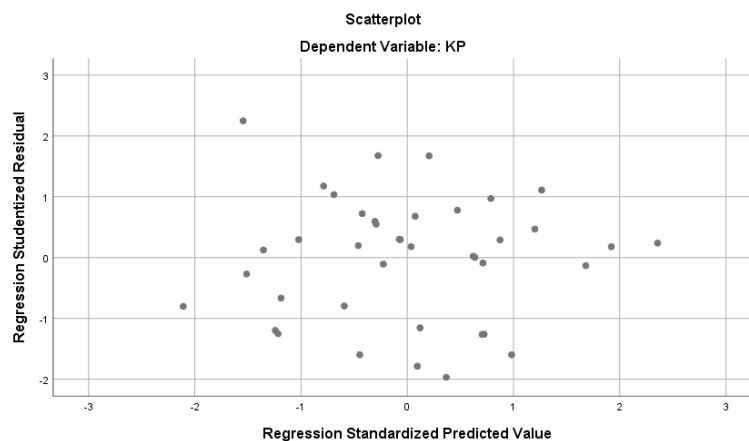
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman's

Variabel	Signifikan	Keterangan
Perencanaan Karir (PK)	0,159	Non Heteroskedastisitas
Pelatihan (PH)	0,431	Non Heteroskedastisitas
Kompensasi (K)	0,372	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,400	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dalam uji *Rank Spearman's correlation test* nilai sig. Ketiga variable $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun cara lain untuk melihat uji heteroskedastisitas dengan metode grafik *Scatter plot* pada Gambar 3 dibawah ini :



Gambar 3

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3 diatas diketahui bahwa sebaran titik pada *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu, sehinggann dapat disimpulkan data yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastitas.

**Uji Kelayakan
Uji F**

Tabel 13
Hasil Uji Kesesuaian Model (*Goodness of fit*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,148	4	43,537	13,491	,000 ^b
	Residual	112,952	35	3,227		
	Total	287,100	39			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), LK, K, PH, PK

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 13 diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,562	1,796

a. Predictors: (Constant), LK, K, PH, PK

b. Dependent Variable: KP

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 14 hasil R Square (R)² sebesar 0,607. Artinya variabel LK, K, PH, dan PK memiliki pengaruh terhadap KP sebesar 60,7% dan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model

Uji t

Tabel 15
Hasil Uji t

Variabel Bebas	t	Signifikan	Keterangan
Perencanaan Karir (PK)	3,848	0,000	Signifikan
Pelatihan (PH)	3,264	0,003	Signifikan
Kompensasi (K)	4,117	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (LK)	5,787	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 15 hasil hipotesis menunjukkan bahwa :

1. Variabel Perencanaan Karir (PK) dengan nilai t sebesar 3,848 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,000 berarti $< 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Pelatihan (PH) dengan nilai t sebesar 3,264 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,003 berarti $< 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Kompensasi (K) dengan nilai t sebesar 4,117 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,000 berarti $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel Lingkungan Kerja (LK) dengan nilai t sebesar 5,787 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,000 berarti $< 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Perencanaan Karir

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat adanya pengaruh signifikan dari perencanaan karir terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada uji t yaitu sebesar 0,000 yang merupakan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan maupun kegagalan seseorang dalam karirnya perencanaan karir harus ada sebelum kita melakukan kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Perencanaan karir harus dilakukan oleh pegawai untuk mencapai rencana yang baik dan realistis. Teori ini sejalan dengan Fahmi (2014) menyatakan bahwa perencanaan ialah pemilihan tujuan jangka panjang atau pendek serta strategi untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan.

Pelatihan

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat adanya pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada uji t yaitu sebesar 0,003 yang merupakan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dimana pelatihan merupakan proses sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan teori Idrees (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan menjadi besar melalui pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Priyanto (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat adanya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada uji t yaitu sebesar 0,000 yang merupakan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya bentuk timbal balik perusahaan terhadap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dengan penambahan bentuk upah maupun fasilitas yang diberikan pegawai akan lebih sungguh – sungguh dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga kinerja

pegawai tersebut akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan teori Suparyadi (2014) yang menyatakan bahwa keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan baik berupa finansial maupun non finansial. Hasil penelitian ini sejalan dengan Azima (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mundakir dan Zainuri. (2018) menyatakan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada uji t yaitu sebesar 0,000 yang merupakan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja secara garis besar memiliki pengaruh kuat bagi kinerja pegawai. Pengaruh adanya lingkungan kerja yang kondusif dan terjaga dengan baik juga dapat membuat para pegawai nyaman, aman, dan senang saat melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori Suprayitno dan Sukir (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa puas dan meningkatkan semangat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Elizar dan Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suparman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perencanaan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, hal ini menunjukkan bahwa pola karir dan perencanaan karir yang jelas dan tepat maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. Atau dengan kata lain semakin tinggi perencanaan karir maka kinerja pegawai juga semakin tinggi, 2) Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur, sehingga bisa dikatakan semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka semakin terampil dan mahir dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, 3) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, hal ini juga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi, maka kinerja juga ikut meningkat. Selain itu kompensasi dalam pekerjaan juga sangat diperlukan mengingat tujuan untuk memacu semangat para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh pada kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Jika lingkungan kerja dalam keadaan harmonis dan baik, maka segala aktivitas bekerja juga terasa nyaman dan kondusif.

Keterbatasan

Berikut keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu: 1) Dalam penelitian ini, terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun pada penelitian ini penulis hanya meneliti empat variabel independen yaitu perencanaan karir, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga pada penelitian ini belum cukup untuk menjelaskan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, 2) Pada penelitian ini dalam kriteria hanya berfokus

pada lingkup pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Sub Bagian Sekretariat serta minimal jenjang pendidikan S1.

Saran

Adapun saran yang akan peneliti berikan sebagai berikut: 1) Guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur perlu memperhatikan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi dan diperlukan perencanaan karir. 2) Bagi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga secara tidak langsung dapat memacu pegawai untuk lebih produktif dan cepat mencapai tujuan yang diinginkan. 3) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dapat lebih memperhatikan kondisi pegawainya dan jangan terlalu memaksakan bekerja tanpa di berikan hari libur karena apabila pegawai yang merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan akan secara langsung berdampak buruk terhadap kinerjanya itu sendiri meskipun tiap tahun mampu mencapai target yang diinginkan. 4) Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel dan berbagi faktor lain yang belum digunakan dalam penelitian ini agar penelitian ini dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azima, K. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6(2): 433.
- Diyawan, N. A. 2019. Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. *Skripsi*. Uin Sunan Ampel. Surabaya.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Elizar, E., dan Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 46-48.
- Fahmi, I. 2014. *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Idrees. 2015. Effect of Salary, Training and Motivation on Job Performance of Employees. *Open Science* 3(2) : 55-58.
- Kosdianti, H., dan Saputra, N. A. 2021. Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1): 13-26.
- Kumara, 2017. Strategi Bimbingan dan Konseling Komprehensif Dalam Perencanaan Karir Siswa SMP. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol 1 No. 2.
- Marjaya, I., dan Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen* 2(1): 129-147.
- Mundakir, M., dan Zainuri, M. 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1): 26-36.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2): 170-183.
- Priyanto. 2018. Pengaruh pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Rimper, R., dan Kawet, L. 2014. Pengaruh Perencanaan karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal Emba*. Vol.2 No. 4, Hal 1-8.

- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi Organization Behaviour*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagan, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta. Bandung.
- Suparman, D. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2): 31-36.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Suprayitno dan Sukir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI. Jakarta.
- Widodo, M. M. 2018. *Manajemen Pelatihan*. Cetakan Ke-1. Pustaka pelajar. Yogyakarta.