

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Personil Polisi Daerah Sulawesi Tenggara

Isfan Suryanto ¹, Nofal Supriadin ², Indira Yuana ³

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: isfansuranto88@gmail.com	No. Telp: 082221782742	
Submitted 18 Juli 2024	Accepted 23 Juli 2024	Published 24 Juli 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap kinerja Personil Polda Sultra. (2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Personil Polda Sultra. (3) Pengaruh remunerasi terhadap kinerja Personil Polda Sultra. Populasi dalam penelitian ini adalah personil Polda Sultra -2024 dan sampel sebanyak 97 personil. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengembangan karir dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polda Sultra. Artinya semakin tinggi pengembangan karir dan remunerasi maka kinerja akan semakin meningkat. (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada personil Polda Sultra. Maknanya artinya semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja personil Polda Sultra akan semakin baik. (3) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polda Sultra. Maknanya semakin tinggi remunerasi maka kinerja personil Polda Sultra akan semakin meningkat. *Kata Kunci: Pengembangan Karir, Remunerasi dan Kinerja Personil Polda Sultra.*

ABSTRACT

The objectives of this research are: (1) The influence of career development and remuneration on the performance of Southeast Sulawesi Regional Police Personnel. (2) The influence of career development on the performance of Southeast Sulawesi Regional Police Personnel. (3) The effect of giving remuneration on the performance of Southeast Sulawesi Regional Police personnel. The population in this research is Southeast Sulawesi Regional Police personnel -2024 and a sample of 97 personnel. This research uses Multiple Linear Regression Analysis. The research results show that (1) Career development and remuneration have a positive and significant effect on the performance of Southeast Sulawesi Regional Police personnel, which means that performance improvement is largely determined by increasing career development and providing remuneration together. (2) Career development has a positive and significant effect on the performance of Southeast Sulawesi Regional Police personnel, meaning that increasing career development will improve the performance of Southeast Sulawesi Regional Police personnel. (3) Providing remuneration has a positive and significant effect on the performance of Southeast Sulawesi Regional Police personnel, meaning that to improve performance, remuneration must be increased first.

Keywords: Career Development, Remuneration and Performance of Southeast Sulawesi Regional Police Personnel

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era perkembangan teknologi yang serba canggih saat ini merupakan suatu tantangan bagi setiap organisasi, oleh karena itu dianggap perlu menyiapkan sumber daya manusia berkualitas agar hasil kerja yang dicapai akan efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas menunjang organisasi melalui potensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi

tanpa dukungan aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi dapat dicapai.

Setiap organisasi untuk berkembang sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di organisasi untuk melaksanakan tugas. Tugas kerja dalam kerangka yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang

berkualitas tentunya diharapkan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen organisasi. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak organisasi pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting (Ayu, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi hampir semua jenis organisasi, pilar utama dalam mencapai visi dan misi organisasi dan kekuatan pendorong (Darda et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen berupaya mengelola personel secara profesional agar dapat menyeimbangkan kebutuhan pegawai dengan aspirasi dan kemampuan organisasi organisasi. Pegawai yang baik meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sosrowidigdo et al., 2011). Kinerja yang diberikan oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah kinerja para anggota organisasi itu sendiri, mulai dari level manajemen hingga staf operasional.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi (Simamora, 2017). Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia Sedarmayanti (2009) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Senada juga Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan,

penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Pegawai dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting, karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2018:50).

Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan. Kinerja pegawai merupakan unsur penting dalam peningkatan kinerja suatu organisasi. kinerja individu adalah fondasi dari kinerja organisasi. Kinerja dari tiap-tiap pegawai inilah yang membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga memahami perilaku individu merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan sistem pengendalian manajemen yang efektif dan Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai

atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Azhad (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu. Untuk menciptakan kinerja tinggi, hal ini diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan terbaik dan dapat memanfaatkan potensi yang dimiliki pegawai untuk penciptaan sumber daya manusia tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 103 tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tunjangan kinerja diberikan setiap bulan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu. Remunerasi sebagai tunjangan kinerja merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh negara. Semangat tidaknya para anggota menjalankan tugas bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya remunerasi yang diterima. Apabila anggota Polri tidak mendapatkan remunerasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka sudah tentu anggota Polri tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada komitmen yang tinggi. Dengan adanya remunerasi yang tepat serta cara kerja yang baik, diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Capaian kinerja kegiatan, rumusan indikator kinerja output dan target-target yang akan dicapai harus dicantumkan dalam laporan capaian kinerja kegiatan. Hal

tersebut untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja kegiatan dibandingkan dengan target kinerja yang telah ditentukan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya insentif berupa remunerasi/tunjangan kinerja mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi/tunjangan kinerja mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.

Pengembangan karir juga sangat dibutuhkan bagi organisasi dalam pencapaian kinerja pegawai yang maksimal. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun bagi berkepentingan dialah yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Meskipun demikian, menurut Noe et al., (2019) hal ini juga merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan setiap yang mengelola karirnya karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi.

Menurut Afandi (2018:189) bahwa bagi organisasi, kejelasan pengembangan karir akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, disamping itu juga penanganan karir yang baik oleh organisasi akan meningkatkan motivasi kerja. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018) maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh peneliti yaitu Putri dan Frianto (2019), Balbed dan Sintiasih (2019) serta Safitri (2018) bahwa pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Distyawaty (2017), Miftahuljannah dan Islami (2017), Balbed dan Sintaasih (2019)

yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tidak konsistennya penelitian terdahulu, maka terdapat riset gap, sehingga perlunya dilakukan pengujian kembali.

Remunerasi memiliki makna seperti “sesuatu” yang diperoleh para anggota sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Mochammad Surya (2004:8). Dalam rangka meningkatkan kinerja maka perlu adanya insentif berupa Remunerasi/Tunjangan Kinerja mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima anggota sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Remunerasi merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada anggota atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga remunerasi sangat dibutuhkan oleh institusi manapun guna meningkatkan kinerjanya. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula pegawai-pegawai yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu remunerasi. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka anggota Polri harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Menurut Furqan (2016:3) Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi dan semangat kerja di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi dan semangat kerja bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh organisasi kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan

keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Menurut Martini (2013:8) Remunerasi pemerintah adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan clean and good governance. Tujuan dari remunerasi di lingkungan Polda Sultra ini ialah peningkatan pelayanan hukum kepada masyarakat, peningkatan kesadaran. Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016:181) Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta Semangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Menurut Mangkuprawira (2017:23) Remunerasi mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Awang Sidik (2019); Meilinda et al (2019) dan Ikawati dan Riyanto (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat berpengaruh dalam memotivasi pegawai

untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tingginya tunjangan kinerja yang diberikan maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai. Nurhuda et al (2021) menyatakan terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Singkronisasi antara keduanya adalah terletak pada tingginya kebutuhan karyawan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Hal serupa juga diuraikan oleh Permatasari et al (2021) dan Niddin et al (2021) yang menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

Uraian berbeda dikemukakan pula oleh Riana et al (2018) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut diuraikan pula oleh Parsa (2017) dalam temuannya bahwa terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Erwan Agus dan Susanto (2010) dan Sumpeno (2020) mengemukakan bahwa kebijakan remunerasi yang pada dasarnya ditunjukkan untuk peningkatan profesionalisme pegawai dalam faktanya tidak berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktanya dampak kebijakan remunerasi ini menimbulkan suatu kondisi dimana tidak tegasnya para pelaksana dilapangan dalam melaksanakan implementasi kebijakan yang pada akhirnya berdampak terhadap tindakan untuk memanipulasi data kehadiran.

Pendekatan ini dilakukan di Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara (Polda Sultra) yang berdiri pada tahun 1996. Markas personil ini terletak di Jl. Brigjen Katamso nomor 51, Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara, 93563 memiliki tugas yang merupakan penjabaran dari Undang-undang nomor 2 tahun 2002 yang diatur dalam Surat Keputusan Kakorbrimob Polri nomor 115 tahun 2006 yaitu Membina dan mengarahkan kekuatan guna menaggulangi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berintensitas tinggi serta tugas lain dalam

lingkup tugas pokok Polri dalam rangka pemeliharaan keamanan dalam negeri. Tujuan tersebut diatas tentunya tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin dan profesionalisme dari pada personil Polisi Republik Indonesia itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab.

Personil Polda Sultra memegang peranan penting menunjang tugas dan pekerjaan personel Polri. Tugas dan tanggung jawab personil juga memerlukan kinerja personel Polri yang optimal. personil Polda Sultra mengupayakan peningkatan kinerja personel guna mendukung tugas-tugas dalam kepolisian. Kinerja personel Polda sudah baik, namun upaya untuk meningkatkan kinerja terus diupayakan. Peningkatan kinerja ini tentu dipengaruhi oleh beberapa variabel. Peningkatan kinerja dapat diupayakan jika mengetahui variabel yang mempengaruhinya. Untuk mengetahui penilaian kinerja personil di Polda Sultra yang belum optimal maka digunakan model faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu faktor yang berasal dari individu sendiri dan faktor ekstrinsik yaitu faktor dari luar individu yang bersangkutan. Untuk mengerucutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil maka peneliti memilih 2 faktor yang diduga paling berpengaruh terhadap kinerja, yaitu remunerasi dan pengembangan karir.

Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah fenomena yakni kinerja Personil Polda Sultra yang terjadi saat ini masih belum sesuai dengan yang ditargetkan, dimana setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga upaya dalam meningkatkan kinerja Personil Polda Sultra, oleh karena itu pemberian tunjangan kinerja guna dapat memotivasi kerja anggota personil Polda Sultra dan selain itu memberikan kesempatan kepada personil

Polda Sultra dalam hal pengembangan karirnya.

Pada umumnya setiap personil kepolisian ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku agar menunjang tercapainya tingkat prestasi kerja personil yang baik. Satuan Brimob Polda Sultra dalam rangka mewujudkan personil yang profesional dan mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan sesuatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya remunerasi dan komitmen kerja. Maka dari uraian latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja melalui remunerasi dan pengembangan karir pada Personil Polda Sultra, maka hal ini yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan dengan judul: “Pengaruh Pengembangan Karir dan Remunerasi terhadap Kinerja Personil Polda Sultra.”

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisis kinerja melalui pengembangan karir dan remunerasi Personil Polda Sultra.

1. Kinerja menggunakan 5 (lima) indikator yang mengacu pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018) yakni objektif, transparan, akuntabel, proporsional dan adil.
2. Pengembangan karir menggunakan 5 (lima) indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2012:31) yakni pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan dan masa kerja.
3. Remunerasi menggunakan 2 (dua) indikator yang mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2018 yakni penilaian reformasi birokrasi dan capaian kinerja.

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan sifat permasalahan dari tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini bersifat explanatory. Suatu penelitian yang bersifat explanatory umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiono, 2001).

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan secara Systematic Random Sampling. Dalam model ini harapan dan persepsi diukur setelah pelayanan diberikan. Pendekatan ini menganggap bahwa harapan sebelum pelayanan diberikan adalah sama dengan harapan setelah pelayanan diberikan dan tidak menerangkan fakta bahwa harapan selalu berubah sebelum/setelah pelayanan diberikan (Babacus and Boiler, 1992; Carman, 1990; Finn and Lamb, 1991; Parasuraman, Zeithalm and Berry, 1980).

Adapun tipologi penelitian yang bersifat explanatory yaitu pengembangan karir dan remunerasi terhadap kinerja pegawai yang memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis.

4.2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Polda Provinsi Sulawesi Tenggara. Pemilihan obyek penelitian pada Polda Provinsi Sulawesi Tenggara didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu: Penguasaan lapangan, kemudahan mendapatkan data yang valid dalam rangka mengkaji pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap kinerja..

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/sunyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah Personil Poldasultra yang berjumlah 3100 Personil Poldasultra.

4.3.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2015:118). Pengambilan sampel dalam penelitian ini 97 personil Poldasultra. Alasan menetapkan kriteria ini karena personil tersebut yang terdapat Poldasultra mudah ditemui dan mudah memberikan tanggapan kuesioner yang diberikan karena mereka lebih mudah memahami kuesioner penelitian. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 96. Alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasi lebih dari 100.

Sehingga yang menjadi jumlah responden dan jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 97 atau sekitar 0.3% dari 3100 jumlah personil Poldasultra, ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

4.4. Jenis dan Sumber Data

4.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Kuantitatif ialah data yang bersifat numeric atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik (Sugiyono 2014), yaitu data berupa jumlah personil pada Poldasultra Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Data kualitatif ialah data yang tidak menggunakan angka atau numerik (Sugiyono 2014), yaitu berupa data yang penulis olah dari data ringkasan performa pada Poldasultra Provinsi Sulawesi Tenggara.

4.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber lain atau melalui perantara lain yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono 2014).

1. Data primer adalah data yang bersumber dari pegawai yang dijadikan responden

penelitian. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan/kuesioner kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya.

2. Data sekunder adalah data yang bersumber dari Poldasultra Tenggara., khususnya pada bagian-bagian, yang meliputi sejarah singkat, struktur organisasi, uraian tugas, jumlah pegawai, serta tentang variabel penelitian yang dijalankan instansi.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan personil Poldasultra. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan merupakan hal penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan. Interpretasi, yaitu mendefinisikan data yang telah diolah dan menjabarkan secara deskriptif.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.
3. Studi dokumen yaitu berupa laporan personil Poldasultra. serta dari berbagai sumber-sumber lain yang dapat mendukung penelitian ini.

4.6. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis regresi linear sederhana digunakan

untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.7. Definisi Oprasional Variabel

1. Kinerja adalah hasil kerja Personil Polda Sultra yang diamati dari indikator objektif, transparan, akuntabel, proporsional dan adil.

- a. Objektif, tanggapan personel tentang keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi pendapat atau pandangan pribadi;
- b. Transparan, tanggapan personel tentang tentang penilaian kinerja yang dilakukan secara terbuka;
- c. Akuntabel, tanggapan personel tentang tentang hasil penilaian kinerja dapat dipertanggungjawabkan;
- d. Proporsional, tanggapan personel tentang tentang penilaian kinerja didasarkan pada beban tugas yang menjadi tanggungjawabnya;
- e. Adil, tanggapan personel tentang tentang penilaian kinerja yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban tanpa membedakan satu dengan yang lainnya.

2. Pengembangan karir merupakan hasil dari integrase antara perencanaan karir individu

dengan proses manajemen karir organisasi dengan indikator pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan dan masa kerja.

- a. Pendidikan, tanggapan tentang proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dalam upaya melalui pengajaran dan pelatihan.
- b. Pelatihan, tanggapan tentang kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan;

- c. Mutasi, tanggapan responden tentang perpindahan pekerjaan seseorang dalam organisasi yang memiliki tingkat level yang sama.
 - d. Promosi jabatan, tentang perkembangan pegawai ke posisi karir yang tinggi dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar.
 - e. Masa kerja, jangka waktu yang sudah bekerja pada suatu organisasi.
3. Remunerasi merupakan salah satu bagian dari insentif yang dipakai untuk memotivasi para anggota agar memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi di mana mereka bertugas dengan indikator reformasi birokrasi dan capaian kinerja.
- a. Penilaian reformasi birokrasi, upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan aparatur sumber daya manusia.
 - b. Capaian kinerja, digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi usia menunjukkan bahwa mayoritas personil Polda Sultra masih dalam kategori usia muda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 5.1.

Tabel 5.1. Distribusi Responden Menurut Usia

Umur (tahun)	Jumlah Responden (Personil)	Persentase (%)
21 – 30	33	34,02
31 - 40	45	46,39
40 – 50	19	19,59
Jumlah	97	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024



Data pada tabel 5.1 tersebut menunjukkan bahwa anggota personil Polda Sultra terbanyak berusia 31-40 tahun yakni sebesar 45 personil atau 46,39%, selanjutnya yang berumur 21-30 tahun sebanyak 33 personil atau 34,02%, yang berumur 40-50 tahun sebanyak 19 personil atau 19,59% dari 97 anggota personil Polda Sultra. Berdasarkan identifikasi usia personil di atas, dapat kita diketahui bahwa

mayoritas anggota personil Polda Sultra berada pada kategori usia produktif.

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi personil Polda Sultra menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2. Distribusi Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	69	71,13
Wanita	28	28,87
Jumlah	97	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Data pada tabel 5.2 tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 69 personil atau 71% personil Polda Sultra yang berjenis kelamin pria. sebanyak 28 atau 28,87% personil yang berjenis kelamin wanita. Berdasarkan identifikasi yang dilakukan bahwa personil Polda Sultra tersebut didominasi oleh pria.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Distribusi anggota personil Polda Sultra menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3. di bawah ini:

Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SLTA	47	48,45
S ₁	41	42,26
S ₂	9	9,29
Jumlah	97	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Data pada tabel 5.3. menunjukkan bahwa sebanyak 47 atau 48,45% personil Polda Sultra tersebut berpendidikan SLTA. Sebanyak 41 atau 42,26% berpendidikan S1. Dan sebanyak 9 atau 9,29% berpendidikan S2. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata responden memiliki pendidikan adalah SLTA. Tingkat pendidikan pada dasarnya ikut mempengaruhi bagaimana pengetahuan personil Polda Sultra.

5.2. Deskriptif Variabel Hasil Penelitian

5.2.1. Variabel Pengembangan Karir (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner, maka kondisi objektif untuk variabel pengembangan karir yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator, yakni: (1) komitmen kerja afektif, (2) komitmen kerja berkelanjutan, dan (3) komitmen kerja nominatif. Hasil pengukuran masing-masing indikator dari variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 5.4. berikut:

Tabel 4.4. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rerata
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Pendidikan</i>											3,94
X _{1.1.1}	19	19.59	47	48.45	23	23.71	7	7.22	1	1.03	3,78
X _{1.1.2}	28	28.87	59	60.82	3	3.09	6	6.19	1	1.03	4,10
X _{1.1.3}	19	19.59	47	48.45	23	23.71	7	7.22	1	1.03	3,78
<i>Pelatihan</i>											4,27
X _{1.2.1}	49	50.52	35	36.08	9	9.28	3	3.09	1	1.03	4,31
X _{1.2.2}	39	40.21	46	47.42	8	8.25	3	3.09	1	1.03	4,22
X _{1.2.3}	49	50.52	35	36.08	9	9.28	3	3.09	1	1.03	4,31
<i>Mutasi</i>											4,24
X _{1.3.1}	39	40.21	47	48.45	7	7.22	3	3.09	1	1.03	4,23
X _{1.3.2}	45	46.39	36	37.11	12	12.37	3	3.09	1	1.03	4,24
X _{1.3.3}	39	40.21	47	48.45	7	7.22	3	3.09	1	1.03	4,23
<i>Promosi jabatan</i>											4,27
X _{1.4.1}	49	50.52	35	36.08	9	9.28	3	3.09	1	1.03	4,31
X _{1.4.2}	39	40.21	46	47.42	8	8.25	3	3.09	1	1.03	4,22
X _{1.4.3}	49	50.52	35	36.08	9	9.28	3	3.09	1	1.03	4,31
<i>Masa kerja</i>											4,24
X _{1.5.1}	39	40.21	47	48.45	7	7.22	3	3.09	1	1.03	4,23
X _{1.5.2}	45	46.39	36	37.11	12	12.37	3	3.09	1	1.03	4,24
X _{1.5.3}	39	40.21	47	48.45	7	7.22	3	3.09	1	1.03	4,23
Rata - Rata Skor Variabel Pengembangan Karir											4,24

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Data pada Tabel 5.4. di atas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir cukup baik yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor sebesar 4,24%. Nilai rata-rata skor keseluruhan untuk variabel pengembangan karir diperoleh dari penyesuaian nilai rata-rata masing-masing indikator dengan rumus average (pendidikan 3,94%, pelatihan 4,27%, mutasi 4,24%, promosi jabatan 4,27% dan masa kerja 4,24%) sehingga menghasilkan nilai rata-rata variabel pengembangan karir sebesar 4,24%. Hal ini menunjukkan bahwa

personil Polda Sultra memiliki komitmen kerja yang baik.

5.2.2. Variabel Remunerasi (X₂)

Hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner, maka kondisi objektif variabel remunerasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator, yakni: (1) reformasi birokrasi dan (2) capaian kinerja. Hasil pengukuran masing-masing indikator dari variabel remunerasi dapat dilihat pada tabel 5.5. berikut ini:

Tabel 4.5. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Remunerasi

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rerata
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>reformasi birokrasi</i>											4,22

X _{2.1.1}	31	31.96	60	61.86	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,20
X _{2.1.2}	38	39.18	50	51.55	5	5.15	3	3.09	1	1.03	4,24
X _{2.1.3}	31	31.96	60	61.86	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,20
<i>capaian kinerja</i>											4,20
X _{2.2.1}	26	26.80	65	67.01	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,15
X _{2.2.2}	39	40.21	50	51.55	3	3.09	4	4.12	1	1.03	4,25
X _{2.2.3}	26	26.80	65	67.01	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,15
Rata - Rata Skor Variabel Remunerasi											4,20

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Data pada Tabel 5.5. di atas menunjukkan bahwa variabel remunerasi cukup baik yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor sebesar 4,05%. Nilai rata-rata skor keseluruhan untuk variabel remunerasi diperoleh dari penyesuaian nilai rata-rata masing-masing indikator dengan rumus average (reformasi birokrasi 4,22%; dan capaian kinerja 4,20%) sehingga menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,20%. Hal ini menunjukkan bahwa personil Polda

Sultra tersebut memiliki remunerasi dalam menjalankan reformasi birokrasi masing-masing.

5.2.3. Variabel Kinerja

Hasil pengukuran masing-masing indikator dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 5.6. berikut:

Tabel 5.6. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rerata
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Objektif</i>											3,71
Y _{1.1.1}	35	36.08	40	41.24	13	13.40	6	6.19	3	3.09	4,01
Y _{1.1.2}	19	19.59	33	34.02	21	21.65	17	17.53	7	7.22	3,41
Y _{1.1.3}	35	36.08	40	41.24	13	13.40	6	6.19	3	3.09	4,01
<i>Transparan</i>											3,55
Y _{1.2.1}	16	16.49	37	38.14	29	29.90	14	14.43	1	1.03	3,54
Y _{1.2.2}	13	13.40	48	49.48	18	18.56	17	17.53	1	1.03	3,56
Y _{1.2.3}	16	16.49	37	38.14	29	29.90	14	14.43	1	1.03	3,54
<i>Akuntabel</i>											4,24
Y _{1.3.1}	36	37.11	55	56.70	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,25
Y _{1.3.2}	34	35.05	56	57.73	3	3.09	3	3.09	1	1.03	4,22
Y _{1.3.3}	36	37.11	55	56.70	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,25
<i>Proporsional</i>											4,19
Y _{1.4.1}	31	31.96	59	60.82	3	3.09	3	3.09	1	1.03	4,19
Y _{1.4.2}	35	36.08	52	53.61	4	4.12	5	5.15	1	1.03	4,18
Y _{1.4.3}	31	31.96	59	60.82	3	3.09	3	3.09	1	1.03	4,19
<i>Adil</i>											4,19
Y _{1.5.1}	36	37.11	55	56.70	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,25
Y _{1.5.2}	39	40.21	44	45.36	4	4.12	8	8.25	2	2.06	4,13
Y _{1.5.3}	36	37.11	55	56.70	2	2.06	3	3.09	1	1.03	4,25
Rata - Rata Skor Variabel Kinerja											4,19

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Data pada Tabel 5.6. di atas menunjukkan bahwa kinerja cukup baik yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor sebesar 4,19%. Nilai rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kinerja diperoleh dari penyesuaian nilai rata-rata masing-masing indikator dengan rumus average (Objektif 3,71%, Transparan 3,55%, Akuntabel 4,24%, Proporsional 4,19% dan Adil 4,19%) sehingga menghasilkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 4,19%. Hal ini menunjukkan

bahwa personil Polda Sultra memiliki kinerja yang sangat baik.

5.5. Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.5.1. Hasil Analisis Regresi Berganda Model Summary

Membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode *regresi linear* berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 5.8. Hasil Analisis Output Model Summary

Model Summary	
R	= 0,917
R Square	= 0,840

Sumber : Hasil Regresi Linear Berganda Diolah Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil-hasil perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,917 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel variabel remunerasi (X1) dan komitmen kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 91,7%. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000.
2. Nilai R2 (R-Square) sebesar 0,840 menunjukkan bahwa besarnya

peningkatan langsung variabel kinerja (Y) melalui remunerasi (X1) dan komitmen kerja (X2) adalah 84,0% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 16,0%.

5.5.2. Hasil Uji F (Simultan) Regresi Berganda

Membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Hasil perhitungan F tabel :

$$F(k ; n-k) = F(2 ; 95) = 3,092$$

Tabel 5.9. Hasil Analisis Output Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5248,684	2	2624,342	246,949	.001 ^a
	Residual	998,945	94	10,627		
	Total	6247,629	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Regresi Linear Berganda Diolah Tahun 2024

Tabel 5.9. yang dihasilkan sebagai model penjelas bahwa dapat ditingkatkan

melalui pengembangan karir dan remunerasi pada Polda Sultra. dapat yang



dibuktikan bahwa Nilai Fhitung variabel pengembangan karir (X1) dan variabel remunerasi (X2) diperoleh sebesar 246,949 dan nilai Ftabel 3,092 yang berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Sehingga pengembangan karir (X1) dan remunerasi (X2) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

5.5.3. Hasil Uji t (Parsial)

Selanjutnya membuktikan hipotesis hubungan variabel secara parsial yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.9. adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9. Hasil Analisis *Output Coefficients*

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,899	2,377		3,324	,001
	Pengembangan Karir	,223	,061	,277	3,636	,001
	Konflik kerja	1,512	,172	,671	8,805	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Regresi Diolah Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil-hasil perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. (Constant) sebesar 7,899 mengandung arti bahwa apabila pengembangan karir dan remunerasi bertambah maka kinerja adalah positif.
2. Nilai thitung variabel pengembangan karir (X1) diperoleh sebesar 3,636 dan nilai ttabel 1,986 yang berarti thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,223. Karena itu pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel pengembangan karir X1 dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja personil Polda Sultra.
3. Nilai thitung variabel remunerasi (X2) diperoleh sebesar 8,805 dan nilai ttabel 1,986 yang berarti thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 1,512.

Karena itu remunerasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel remunerasi (X2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja personil Polda Sultra.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian Hipotesis

5.6.1. Pengaruh Pengembangan Karir dan Remunerasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap kinerja personil Polda Sultra bertanda positif. Ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga semakin tinggi pengembangan karir dan remunerasi maka semakin baik kinerja personil Polda Sultra.

Hal pengujian regresi menunjukkan bahwa personil Polda Sultra tersebut memiliki pengembangan karir dan remunerasi dalam menjalankan tugas dan

tanggungjawab masing-masing. Sehingga disimpulkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan secara positif dan signifikan melalui pengembangan karir dan remunerasi personil Polda Sultra. Artinya semakin baik personil Polda Sultra memiliki pengembangan karir dan remunerasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja secara signifikan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Desti Susanti, Yudhi Novriansyah dan Misra Yeni (2019), Ahmad Kholid (2019), Roza Gustika (2013), Mei Hotma Mariati Munte (2017), Menik Sry Rahayu, dkk (2019) dan Fathur Muharram Taufiq (2020) yang menyimpulkan bahwa kinerja secara positif dan signifikan dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir dan remunerasi.

Menurut Afandi (2018:189) bahwa bagi organisasi, kejelasan pengembangan karir akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, disamping itu juga penanganan karir yang baik oleh organisasi akan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Distyawaty (2017), Miftahuljannah dan Islami (2017), Balbed dan Sintaasih (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir sangat dibutuhkan bagi perusahaan dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun dia lah yang paling berkepentingan dan yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Meskipun demikian, menurut Noe et al., (2019) hal ini juga merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan setiap yang mengelola karirnya karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi.

Bukan hanya pengembangan karir yang dibutuhkan tetapi juga remunerasi dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik dan maksimal.

Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016:181) Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta Semangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Menurut Mangkuprawira (2017:23) Remunerasi mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

5.6.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja personil Polda Sultra bertanda positif. Ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga semakin tinggi pengembangan karir maka semakin baik kinerja personil Polda Sultra. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa personil Polda Sultra tersebut memiliki

pengembangan karir dalam menjalankan tugas masing-masing.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Desti Susanti, Yudhi Novriansyah dan Misra Yeni (2019), Ahmad Kholid (2019), Roza Gustika (2013), Mei Hotma Mariati Munte (2017), Menik Sry Rahayu, dkk (2019) dan Fathur Muharram Taufiq (2020) yang menyimpulkan bahwa kinerja secara positif dan signifikan dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir.

Pengembangan karir juga sangat dibutuhkan bagi organisasi dalam pencapaian kinerja pegawai yang maksimal. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun bagi berkepentingan dialah yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Meskipun demikian, menurut Noe et al., (2019) hal ini juga merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan setiap yang mengelola karirnya karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi.

Menurut Afandi (2018:189) bahwa bagi organisasi, kejelasan pengembangan karir akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, disamping itu juga penanganan karir yang baik oleh organisasi akan meningkatkan kinerja. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018) maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kinerja, hal ini didukung oleh peneliti yaitu Putri dan Frianto (2019), Balbed dan Sintiasih (2019) serta Safitri (2018) bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Distyawaty (2017), Miftahuljannah dan Islami (2017), Balbed dan Sintaasih (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tidak konsistennya penelitian terdahulu, maka terdapat riset gap, sehingga perlunya dilakukan pengujian kembali.

Pembahasan tersebut di atas menyatakan bahwa semakin baik institusi memiliki memiliki pengembangan karir maka akan berdampak pada peningkatan kinerja secara signifikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa kinerja secara positif dan signifikan dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir.

5.6.3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja personil Polda Sultra bertanda positif. Ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga semakin tinggi remunerasi maka semakin baik kinerja personil Polda Sultra. Hasil regresi menunjukkan bahwa personil Polda Sultra tersebut memiliki remunerasi yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Desti Susanti, Yudhi Novriansyah dan Misra Yeni (2019), Ahmad Kholid (2019), Roza Gustika (2013), Mei Hotma Mariati Munte (2017), Menik Sry Rahayu, dkk (2019) dan Fathur Muharram Taufiq (2020) yang menyimpulkan bahwa kinerja secara positif dan signifikan dapat ditingkatkan melalui remunerasi.

Menurut Prawirosentono (2013:2) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Kinerja menurut Sinambela (2012:519) adalah kemampuan anggota dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Menpan tujuan diadakannya Remunerasi adalah untuk mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memelihara sumber daya manusia yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Selain itu masih menurut Menpan, sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antar anggota. Akan terlihat sekali mana anggota yang rajin dan mana yang pemalas, mana anggota yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan ini, anggota akan terpacu untuk mengembangkan dirinya.

Remunerasi di lingkungan Polri adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Namun pada tataran pelaksanaannya perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari Polri. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintah yang selama ini dinilai buruk. Polri adalah bagian dari pemerintahan, maka dalam konteks reformasi birokrasi di lingkungan Polri, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan anggota Polri adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang

sangat erat dengan misi perubahan kultur Polri.

Awang Sidik (2019); Meilinda et al (2019) dan Ikawati dan Riyanto (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat berpengaruh dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tingginya tunjangan kinerja yang diberikan maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai. Nurhuda et al (2021) menyatakan terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Sinkronisasi antara keduanya adalah terletak pada tingginya kebutuhan karyawan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Menurut Furqan (2016:3) Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi dan semangat kerja di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi dan semangat kerja bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh organisasi kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Pembahasan tersebut di atas menyatakan bahwa semakin baik institusi memiliki remunerasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja secara signifikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima bahwa kinerja secara positif dan signifikan dapat ditingkatkan melalui remunerasi.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini bahwa:

1. Pengembangan karir dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polda Sultra.

Artinya semakin tinggi pengembangan karir dan remunerasi maka kinerja akan semakin meningkat.

2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada personil Polda Sultra. Maknanya semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja personil Polda Sultra akan semakin baik.
3. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polda Sultra. Maknanya semakin tinggi remunerasi maka kinerja personil Polda Sultra akan semakin meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, saran-saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Perlunya memperbaiki pengembangan karir dari sisi pendidikan dengan cara melanjutkan pendidikan baik formal

maupun nonformal agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman penugasan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan pribadi personil.

2. Personil Polda Sultra perlu memperbaiki variabel remunerasi dari sisi capaian kinerja personil dengan cara pembagian remunerasi menurut pangkat dan jabatan harus sesuai sebagaimana mestinya agar dapat menghasilkan kinerja personil yang optimal.
3. Perlunya memperbaiki kinerja personil dari sisi objektif dengan cara bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambah variabel motivasi dan komitmen dan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fuqan.2016, Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar utara, Universitas Negeri Alauddin Makassar
- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Ahmad Kholid (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Anggoro M. toha, dkk, Metode Penelitian. (Jakarta: Universitas Terbuka,2008) cet ke-9, h.43
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Ashofa, Burhan. 1998. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Bellany Apriono Roykardo dan Nina Nurani (2024). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Dempsey, Patricia Ann dan Dempsey, Arthur D. (2002) Riset Keperawatan : Buku Ajar dan Latihan (Alih Bahasa : Palupi Widyastuti). Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Desti Susanti, Yudhi Novriansyah dan Misra Yeni (2019). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Polri Satuan Reserse Dan Kriminal Kepolisian Resort Tebo
- Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Dwi Nurhuda, Didi Sundiman dan Fatia Fatimah (2021). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Satuan Intelkam Polresta Barelang.
- Effendi, Ihsan, Heri Syahril, dan Khairunsiyah. 2009. “Pengaruh Remunerasi Melalui Program Reformasi Birokrasi Terhadap Disiplin Pegawai Kantor Wilayah II Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Medan”. INOVASI: Vol.6. No.3, September 2009.
- Fathur Muharram Taufiq (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Irefin, P., & Mechanic, M.A. (2014). Effect of employee commitment on organizational performance in Coca cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno state. IOSR Journal of humanities and social science, (19)3, 33-41
- Lotunani, A., Idrus, M.S., Afnan, E., & Setiawan, M. 2014. The Effect of Competency on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variabel (A Study on Designing Work Plans in Kendari Ciry Government, Southeast Sulawesi. International Journal of Business and Management Invention (ijbmi.org) Vol. 3 Issue 2 February 2014 pp. 18-25.
- Mahsun, Muhamad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik (3th ed).
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009 : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grafindo.
- Mary Parker Follet yang dikutip Handoko (2014) menganalisis kinerja sumber daya manusia sebagai pemimpin atasan. Jurnal Sains dan Manajemen
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mei Hotma Mariati Munte(2017). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Polri Polsekta Tanah Jawa.
- Meisa Salsabila, Roswaty dan Shafiera Lazuardi (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Palembang
- Menik Sry Rahayu, dkk (2019). Pengaruh Kompensasi, Komitmen kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polri Biddokkes Polda Kalimantan Selatan
- Muhammad Surya, 2004, Teori Remunerasi, [www.Scribd.com / mobile / doc /132140071 / Teori Remunerasi](http://www.Scribd.com/mobile/doc/132140071/Teori%20Remunerasi), diakses 30 Oktober 2015.
- Motto Brimob, Brimob Polri, diakses tanggal 6 May 2017.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Nomor 2 Tahun 2018. Tentang Pembentukan Peraturan Kepolisian
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri
- Peraturan pemerintah pada Perpres No 73 Tahun 2018 tentang Peraturan presiden nomor 103 tentang Jaminan Pemerintah Pusat atas Pembiayaan Pembangunan dalam Rangka Mendorong Perekonomian Nasional dan/atau Program Pemulihan Ekonomi Nasional Perpres No 89 Tahun 2015 tentang Tunjangan kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal. (2006). MSDM untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Roza Gustika (2013). Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja polri polres pasaman

- Sadjijono.2006. Hukum Kepolisian, Yogyakarta, Laksbang Pressindo.
- Safrizal, Musnadi Said dan Chan Syafruddin. 2014. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 2, Mei 2014.
- Sani, Achmad dan vivin maharani.2013. Metodologi Penellitan Manajemen Sumber daya Manusia Teori,Kuesioner, Dan Analisis Data.Malang: UIN-MALIKI PRESS,2013, cet. Ke2
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: MandarMaju.
- Setiawan Agung Wijayaguna, Nursaid dan Dwi Cahyono (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Remunerasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Spector, Paul. E. 2000. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice-2nd Edition. New York: John Wiley & Son
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yogyakarta: BPFE Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 690.900.327 Tahun 1996.