

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA SURABAYA

Aditya Sukmawan¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: aditya.23452@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and career development on employee performance in the Fire and Rescue Department of Surabaya City. This study is based on the importance of the role of firefighters in maintaining public safety and the need for managerial support in the form of adequate compensation and a clear career path to increase work motivation. The research method uses quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the effect of each independent variable on the dependent variable. The results of the study indicate that both compensation and career development have a positive and significant effect on employee performance. This finding indicates that enhancing the compensation system and structured career development programs can be an effective strategy in improving employee productivity and work quality in the Fire and Rescue Department.

Keywords: *Compensation, Career Development, Employee Performance, Firefighters, HR Management*

1. PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital dan perkembangan tata kelola pemerintahan modern, profesionalisme pegawai dalam sektor pelayanan publik menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya merupakan instansi strategis yang bertanggung jawab atas penanganan kebakaran dan bencana. Tugas ini tidak hanya menuntut keberanian dan kesiapsiagaan, tetapi juga kompetensi serta motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai.

Peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam lingkungan kerja berisiko tinggi tidak terlepas dari dua faktor penting, yaitu kompensasi dan pengembangan karier. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya dalam melaksanakan tugas organisasi, sedangkan pengembangan karier merujuk pada upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas dan jenjang profesional pegawai. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, kedua faktor ini menjadi penting karena beban kerja yang berat dan potensi risiko tinggi membutuhkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang memadai.

Masalah yang dihadapi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya adalah kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan data internal tahun 2022–2024, target kinerja tahunan belum sepenuhnya tercapai, dan beberapa indikator menunjukkan stagnasi produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan kajian akademik yang mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja tersebut, terutama kompensasi dan pengembangan karier.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan motivasi pegawai untuk mengimbangi dinamika pelayanan publik berbasis digital dan tanggap darurat. Kompensasi dan pengembangan karier merupakan stimulus penting untuk mencapai *good governance* melalui kinerja aparatur sipil negara yang berkualitas, terutama di unit-unit kerja dengan risiko tinggi seperti pemadam kebakaran. Kejelasan jalur karier dan pemberian insentif dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan pegawai, dan meminimalkan konflik kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen organisasi publik dalam merancang kebijakan SDM yang efektif, serta memperkuat literatur dalam bidang manajemen SDM sektor publik.

2.1 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga meliputi tunjangan, insentif, bonus, fasilitas kerja, dan bentuk imbalan lainnya. Kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif akan mendorong motivasi kerja yang tinggi, menciptakan loyalitas, dan menurunkan tingkat turnover.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Pemadam Kebakaran, kompensasi juga menjadi bentuk apresiasi atas beban kerja tinggi yang menuntut keberanian dan keterampilan teknis. Kejelasan dan konsistensi dalam sistem kompensasi mencerminkan nilai-nilai organisasi dan berdampak pada loyalitas pegawai.

2.2 Pengembangan Karier

Handoko (2008) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah rangkaian aktivitas formal yang dirancang organisasi untuk meningkatkan kemampuan individu guna mencapai tujuan karier dan tujuan organisasi. Pengembangan karier mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, mutasi, promosi, serta mentoring.

Selain itu, pengembangan karier merupakan sarana peningkatan kompetensi dan daya saing pegawai. Program yang efektif akan memperkuat integritas dan profesionalisme ASN serta mendorong pegawai untuk terlibat aktif dalam perencanaan masa depan kariernya. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, pengembangan karier sangat diperlukan agar pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi, prosedur keselamatan, dan manajemen krisis.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator: efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, partisipasi, dan perilaku kerja.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan, dan sistem manajerial. Dalam organisasi layanan darurat, kinerja tidak hanya diukur dari *output*, tetapi juga dari kesiapsiagaan, kecepatan tanggap, serta kemampuan kerja tim. Evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk menjamin pelayanan publik yang optimal.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kompensasi dan pengembangan karier merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

- H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi terdiri dari seluruh pegawai Pos 1 Ende TVRI. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) digunakan untuk memastikan keandalan model regresi.

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Pos 1 Kota Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang disebarakan secara langsung. Instrumen disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui tahapan: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Analisis Regresi Linier Berganda, (3) Uji t (parsial), (4) Uji F (simultan), dan (5) Uji Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan memiliki nilai korelasi $> 0,3$, yang berarti valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ yang berarti instrumen reliabel.

3.2 Hasil Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,318 + 0,518X_1 + 0,078X_2$$

Dimana:

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengembangan Karier

Y = Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$), sedangkan variabel pengembangan karier (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial ($p > 0,05$). Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan dalam mendorong kinerja pegawai. Kompensasi yang memadai meningkatkan motivasi kerja dan rasa memiliki terhadap tugas. Pengembangan karier belum berpengaruh signifikan, kemungkinan oleh pelaksanaan program pelatihan dan promosi yang belum optimal.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya. Peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesional secara simultan mampu mendorong perbaikan kinerja individu maupun organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi tetap memberikan kontribusi secara simultan. Secara keseluruhan, kompensasi dan pengembangan karier berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,5%.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pemerintah daerah mengkaji ulang skema kompensasi agar lebih kompetitif dan adil, serta memastikan adanya integrasi antara sistem reward dan kinerja pegawai untuk menciptakan iklim kerja yang profesional. Selain itu,

pengembangan karier perlu didukung dengan pelatihan berkala, sistem promosi yang transparan, dan perencanaan jenjang karier yang jelas serta sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan tingkat kepuasan kerja guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, R., & Veronica, M. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–52.
- Widiastuti, S. (2019). Pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 67–75.