

## **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya**

Ferdiansyah<sup>1</sup>, Agus Frianto<sup>2</sup>  
Universitas Negeri Surabaya  
[ferdiansyah.23464@mhs.unesa.ac.id](mailto:ferdiansyah.23464@mhs.unesa.ac.id)

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the effect of compensation and career development on employee performance at the Office of Firefighting and Rescue Department of Surabaya City. The background of 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 used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to a number of employees as respondents. Data analysis was carried out 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 improving 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 Service.*

**Keywords:** *compensation, career development, employee performance, firefighters, HR management*

### **1. PENDAHULUAN**

Surabaya telah menjelma menjadi sebuah *smart city* yang modern, berkomitmen untuk menyediakan layanan publik terbaik bagi warganya dengan memanfaatkan teknologi informasi yang canggih dan mudah diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Salah satu wujud nyata dari komitmen ini adalah pembangunan *command center*, sebuah ruang kendali darurat yang beroperasi selama 24 jam penuh, memantau kondisi kota secara real-time dan merespon laporan darurat dari masyarakat melalui nomor telepon khusus 112 (Arsip Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya, 2016).

Dengan teknologi mutakhir yang terintegrasi di dalam *command center*, berbagai permasalahan yang muncul di kota Surabaya dapat diatasi dengan cepat dan efisien, menjadikan *command center* sebagai simbol kemajuan dan komitmen Surabaya dalam memberikan pelayanan publik terbaik di Indonesia, sebuah model yang patut ditiru oleh kota-kota lain di seluruh Nusantara. *Command center* Surabaya menangani sejumlah besar laporan darurat pada tahun 2016, dengan kasus kebakaran sebagai jenis insiden paling dominan, mencapai 300 kasus menurut data Dinas Pemadam Kebakaran (Arsip Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya, 2016)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PERMENPAN RB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjabarkan lima poin orientasi pengelolaan kinerja pegawai:

pengembangan kinerja pegawai, pemenuhan ekspektasi pimpinan, dialog kinerja intensif antara pimpinan dan pegawai, pencapaian kinerja organisasi dan hasil, serta perilaku kerja pegawai.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, kompetensi yang baik dan imbalan yang memadai lebih cenderung merasakan kepuasan kerja, dikarenakan kepuasan kerja itu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tiap Pegawai pemadam kebakaran akan menghadapi tantangan yang besar dalam mencapai kepuasan kerja dan penerapan kerja yang optimal. Pekerjaan seorang pemadam kebakaran memiliki beban kerja yang tinggi dan melibatkan pertarungan. Petugas pemadam kebakaran sendiri harus siap untuk menghadapi keadaan darurat kapan pun, baik pada jam tengah malam atau selama masa liburan. Keadaan inilah yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang signifikan, sehingga itulah yang mempengaruhi kepuasan kinerja tiap karyawan. Tetapi di Indonesia ini pemerintah kurang memberikan perhatian yang optimal terhadap kebutuhan tersebut, dan pemerintah kurang mendukung kegiatan pemadam kebakaran, seperti kurangnya fasilitas atau sumber daya yang memadai, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan uraian diatas sangat nampak seberapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap para pegawai pemadam kebakaran, agar nantinya dapat mewujudkan *good governance* dari pemerintah yang lebih produktif, profesional, efektif dan efisien. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di kota Surabaya cukup banyak pegawai yang masih belum bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, maka dari itu kita perlu menganalisa dengan mengetahui bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran kota Surabaya.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sastrohadiwiryo (dalam Amrullah, 2012). Menurut Sanjaya dan Lasmini (2010), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja pegawai akan rendah atau menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai dan perusahaan.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan pentingnya dua aspek utama : capaian hasil kerja yang terukur dan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan tanggung jawab yang diemban. Lebih lanjut, kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu, khususnya para pegawainya.

Menurut Sulaksono (2015:91), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, yang diukur berdasarkan dua aspek utama: kualitas dan kuantitas. Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau ketepatan hasil kerja, sedangkan kuantitas merujuk pada jumlah atau volume hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja yang banyak, tetapi juga harus memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan. Sulaksono menekankan bahwa kinerja yang baik harus selaras dengan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai. Artinya, hasil kerja yang dicapai harus sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diamanatkan kepada pegawai tersebut.

### Hipotesis Penelitian

Dari uraian diatas maka dapat di tarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Diduga Pengaruh Signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
2. H2 : Diduga Pengembangan Karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan mengambil lokasi di Pos Pembantu Pemadam Kebakaran jl menur no 31 kota Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran pos pembantu menur. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisioner. Sedangkan untuk teknik analisis datanya antara lain : validitas dan reabilitas instrumen, regresi linier berganda dan juga uji asumsi klasik hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan menguji pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Setelah data terkumpul sesuai dengan ketentuan penelitian, langkah selanjutnya dilakukan pengelompokkan data sesuai dengan karakteristik responden. Penelitian ini menggunakan responden yang terdapat di Pos Pembantu Pemadam Kebakaran, Jl. Menur no.31 (Kantor Penyelamatan Pos Pembantu Menur) yang berjumlah 50 orang. Adapun pendistribusian kuisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Penyebaran dan pengembalian kuisioner

Keterangan	Jumlah
kuisioner yang disebar	50
kuisioner yang tidak kembali	-
kuisioner yang kembali	50
kuisioner yang digugurkan	-
kuisioner yang digunakan	50
Tingkat pengembalian (respon rate)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (usable respon rate)	100%

Sumber : data diolah peneliti

## Uji Instrumen

### Uji validitas

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Item	Hasil Signifikasi	Sign.	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,010	0,05	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,020	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,002	0,05	Valid
	Y.7	0,000	0,05	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025.

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa semua indikator dan pernyataan variabel kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan dinyatakan valid dikarenakan hasil korelasi antar hasil jawaban responden pada setiap item pernyataan dengan total skor, sehingga diperoleh hasil signifikansi di bawah 0.05.

### Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standarisasi Realibilitas	Ket.
Kompensasi (X1)	0,706	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,804	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,689	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas maka uji reliabilitas dapat diartikan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel X1= 0.706, variabel X2= 0.804, dan variabel Y= 0.698. Dari hasil nilai uji reliabilitas tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien

reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau memiliki kehandalan yang dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	26,907	4,428	
	Kompensasi	,269	,107	,343
	Pengembangan Karier	-,051	,113	-,062

Sumber : Sumber: Diolah menggunakan SPSS, 2025.

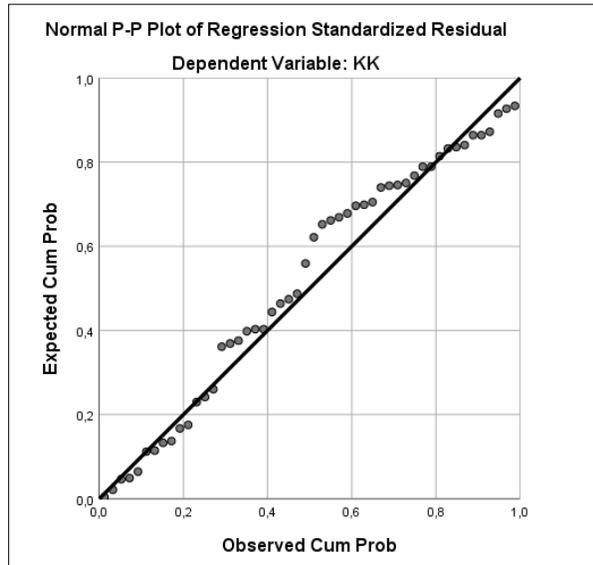
Berdasarkan tabel di atas, makan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Besarnya nilai konstanta sebesar 26,907 dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sama dengan senilai 26,907.
2. Nilai koefisien X1 memiliki nilai sebesar 0,269, makan dapat diartikan bahwasanya Kompensasi (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,269 (26,9%). Artinya jika Kompensasi (X1) meningkat sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 26,9%.
3. Nilai koefisien X2 memiliki nilai sebesar -0,051, maka dapat diartikan bahwasanya Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh sebesar -0,051 (-5,1%). Artinya jika Pengembangan Karir (X2) meningkat sebesar 1%, maka Kinerja Keuangan akan mengalami penurunan sebesar -5,1%.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot, titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot, titik-titik data tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data tersebut dikatakan normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji multikolinearitas

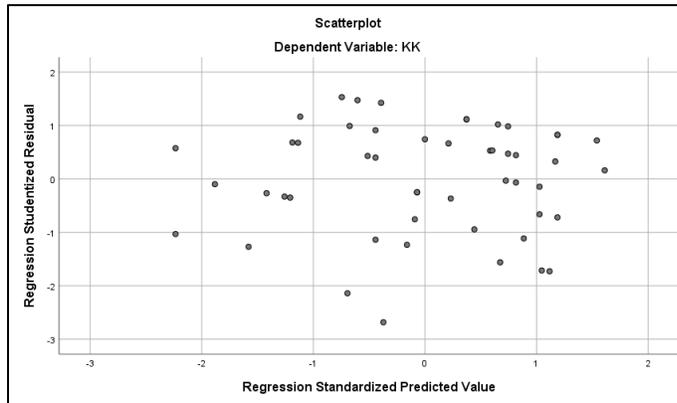
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,999	1,001
	Pengembangan Karier	,999	1,001

Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berada di bawah 5, yaitu hasil VIF di atas sebesar  $1,001 < 5$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

## Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji heteroskedastisitas



Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Scatterplot pada gambar di atas dapat dinyatakan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta terjadi penyebaran titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada gambar diatas adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

## Uji parsial

Tabel 6. Uji parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,076	,000
	Kompensasi	2,508	,016
	Pengembangan Karier	-,450	,655

Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025

Hasil uji parsial pada tabel di atas dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut:

## 1. Kompensasi (X1)

Hasil ststistik analisis variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,508 > 2,01174$  sehingga dapat dikatakan H1 diterima, sedangkan hasil signifikansi  $0,016 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan H1 diterima. Dari kedua hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Pengembangan Karir (X2)

Hasil ststistik analisis variabel Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai t hitung  $<$  t tabel yaitu  $-0,450 < 2,01174$  sehingga dapat dikatakan H2 ditolak, sedangkan hasil signifikansi  $0,655 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan H1 ditolak. Dari kedua hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Uji Simultan

Tabel 6. Uji simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	25,559	2	12,780	3,214	,049 <sup>b</sup>
	Residual	186,861	47	3,976		
	Total	212,420	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompensasi						

Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $3,214 > 3,20$  sehingga  $H_4$  diterima, sedangkan hasil signifikansi  $0,049 < 0,05$  sehingga  $H_4$  diterima. Dari kedua hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji Determinasi

Tabel 7. Uji determinasi

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,347 <sup>a</sup>	,120	,083	1,99393	,120	3,214	2	47	,049
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompensasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Diolah menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terhadap nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,083 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 8,3% sedangkan sisanya 91,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model pada penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel kompensasi secara parsial jika dilihat dari uji t menghasilkan nilai signifikansi, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil respon Pegawai pada komponen kompensasi dengan pernyataan

tertinggi dengan nilai mean tertinggi pada kategori sangat setuju (SS) yaitu “Pegawai tetap mendapatkan upah apabila adanya penambahan pekerjaan”. Jumlah tanggapan sangat setuju dan tanggapan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan tersebut, tanpa adanya respon netral atau negatif.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) pada uji t menghasilkan hitung < t table sehingga dapat dikatakan H<sub>2</sub> ditolak, sedangkan hasil signifikansi yang mempunyai arti bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang diimplementasikan dalam organisasi belum menghasilkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Noe (2010), yang menyatakan bahwa pengembangan karir akan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan jika program tersebut dirancang secara strategis, disesuaikan dengan kebutuhan individu, dan diintegrasikan dengan tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi yang diteliti, program kemungkinan besar pengembangan pengembangankarir masih bersifat umum dan belum didasarkan pada penilaian kebutuhan karyawan secara individu, sehingga kurang efektif dalam memberikan motivasi atau arahan yang jelas dalam pencapaian karir dan peningkatan kinerja. Kemungkinan besar karir masih bersifat umum dan belum bertumpu pada penilaian kebutuhan karyawan secara individu, sehingga kurang efektif dalam memberikan motivasi atau arahan yang jelas dalam pencapaian karir dan juga peningkatan kinerja.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima. Kompensasi yang memadai memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pegawai merasa kompensasi yang diberikan adil dan sesuai dengan beban kerja mereka, maka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Sedangkan untuk pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) ditolak. Program pengembangan karir yang diterapkan belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disarankan untuk Bagi Bidang SDM Instansi Pemadam kebakaran pos pembantu Menur, hendaknya memberikan perhatian lebih pada aspek kompensasi, karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompensasi yang diberikan sebaiknya tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga aspek keadilan, transparansi, dan keterkaitan langsung dengan pencapaian kerja, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Dinas pemadam kebakaran kota surabaya tahun. (2016). Laporan Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya. Surabaya: Pemkot Surabaya

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PERMENPAN RB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).