



Artikel Penelitian

**Article history:**

Received 22  
December, 2023  
Revised 29 January,  
2024  
Accepted 25 February,  
2024

**Kata Kunci:**

Kompensasi, Pengembangan  
Karir dan Kinerja Pegawai

**Keywords:**

Compensation, Career  
Development and Employee  
Performance.

**INDEXED IN**

SINTA - Science and  
Technology Index  
Crossref  
Google Scholar  
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING  
AUTHOR**

Intan Permata Sari  
Ekonomi, Universitas Kristen  
Indonesia Toraja

**EMAIL**

[inthandheapermata29@gmail.com](mailto:inthandheapermata29@gmail.com)

**OPEN ACCESS**

E ISSN 2623-2022

## Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara

*The Influence of Compensation and Career Development on the Performance of North Toraja Regency Land Office Employees*

Intan Permata Sari<sup>1\*</sup>, Althon K.Pongtuluran<sup>2</sup>,  
Yohanis L.Ta'dung<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja: [inthandheapermata29@gmail.com](mailto:inthandheapermata29@gmail.com)

<sup>2</sup>Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja | [althonkp@yahoo.co.id](mailto:althonkp@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja | [ukipyohanis@yahoo.co.id](mailto:ukipyohanis@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara. Metode penelitian menggunakan deskriptif dan verifikatif, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 53 responden, metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dan, (2) Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peluang Kompensasi, dan Pengembangan Karir pelatihan secara terstruktur, promosi dan menerima gaji sesuai standar kualitas kerja, menerima insentif, layanan asuransi kesehatan, serta merasa nyaman pada organisasi, senang bergabung di instansi tersebut, betah berada dan bekerja di instansi. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong pencapaian kinerja pegawai yang berguna bagi perkembangan kinerja kantor pertanahan kabupaten Toraja Utara.

**Abstract:** This research aims to test and analyze the influence of compensation and career development on employee performance at the North Toraja Regency Land Office. The research method uses descriptive and verification, data collection techniques through questionnaires. The population and research sample were 53 respondents, the sampling method used saturated sampling. Data were analyzed using the SPSS 26 program. The results of this research show that: (1) Compensation has a positive and significant influence on employee performance and, (2) Career Development has a positive and significant influence on employee performance. This means that there are opportunities for compensation and career development, structured training, promotions and receiving salaries according to work quality standards, receiving incentives, health insurance services, as well as feeling comfortable in the organization, happy to join the agency, feeling at home and working in the agency. These factors can encourage the achievement of employee performance which is useful for developing the performance of the North Toraja district land office.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Doi: 10.56338/jks.v2i1.930

Pages: 927-938

## LATAR BELAKANG

Kompensasi yang sesuai dan memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai di suatu instansi merasa puas dengan imbalan yang mereka terima atas jasa yang mereka berikan, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga kinerja mereka pun meningkat. Sebaliknya, jika pegawai merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja mereka, hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu memberikan perhatian khusus pada pemberian kompensasi. Kompensasi diperlukan sebagai sarana untuk memotivasi pegawai, sehingga mereka dapat mengembangkan hasil kerja yang baik untuk suatu instansi, yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik pada instansi tersebut.

Pengembangan Karir, optimalisasi peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah dapat terwujud apabila instansi tersebut berkewajiban melaksanakan program Pengembangan Karir bagi pegawainya. Tujuan dari Pengembangan Karir adalah mengharmonisasikan kebutuhan, keterampilan, dan aspirasi karyawan dengan peluang serta tantangan yang dihadapi oleh organisasi, baik pada masa kini maupun di masa mendatang. Dasar dari pengembangan karir adalah keyakinan bahwa untuk mencapai kinerja optimal dalam berbagai peran pekerjaan yang mungkin dihadapi selama karir mereka, karyawan perlu memiliki pengetahuan yang luas, mendapatkan pelatihan, dan mengalami rotasi pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Oleh sebab itu, kinerja pegawai yang tidak teratur secara tepat akan mempengaruhi kinerja pegawai dan menghabiskan waktu dan prosedur yang panjang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni terdiri dari kompensasi dan pengembangan Karir. Oleh karena itu, kantor pertanahan kabupaten Toraja Utara memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya tanah dan poperti, yang relevan dengan pertumbuhan dan pembangunan wilayah tersebut.

Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara perlu meningkatkan Kinerja Pegawai, sebab investasi yang bijak dalam Kompensasi yang adil dan program pengembangan karir yang efektif dapat menjadi strategi yang mendorong tercapainya tujuan ini. Oleh karena itu, peneliti ini ingin memberikan wawasan yang lebih dalam, tentang bagaimana pemerintah daerah dapat memberikan dukungan yang efektif kepada kantor pertanahan kabupaten toraja uatara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan kompensasi dan pengembangan karir yang lebih baik. Perubahan peraturan, persaingan yang semakin ketat, dan tuntutan publik yang beragam dapat menimbulkan tekanan ekstra pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami peran kompensasi dan pengembangan karir dalam membantu pegawai menghadapi tantangan ini. Permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia dapat menjadi salah satu Kendala dalam instansi. Setiap instansi memiliki tujuannya masing-masing dan cara untuk mewujudkan tujuan tersebut. Hal yang mempengaruhi terwujudnya tujuan instansi dipengaruhi oleh kegiatan yang dilakukan di dalam instansi tersebut, yaitu kinerja pegawai, oleh karena itu pegawai memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi pemerintahan.

Pemberian Kompensasi yang efisien sesuai dengan kinerja Pegawai akan memberikan meningkatkan kinerja yang baik dari pada pemberian kompensasi yang tidak efisien dengan kinerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai. Dalam hal ini kompensasi yang adil dan efisien dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak sesuai kinerja pegawai cenderung memiliki kinerja yang rendah.

Pegawai yang memiliki pengembangan karir yang baik dalam bidang kerjanya cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pegawai yang memiliki pengembangan karir yang baik menghasilkan kinerja yang lebih baik karena mampu mengatasi masalah yang muncul dan melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2018) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2018) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan atas objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan kantor pertanahan kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 53 (Lima puluh tiga) orang karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2014), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 26.

## Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 3 metode yakni, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Observasi digunakan Peneliti mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh sejumlah data. Kuesioner yaitu cara pengumpulan data yang diperoleh dengan membuat kuesioner yang berupa pertanyaan dalam bentuk tulisan yang diberikan kepada responden. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laopran serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Oriando, 2021). Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2018) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	Laki-laki	25	47.2
2	Perempuan	28	52.8
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan tabel diatas,terdapat 28 pegawai Perempuan (52.8%) dan 25 pegawai laki-laki (47.2%) di kantor pertanahan kabupaten toraja utara.

**Tabel 2.** Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	21-30	30	56.6
2	31-40	20	37.7
3	41-50	2	3.8
4	>50	1	1.9
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan data di atas,pegawai yang berumur 21-30 tahun ada 30 orang (56.6%),pegawai yang berumur 31-40 tahun ada 20 orang (37.7%),pegawai yang berumur 41-50 tahun ada 2 orang (3.8),dan yang berumur >50 tahun ada 1 orang (1.9%).

**Tabel 3.** Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	28	52.8
2	5-10 Tahun	21	39.6
3	>10 Tahun	4	7.5
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan data diatas ,pegawai kantor pertanahan Kabupaten Toraja Utara yang telah bekerja selama satu sampai lima tahun sebanyak 28 orang (52.8%),21 orang (39.6%) yang telah bekerja selama lima sampai 10 tahun,dan 4 orang (7.5%) yang telah bekerja selama sepuluh tahun lebih.

**Tabel 4.** Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	6	11.3
2	D3	5	9.4
3	S1	42	79.2
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data diatas,pegawai kantor pertanahan Toraja Utara yang berpendidikan SMA ada 6 orang (11.3%),5 orang (9.4%) yang berpendidikan D3,dan yang berpendidikan S1 ada 42 orang (79.2%).

**Tabel 5.** Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26409055
Most Extreme Differences	Absolute	.105

	Positive	.088
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Menurut temuan uji normalitas atau sampel Kolmogorow-Smirnov, nilai signifikannya adalah  $>0,05$  atau  $0.200 > 0,05$ . Oleh karena itu, faktor-faktor ini dapat dianggap normal.

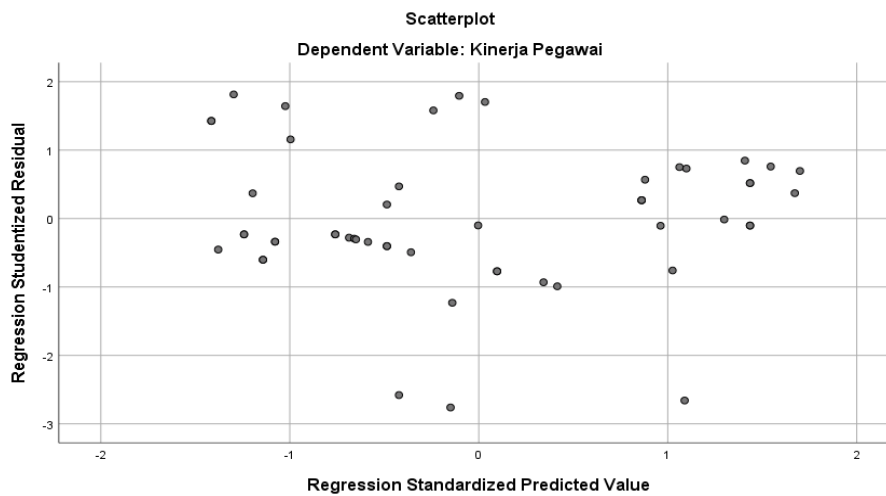
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	21.520	3.372		6.382	.000		
Kompensasi	.285	.091	.483	3.132	.003	.597	1.676
Pengembangan Karir	.076	.146	.081	.522	.604	.597	1.676

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Multikolinearitas

Data tersebut tidak menunjukkan multikolinearitas karena diketahui dari tabel di atas bahwa nilai VIF variabel kompensasi (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) berturut-turut adalah  $1.676 < 10$  dan  $0.597 > 0,1$ .

### Uji Heteroskedastisitas



Heteroskedastisitas tidak ada berdasarkan titik-titik pada tabel sebelumnya, yang tersebar di atas atau membuat pola tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Variabel Kompensasi (X1)	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.678	0.265	Valid
	X1.2	0.606	0.265	Valid
	X1.3	0.778	0.265	Valid
	X1.4	0.553	0.265	Valid
	X1.5	0.696	0.265	Valid
	X1.6	0.795	0.265	Valid
	X1.7	0.706	0.265	Valid
	X1.8	0.690	0.265	Valid
	X1.9	0.350	0.265	Valid
	X1.10	0.809	0.265	Valid
Total_X1		1	0.265	Valid

### Uji Validitas

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tersebut valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Variabel Pengembangan Karir (X2)	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,259	0.265	Valid
	X2.1	0.772	0.265	Valid
	X2.2	0.849	0.265	Valid
	X2.3	0.381	0.265	Valid
	X2.4	0.657	0.265	Valid
	X2.5	0.717	0.265	Valid
	X2.6	0.768	0.265	Valid
	X2.7	0.790	0.265	Valid

Total_X2	1	0.265	Valid
----------	---	-------	-------

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Karir (X2) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tersebut valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0.859	0.265	Valid
	Y.2	0.696	0.265	Valid
	Y.3	0.843	0.265	Valid
	Y.4	0.851	0.265	Valid
	Y.5	0.761	0.265	Valid
	Y.6	0.886	0.265	Valid
	Y.7	0.777	0.265	Valid
	Y.8	0.823	0.265	Valid
Total_Y	1	0.265	Valid	

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tersebut valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.763	Reliabel
Pengembangan kariri (X2)	0,832	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	Reliabel

Hasil pengujian pada Tabel di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Determinasi R2

Model	Model Summary <sup>b</sup>					Change Statistics			Sig. F Change
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.538 <sup>a</sup>	.290	.261	3.32873	.290	10.192	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0.538.artinya kolerasi antara variabel X (kompensasi dan pengembangan karir)terhadap variabel Y(kinerja pegawai) sebesar 0.538.ini berarti terjadi hubungan yang era tantara variabel X dengan variabel Y,karena nilai mendekati angka 1.

Sedangkan berdasarkan tabel diatas ,diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.290.hal ini menunjukkan bahwa secara Bersama-sama variabel kompensasi dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten Toraja Utara yaitu sebesar 29%.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficient	Std. Error	Standardized Coefficient	T	Sig.
	B		Beta		
(Constanta)	21,520	3,372		6,382	,000
Kompensasi	,285	,091	,483	3,132	,303
Pengembangan Karir	,076	,146	,081	,522	,604

Dari tabel di atas, hasil dari perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = 21.520 + 0.285 X_1 + 0.076 X_2 + E$$

Berdasarkan persamaan diatas,maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Konstanta dari persamaan regresi berganda di atas adalah 21,520 dan bertanda positif,hal ini menjelaskan apabila Kompensasi (X1),Pengembangan Karir(X2) dianggap konstan (0) atau tidak mengalami penurunan/kenaikan maka proses kinerja pegawai (Y) sebesar 21.520.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0.285,yang berarti jika variabel pengembangan karir (X2) nilainya tetap..maka kompensasi (X1) mengalami 1% akan menyebabkan peningkatan perilaku kinerja pegawai (Y) sebesar 0.285.koefisien kompensasi (X1) bernilai positif yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0.076,yang berarti jika variabel kompensasi (X1) nilainya tetap.maka kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1% akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.076.koefisien kompensasi(X1) bernilai negative yang berarti kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

### Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficient	Std. Error	Standardized Coefficient	T	Sig.
	B		Beta		
(Constanta)	21,520	3,372		6,382	,000
Kompensasi	,285	,091	,483	3.132	,003
Pengembangan Karir	,673	,479	,525	5.670	,018

### Variabel X1 terhadap Y

Nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .t hitung> t tabel =3,132>2,095

Berdasarkan tabel diatas, khusus uji t (parsial) ,nilai signifikan hubungan kinerja pegawai (Y) dengan remunerasi (X1) adalah  $0,001 < 0,05$ ,dan nilai t yang ditentukan adalah  $3,132 > 2,095$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh unsur remunerasi (X1).



## Variabel X2 terhadap Y

Berdasarkan table diatas, Hubungan antara pengembangan karir (X2) dengan kinerja pegawai (Y) digambarkan pada tabel di atas,dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan t hitung  $5,670 < 2,095$  hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh dedikasi kerja.

### Uji F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	225,864	2	112,932	10,192	,000 <sup>b</sup>
Residual	554,023	50	11,080		
Total	779,887	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel di atas,nilai signifikan hubungan antara Pengembangan karir (X2) dan Kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan F hitung  $10,192 > F$  tabel 3.19.Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh Kompensasi gaji (X1) dan pengembangan karir seseorang (X2).

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Toraja Utara.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan, nilai koefisien regresi dari Variabel (X1) adalah 0,285 yang merupakan nilai positif .Dengan hasil uji secara parsial (t) yaitu variabel Kompensasi berpengaruh dengan menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,132 > 2,095$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .Hal ini berarti bahwa berarti peningkatan Kompensasi untuk pegawai secara positif mampu meningkatkan kinerja pada pegawai itu sendiri.Artinya semakin banyak kompensasi yang diberikan untuk Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara ,maka semakin meningkat juga kinerja yang diperoleh dari pegawai.

Kompensasi sebagai salah satu faktor internal instansi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam hal ini kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara. Kompensasi yang sesuai dengan harapan dari pegawai itu sendiri tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2009). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pada penelitian ini pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara sebagai instansi pemerintah yang mempunyai tugas dibidang pertanahan dengan unit kerjanya,yaitu melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah,bekerja dengan tingkat kualitas yang baik dan mendapatkan gaji sesuai standar kualitas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Selain gaji tersebut, pegawai menerima imbalan yang sesuai tingkat kesulitan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, mendapatkan insentif sebagai perimbangan atas hasil kerja yang sangat berarti (bernilai lebih) terhadap tujuan organisasi. Begitu pula pegawai Kantor Pertanahan Kabupeten Toraja Utara mendapatkan perhatian dengan adanya jaminan kesehatan oleh instansi. Pemberian jaminan kesehatan atau asuransi tersebut menjadi penveangat dan memberikan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

yang sulit sekalipun dengan resiko yang tinggi. Lebih dari pada itu pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara juga menginginkan tunjangan yang diukur dengan kualitas hasil kerja yang baik. Jika ia pemangku jabatan harus mampu memberikan perubahan-perubahan yang positif untuk perkembangan organisasi karena adanya tunjangan yang diberikan. Sebagai dimensi terakhir yaitu uang pensiunan sebagai balas jasa atas pengabdian pegawai selama puluhan tahun, sebagai jaminan untuk biaya hidup hari tua yang kelak tidak akan menjadi beban bagi orang-orang disekitarnya. Namun disisi lain mengingat obyek penelitian ini merupakan lingkungan pemerintahan maka kompensasi tidak begitu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai di pemerintahaan dilarang menerima imbalan dari pihak manapun sehingga terbentur oleh undang-undang grativikasi. Hal ini yang membuat pegawai tidak terlalu antusias dengan kompensasi. Hasil analisis deskriptif melalui kuisisioner, rata-rata responden/pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara, memilih setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan/pertanyaan yang disajikan, yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan Kompensasi terhadap Variabel dependen Kinerja Pegawai oleh (Muh. Arham, Ilham, Ahmad Gani, Abbas Selong, 2023)

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Toraja Utara**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ,nilai koefisien regresi dari variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) adalah 0,076 yang merupakan nilai positif. Dengan hasil uji secara parsial ( $t$ ) yaitu variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan menunjukkan  $H_a$  diterima dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.670 < 2,095$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0.05$  .Hal ini berarti bahwa peningkatan Pengembangan Karir untuk pegawai secara positif mampu meningkatkan kinerja pada pegawai itu sendiri. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karir kantor Pertanahan Pertanahan Kabupaten Toraja Utara, maka semakin meningkat juga kinerja yang diperoleh dari pegawai.

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai menjadi suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status pegawai di dalam kantor pertanahan kabupaten Toraja Utara sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan. Pengembangan Karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada pegawai melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan, serta promosi (pengangkatan kejabatan lain). Syarat Pengembangan Karir tentunya harus memiliki standar kompetensi atau spesifikasi yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki pegawai. Melalui peningkatan kompetensi (Pelatihan) dan prestasi kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai negeri sipil dimana hal tersebut menjadi syarat penilaian dalam SKP (Standar Kinerja Pegawai) untuk kenaikan pangkat baik reguler maupun pilihan dalam Pengembangan Karir pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai oleh (Andreas Marpaung, Nurlaela, Suruan 2019)

### **Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Toraja Utara.**

Berdasarkan hasil uji secara simultan, ditemukan ada pengaruh Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai .Hasil diperoleh berdasarkan uji  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,192 > 3,19$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir jika diuji secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat dapat dinyatakan bahwa Kompensasi

dan Pengembangan Karir berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara. Ini berarti bahwa hubungan Kompensasi dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai sangat erat.

Produktifitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektifitas dan kreatifitas. Efektifitas menyangkut tentang tujuan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara harus memperhatikan Kompensasi dan Pengembangan Karir. Pemberian Kompensasi dapat menentukan standar hidup pegawai, sehingga mempengaruhi sikap pegawai, serta menyelaraskan keinginan pegawai dengan tujuan instansi sehingga tercapai suatu hasil kerja yang sesuai harapan. Sedangkan Pengembangan Karir menjadi jaminan bagi pegawai atas terpenuhinya kebutuhan mereka dalam berkarir dan memberikan kontribusi positif di instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai oleh (Rizki Akbar Maulana, Bachruddin Saleh Luterlean (2021).

## KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial (Uji t) dengan nilai thitung > ttabel yaitu  $3,132 > 2,095$  dan memiliki koefisien regresi yaitu sebesar 0,285

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial (Uji t) dengan nilai thitung < ttabel yaitu  $5,670 < 2,095$  dan memiliki koefisien regresi yaitu sebesar 0,76.

Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Toraja Utara dengan Fhitung < Ftabel yaitu  $10,192 < 3,19$  dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05

## SARAN

Dari segi Kompensasi : Lebih meningkatkan efisiensi antara gaji yang diterima pegawai dengan Tingkat jabatan

Dari segi pengembangan karir

- a. Meningkatkan usaha pegawai untuk menyadari keterampilan yang dimiliki
- b. Mengoptimalkan rancangan program pengembangan karir di instansi
- c. Meningkatkan penyediaan program Pengembangan Karir pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainul Tria Lestari(2022).Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.jurnal Kewarganegaraan Vol.6 No.3 Oktober 2022
- Dwibin Kannapadang(2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja KaryawanCU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Terapan (JESIT).
- Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-14, Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.

- Endarwita. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman, *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 4, No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(2), 119-133.
- Mondy, R.W. & Martocchio, J.J. (2016). *Human Resource Management*. 14th Edition, New Jersey: Pearson Education.
- Muchlis. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Dinas Pendidikan Aceh, *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 8, No. 2.
- Muliati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, *Jurnal Katalogis*, Vol. 2, No. 7.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mafrokhah, T. R. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Magelang. *Jurnal EMBA*,
- Nehemia Datumbanua (2021) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Produktivitas*, Vol.2 No.3
- Octavia. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2.
- Rizki Akbar Maulana & Bachruddin Saleh Luterlean (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Agraria Dan tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung, *e-Proceeding of Manajement*: vol.8,no4
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi Tiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saehu. (2018). Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar, *Journal of Management Review*, Vol. 2. No. 3.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Welni Toding Allo , Althon K.Pongtuluran , & Crismesi Pagiu (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja, *Jurnal Rimba* , Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi Volume 2 No 1 Februari 2024