

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

¹Silvia Handayani Malau, ²Erika Apriani br Purba, ³Andre Fitriano*,
⁴Julienda br Harahap

^{1,2,3}PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia
Jl. Sampul No.3, Sei Putih Bar, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118

⁴Universitas Islam Sumatra Utara
Jl. Sisingamangaraja No.Kelurahan, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20217

*)Corresponding Author Email : andrefitriano@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine how promotion opportunities, salary levels, and workload affect the productivity of employees at the North Sumatra Provincial Social Service. This research will be conducted at the North Sumatra Provincial Social Service, located at Jl. Sampul No. 138, Sei Putih Barat, Medan Petisah District, Medan City, North Sumatra. The study population consists of seventy-eight individuals working at the North Sumatra Provincial Social Service as Civil Doctor Assistants (APN). This study used a saturated sample of 78 APN staff, selected using a non-probability sampling method. This study employed a Likert scale. The methods used to analyze the data included the coefficient of determination test, multiple linear regression, classical assumptions, and hypothesis testing. The results indicate that promotion opportunities, salary levels, and workload have a moderating effect on employee productivity at the North Sumatra Provincial Social Service. The North Sumatra Provincial Social Service considers promotion opportunities, salary levels, and workload in evaluating employee performance.

Keywords: *Career Development, Compensation and Workload, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peluang kenaikan jabatan, tingkat gaji, dan beban kerja memengaruhi produktivitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Sampul No. 138, Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi penelitian ini terdiri dari tujuh puluh delapan orang yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sebagai APN (Asisten Dokter Sipil). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 78 staf APN, yang dipilih dengan metode non-probabilitas sampling. Penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Metode yang digunakan untuk menganalisis data meliputi uji koefisien determinasi, regresi linier berganda, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang kenaikan jabatan, tingkat gaji, dan beban kerja memiliki pengaruh moderasi terhadap produktivitas pekerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mempertimbangkan kenaikan jabatan, tingkat gaji, dan beban kerja dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Beban Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Gabungan kemampuan fisik dan mental seseorang dikenal sebagai sumber daya manusia. Kinerja kerja mereka didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka, tetapi perilaku dan sifat mereka dibentuk oleh lingkungan dan genetika.

Mengoptimalkan kinerja staf merupakan kesulitan bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, sebuah organisasi pemerintah dengan peran strategis dalam menangani masalah sosial dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam situasi ini, efektivitas Dinas Sosial akan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk mengawasi pertumbuhan karier, menawarkan remunerasi yang memadai, dan membagi beban kerja secara adil.

Sebagai prosedur yang terencana dan terkontrol, pengembangan karier membantu karyawan mencapai tujuan profesional yang lebih besar di dalam perusahaan. Dinas Sosial telah dituntut memiliki program pengembangan pekerjaan (pelatihan, promosi, jalur karier) yang tidak efisien, tidak konsisten, atau tidak transparan.

Segala jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa mereka dikenal sebagai kompensasi. Apakah personel Dinas Sosial masih berpikir bahwa struktur remunerasi yang ada adil dan sesuai mengingat ketidakadilan TPP?

Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai beban kerja mereka. Ada klaim bahwa beban kerja karyawan berlebihan (*overloaded*), tidak merata, atau tidak sesuai dengan jumlah sumber daya yang mereka miliki.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan standar yang ditetapkan disebut sebagai kinerja karyawan. Ada tanda-tanda bahwa produktivitas staf, kualitas layanan, dan pencapaian tujuan kerja menurun atau masih menghadapi tantangan. Keluhan publik, penundaan program, atau kurangnya upaya staf adalah contohnya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi secara empiris Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Mencapai kinerja organisasi yang optimal adalah tujuan dari penelitian ini, dan hasil yang diharapkan akan mencakup saran-saran spesifik untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Perumusan masalah adalah esai singkat yang mengajukan pertanyaan tentang topik yang dibahas penulis. Penulis merumuskan masalah sebagai berikut berdasarkan konteks yang disebutkan di atas:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah pengembangan karir, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

Tujuan studi ini adalah untuk memberikan panduan, fakta, atau informasi. Menemukan informasi baru biasanya menjadi tujuannya. Berikut adalah tujuan dari studi ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karier secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017), Kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan semuanya merupakan bagian dari pengembangan karier, yang berfokus pada pelatihan dan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan tertentu. Menurut Hasibuan (2020:31), faktor-faktor pertumbuhan profesional meliputi:

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.
3. Mutasi
4. Promosi Jabata
5. Masa Kerja

Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2020) Gaji, bonus, dan tunjangan semuanya merupakan bentuk imbalan yang diterima pekerja atas usaha mereka. Segala bentuk manfaat moneter atau non-moneter yang diterima karyawan dari majikannya sebagai imbalan atas kerja kerasnya dianggap sebagai kompensasi (Afandi, 2021:191). Sebagai indikator kompensasi, Afandi (2021:194) memasukkan hal-hal berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Beban Kerja

Menurut Rivai (2020) Beban kerja pekerja terdiri dari semua tugas dan aktivitas yang harus mereka lakukan pada tanggal tertentu untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Studi ini mengacu pada indikator beban kerja Budiasa (2021:35), yang mencakup, antara lain, dimensi dan indikator beban kerja:

1. Target Yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan Waktu Kerja
4. Standar Pekerjaan

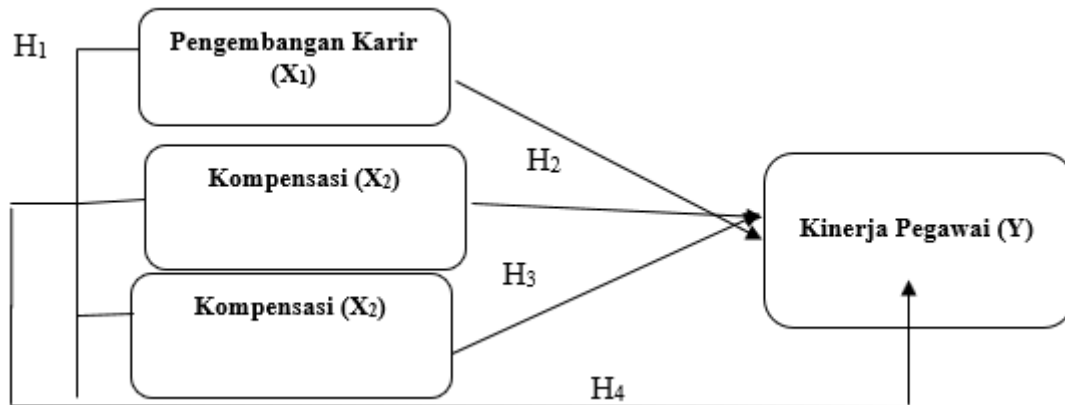
Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Robbins (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya seorang karyawan yang diukur berdasarkan kriteria untuk pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2021), berikut adalah parameter untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Epektifitas

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dapat dibuat berdasarkan tinjauan literatur dan studi-studi sebelumnya yang disebutkan di atas. Dampak kemajuan karir (X1), gaji (X2), dan beban kerja (X3) sebagai faktor independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen diteliti dalam studi ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2023: 16) menjelaskan bahwa positivisme adalah dasar dari metodologi penelitian kuantitatif, yang menggunakan alat pengumpulan data dan analisis statistik untuk menilai hipotesis. Menurut Sugiono (2023) Studi kausal-komparatif meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian kausal-komparatif ini dipilih karena tujuan studi ini adalah untuk menyelidiki pengaruh faktor independen (pengembangan karier, kompensasi, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Sujarweni (2019) mendefinisikan populasi sebagai jumlah total objek atau individu dengan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya. Gugatan ini melibatkan seluruh 78 pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan saturasi sampling, yang merupakan teknik sampling nonprobabilitas. Metode sampling yang dikenal sebagai "sampling jenuh" melibatkan survei terhadap setiap anggota populasi. Ketika populasinya kecil, metode ini sering digunakan. Akibatnya, populasi dan ukuran sampel penelitian 78 PNS sama. Dalam penelitian ini, data primer digunakan. Menurut Sugiyono (2023:456), data primer adalah informasi yang belum diolah yang diperoleh peneliti langsung dari sumber aslinya (objek penelitian) menggunakan teknik termasuk survei, wawancara, dan observasi

Studi ini menggunakan data kuantitatif. Angka atau peringkat dari survei digunakan untuk mengumpulkan data ini, yang kemudian akan diproses dan dianalisis secara statistik. Informasi yang dikumpulkan langsung dari responden atau sumber utama disebut sebagai data primer. Untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Data sekunder: Informasi yang dikumpulkan dari sumber tidak langsung atau mudah diakses. Informasi ini berdasarkan catatan internal dari Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Uji Validitas dan Reabilitas

Ghozali (2021:105) mendefinisikan validitas data sebagai metrik yang menyatakan tingkat validitas suatu instrumen. Persyaratan validitas adalah: Kueri dianggap sah jika $r \text{ count} \geq r \text{ table}$. Pertanyaan dianggap tidak valid jika $r \text{ count} < r \text{ table}$. Keandalan menjadi hal selanjutnya setelah validitas setiap perangkat pengukuran ditetapkan. Suatu data dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60. Sebaliknya, data dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60.

Penelitian ini mengkaji bagaimana pertumbuhan karir, gaji, Faktor beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Sumatera Utara dianalisis menggunakan model analisis regresi linier berganda. Model dasarnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Kompensasi

X_3 = Beban Kerja

β_1 — β_3 = Koefisien Regresi

e = Standar error

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Ada dua metode untuk melakukan uji normalitas ini: analisis statistik dan analisis grafis (Ghozali, 2021: 110). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi (Ghozali, 2018:105). Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa:

- 1) Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 10%, maka variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.
- 2) Nilai toleransi di bawah 10% dan nilai VIF di atas 10% menunjukkan adanya multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual model regresi berubah secara tidak merata di seluruh data. Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan memplot nilai proyeksi variabel dependen (ZPRED) terhadap residualnya (SRESID). Seberapa dekat garis regresi atau nilai yang diharapkan sesuai dengan data sampel diukur dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

Dengan menggunakan rumus berikut, uji F memeriksa bagaimana faktor-faktor independen secara simultan memengaruhi variabel dependen: Jika $F_{\text{count}} \leq F_{\text{table}}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$, terima H_0 (tolak H_1); jika $F_{\text{count}} \geq F_{\text{table}}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$, tolak H_0 (terima H_1). Ide dasar di balik pengujian hipotesis, yang sering dikenal sebagai uji-t, adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen (X) sebagian memengaruhi variabel dependen (Y). Kami memperkirakan temuan tersebut akan disebut sebagai jumlah t karena kami melihat langsung perhitungan koefisien SPSS di bagian koefisien (U standar, B kesalahan standar estimasi) untuk penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	78	19.00	40.00	35.8077	4.15935
Pengembangan Karir	78	21.00	50.00	44.4615	5.30790
Kompensasi	78	14.00	30.00	26.0000	3.33809
Beban Kerja	78	19.00	40.00	34.7564	4.33705
Valid N (listwise)	78				

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Penjelasan berikut dapat ditemukan pada Tabel 1 di atas adalah rentang nilai untuk variabel kinerja karyawan adalah 19–40, dengan rata-rata 35,8077 dan simpangan baku 4,15935. Rentang nilai untuk variabel pengembangan profesional adalah 21–50, dengan rata-rata 44,4615 dan simpangan baku 5,30790. Dengan rentang 14 hingga 30, rata-rata 26.000, dan simpangan baku 3,33809, variabel kompensasi berada di urutan ketiga. Rentang nilai untuk variabel beban kerja adalah 19–40, dengan rata-rata 34,7564 dan simpangan baku 4,33705.

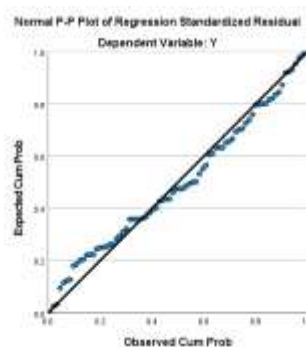
Tabel 2 Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.59325959	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.074	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.164	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.135
	Upper Bound	.174	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

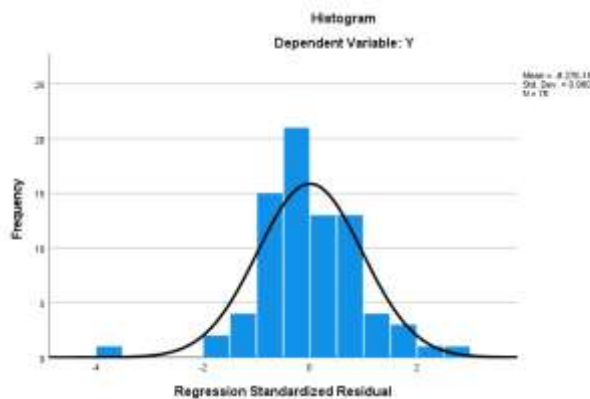
Nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menurut Tabel 3.2. Oleh karena itu, distribusi normal sesuai dengan data residual. Studi grafis mengkonfirmasi hal ini. Temuan dari analisis visual disajikan di bawah ini:



Gambar 2 Normal P-Plot

Sumber: Output SPSS, data diolah 2026

Pada plot PP, nilai sumbu X diplot terhadap nilai sumbu Y. Seperti yang terlihat pada Gambar 2, titik-titik data pada plot sebaran bergerak mengikuti garis diagonal. Data residual mengikuti distribusi normal, seperti yang ditunjukkan di atas.



Gambar 3 Grafik Histogram
Sumber: Output SPSS, data diolah 2026

Grafik histogram dengan data yang terdistribusi secara teratur tidak menunjukkan kemiringan ke kiri atau ke kanan, seperti yang dapat dilihat pada Gambar 3.

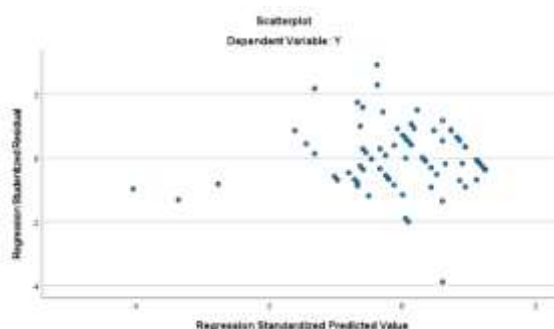
Tabel 3 Uji multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	.198	5.050
	Kompensasi	.198	5.055
	Beban Kerja	.323	3.098

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS , data di olah 2026

Semua variabel independen adalah Variabel pengembangan karir memiliki VIF sebesar 5,050, kurang dari 10, dan nilai toleransinya adalah 0,198, lebih dari 0,1. Dengan demikian, tidak terdapat multikolinieritas dalam konteks pengembangan profesional. Variabel kompensasi memiliki VIF sebesar 5,055, kurang dari 10, dan nilai toleransinya adalah 0,198, lebih dari 0,1. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel kompensasi. Variance Inflation Factor (VIF) adalah 3,098, kurang dari 10, dan variabel beban kerja memiliki nilai toleransi 0,323, lebih dari 0,1. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel beban kerja.



Gambar 4 Uji Heterokedasitas
Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Diagram sebaran di atas jelas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola apa pun dan tersebar baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y yaitu 0. Dengan demikian, heteroskedastisitas tidak ada.

Tabel 4 Analisis Regresi_Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.031	1.615		1.877	.064
	Pengembangan Karir	.162	.078	.206	2.062	.043
	Kompensasi	.329	.125	.264	2.639	.010
	Beban Kerja	.490	.075	.511	6.518	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan :

$$Y = 3,031 + 0,162X_1 + 0,329 X_2 + 0,490 X_3$$

Keterangan :

Konstanta sebesar 3,031 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,031 ketika variabel pengembangan karier, gaji, dan beban kerja ditetapkan pada 0. Koefisien regresi positif (X_1) sebesar 0,162 menunjukkan kemajuan profesional. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan karier, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,162 unit, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap nol atau konstan. Ketiga, pada angka 0,329, koefisien kompensasi (X_2) bernilai positif. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam pendapatan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329 unit, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap nol atau konstan. Dengan asumsi bahwa semua variabel independen konstan atau sama dengan nol, koefisien beban kerja (X_3) adalah 0,490 atau positif, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,490 unit untuk setiap unit usaha.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.847	1.62523

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, nilai Adjusted R2 sebesar 0,847 menunjukkan koefisien determinasi. Ini berarti bahwa variabel atau alasan lain di luar model menjelaskan 15,3% dari kinerja karyawan, sedangkan pertumbuhan karir, gaji, dan beban kerja menjelaskan 84,7%.

Tabel 6 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1136.653	3	378.884	143.441	.000 ^b
	Residual	195.463	74	2.641		
	Total	1332.115	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan Tabel 6, kita memiliki $df_1 = 2$, $df_2 = 74$, dan nilai F_{table} sebesar 3,12 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Akibatnya, dengan nilai $0,000 < 0,05$, tingkat signifikansi lebih rendah dari kriteria penerimaan 0,05, menunjukkan adanya signifikansi, dan nilai F_{count} lebih besar dari F_{table} ($143,441 > 3,12$), menunjukkan adanya pengaruh. Hal ini menyiratkan bahwa beban kerja, gaji, dan kemajuan karir semuanya memiliki dampak pada kinerja pekerja secara bersamaan.

Tabel 7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.031	1.615		1.877	.064
	Pengembangan Karir	.162	.078	.206	2.062	.043
	Kompensasi	.329	.125	.264	2.639	.010
	Beban Kerja	.490	.075	.511	6.518	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil pengolahan model SPSS, dapat ditarik kesimpulan berikut mengenai relevansi atau dampak faktor independen terhadap variabel dependen

1. Nilai t yang dihitung sebesar 2,062 untuk variabel pengembangan karier lebih besar daripada nilai t sebesar 1,991 yang diperoleh menggunakan 77 derajat kebebasan (df) dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian parsial juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043, yang lebih rendah dari nilai alfa 0,05. Pengembangan karier memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut data ini.
2. Variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 dalam pengujian parsial, yang berada di bawah nilai alfa 0,05. Selain itu, nilai t yang diestimasi sebesar 2,639 lebih besar daripada nilai t sebesar 1,991 yang diperoleh dari 77 derajat kebebasan (df) dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja.
3. Nilai t variabel beban kerja sebesar 6,518, sebagaimana ditentukan oleh pengujian parsial, lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,991 yang diperoleh dari df 77 dengan nilai α 0,05 dan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari nilai alfa 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi, variabel pengembangan karir memiliki nilai t sebesar 2,062, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,991 yang dihasilkan dari 77 derajat kebebasan (df) dengan nilai 0,05. Tingkat signifikansi 0,043 lebih rendah dari nilai alfa 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa pengembangan karir merupakan komponen kunci dalam menentukan efektivitas karyawan. Akibatnya, banyak yang berpendapat bahwa peluang peningkatan karir berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

Yang terpenting, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika perusahaan mampu menerapkan program pengembangan karir, kinerja karyawan meningkat. Peluang promosi, pendidikan dan pelatihan, pertumbuhan kompetensi, dan jalur profesional yang terdefinisi adalah contoh pengembangan karir. Inisiatif-inisiatif ini berpotensi meningkatkan motivasi pekerja terhadap pekerjaan mereka, komitmen organisasi, dan rasa tanggung jawab.

Hasil ini memperkuat gagasan yang dikemukakan oleh para ahli teori manajemen sumber daya manusia bahwa investasi dalam pengembangan profesional karyawan adalah cara pasti untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja mereka. Karyawan lebih cenderung bekerja sebaik mungkin sebagai tanda loyalitas dan dedikasi kepada perusahaan ketika mereka melihat peluang untuk tumbuh dan maju dalam karir mereka.

Hasil penelitian ini menguatkan temuan Welson (2023), yang juga menemukan bahwa perkembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Hadi dan Welson (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh hasil penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat perbedaan antara nilai t yang dihitung sebesar 2,639 untuk variabel kompensasi dan nilai t tabel sebesar 1,991 yang diperoleh dari 77 derajat kebebasan (df) dengan nilai 0,05, seperti yang ditunjukkan pada hasil regresi. Tingkat signifikansi 0,010 lebih rendah dari nilai alfa 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan di tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas pekerja. Ini membuktikan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja. Gaji dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai akibatnya.

Yang penting, temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas rencana pembayaran mereka. Gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan jenis pengakuan lainnya yang adil dan proporsional dengan upaya dan tugas karyawan dapat dianggap sebagai jenis kompensasi. Motivasi karyawan, kebahagiaan kerja, dan loyalitas kepada perusahaan dapat ditingkatkan dengan menawarkan upah yang adil dan kompetitif.

Hal ini mendukung klaim yang dibuat oleh para ahli teori motivasi, yang berpendapat bahwa kompensasi moneter adalah faktor terpenting yang memengaruhi tingkat keterlibatan dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Karyawan lebih cenderung melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka dan memenuhi target kinerja ketika mereka diberi imbalan finansial yang adil atas usaha mereka.

Hal ini menegaskan apa yang sudah diduga oleh Nurahma (2025): bahwa gaji memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Susilo (2025), yang juga menemukan bahwa tingkat gaji secara signifikan

memengaruhi produktivitas di tempat kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil analisis regresi, variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,518, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991 yang dihasilkan dari 69 derajat kebebasan (df) dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari nilai alfa 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas pekerja. Ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa beban kerja memengaruhi produktivitas pekerja.

Nilai t hitung cukup substansial, menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan jika dibandingkan dengan parameter lain. Yang penting, hasil ini menyiratkan bahwa beban kerja harus didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mendapatkan kinerja yang lebih tinggi. Tugas yang jelas, terukur, dan menantang dapat mendorong pekerja untuk lebih fokus, lebih disiplin, dan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka.

Namun, kunci keberhasilan suatu tugas adalah memastikan tugas tersebut sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan batasan waktu Anda. Stres, kelelahan, dan kinerja yang buruk dapat terjadi akibat beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang. Akibatnya, perusahaan harus berhasil mengelola beban kerja dengan mengalokasikan pekerjaan secara adil, memodifikasi tujuan kerja, dan menawarkan bantuan sumber daya yang memadai.

Hasil penelitian ini menguatkan temuan Firandi dan Junaidi (2024), yang juga menemukan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan Arif (2020), yang juga menemukan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Pengaruh Pengembangan Karir , Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai F table sebesar 3,12 ditentukan dari hasil pengujian menggunakan nilai df_1 sebesar 2, nilai df_2 sebesar 74, dan nilai alfa sebesar 5% (0,05). Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan karena nilai signifikansi (α) kurang dari kriteria signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh karena nilai F table yang dihitung lebih tinggi daripada nilai F table ($143,441 > 3,12$). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karier secara bersamaan, menurut penelitian ini. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan statistik oleh peluang kemajuan profesional, tingkat gaji, dan beban kerja. Dengan demikian, diperkirakan bahwa ketiga elemen yang berbeda ini memengaruhi produktivitas pekerja secara bersamaan.

Nilai F table yang dihitung sangat tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian yang kuat. Tampaknya ada korelasi antara peluang kemajuan karier, tingkat gaji, dan beban kerja sebagai penentu utama keberhasilan karyawan. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan bukan disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil dari pendekatan multifaset terhadap manajemen sumber daya manusia.

Beban kerja, peluang pengembangan profesional, dan kompensasi semuanya memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, menurut penelitian oleh Hutasoit (2022). Temuan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Wirantari (2024).

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan percakapan yang telah berlangsung, penelitian ini sampai pada dua kesimpulan, Di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara, kinerja staf agak dipengaruhi oleh pertumbuhan karir. Di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara, produktivitas staf agak dipengaruhi oleh kompensasi. Di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara, produktivitas staf agak dipengaruhi oleh beban kerja. Di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara, beban kerja, gaji, dan pengembangan karir semuanya berdampak pada produktivitas pekerja secara bersamaan.

Saran-saran ini diambil dari hasil dan kesimpulan studi yang telah dipresentasikan sebelumnya:

1. Perusahaan disarankan mengembangkan sistem pengembangan karir yang terstruktur, transparan, dan berkelanjutan agar pegawai memiliki kejelasan jenjang karir. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan, promosi berdasarkan kinerja dan kompetensi, serta pembinaan dan evaluasi berkala. Dengan sistem yang jelas dan adil, motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai dapat meningkat sekaligus membantu perusahaan mempertahankan SDM yang berkualitas.
2. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara disarankan menerapkan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja dengan menyesuaikan gaji, insentif, dan tunjangan terhadap beban kerja serta kontribusi pegawai, disertai transparansi dan evaluasi berkala agar motivasi dan kinerja meningkat.
3. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara juga disarankan mengelola beban kerja secara proporsional melalui pembagian tugas yang adil sesuai kompetensi dan kapasitas pegawai, serta melakukan evaluasi berkala dan menyediakan sumber daya yang memadai agar produktivitas tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara .(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar dan Sugesti. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Pos internasional bagian ekspor di kantor pos indonesia Mpc bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran. Volume 13, Nomor 1*.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya*. Cetakan Ke-1. Purwokerto: CV. Pena Persada
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 9(1), 29–39. <https://doi.org/10.35797/jap.v9i1.46843>
- Esa Andriani, Amirul, Mukminin. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

- Ghozali., Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ho, R. S. P. ., Hadi, S. ., & Welsa, H. . (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(01), 110–120.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Novita. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Nurrahma. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*. Vol 6, No 1
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama
- Robbins (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Welsa dan Pratiwi. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai
- Wirantari dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Socio-political Communication and Policy Review Vol. 1 No. 2*