

PENGARUH KOMITMEN, INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PAREPARE

Hendra T^{*1}, Harlinda Harniati Arfan², Andi Ririn Oktaviani³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}hendratajuddin20@gmail.com, ²harlindah@stienobel-indonesia.ac.id,

³ririn@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Dari hasil olah data diperoleh nilai t hitung = 3,066 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga diketahui bahwa secara parsial Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare; Nilai t hitung variabel Insentif = 3,047 < t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga diketahui bahwa secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare; Nilai t hitung variabel Pengembangan Karir = 2,535 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan 0,015 < 0,05 yang berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare; nilai F hitung = 24,243 > F tabel = 2,85 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 yang berarti komitmen, insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare; dan berdasarkan nilai beta standardized diketahui variabel Komitmen yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN dibandingkan dengan variabel lainnya yang ditunjukkan dengan nilai 0,439.

Kata Kunci: Komitmen, Insentif, Pengembangan Karir, Kinerja.

ABSTRACT

From the results of data processing, it was obtained that the value of t arithmetic = 3.066 > t table = 2.021 with a significant level of 0.004 < 0.05 so that it is known that partially commitment has a positive and significant effect on the performance of ASN in the Civil Service Police Unit of Parepare City; Incentive variable t value = 3.047 < t table = 2.021 with a significant level of 0.004 < 0.05 so it is known that partially Incentives have a positive and significant effect on the performance of ASN in the Civil Service Police Unit of Parepare City; The t value of the Career Development variable = 2.535 > t table = 2.021 with a significant level of 0.015 < 0.05 which means that partially Career Development has a positive and significant effect on the performance of ASN in the Civil Service Police Unit of Parepare City; calculated F value = 24,243 > F table = 2.85 with sig = 0.000 < 0.05, which means that commitment, incentives and career development simultaneously affect the performance of ASN in the Pamong Praja Police Unit; and based on the standardized beta value, it is known that the commitment variable has a more dominant effect on ASN performance compared to other variables, which is indicated by a value of 0.439.

Keywords: Commitment, Incentives, Career Development, Performance.

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional yang mengacu pada prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa dan keadilan bagi setiap seluruh warga masyarakat, selayaknya didukung oleh aparatur negara. Aparatur negara yang dimaksud yaitu salah satunya di daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja atau biasanya disingkat Satpol PP.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu perangkat daerah yang berperan dalam penegakan perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Pasal 1 Butir 8. Kewenangan Penegakan Perda tersebut adalah amanah yang diberikan kepada Satuan

Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagaimana yang telah dituangkan dalam Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Pasal 148 ayat 1. Undang-undang tersebut kemudian dipertegas dalam Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan tugas dan fungsinya dan mencapai kinerja optimalnyadengan membangun komitmen yang kuat. Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap merefleksikan perasaan suka ataupun tidak suka seorang pegawai terhadap organisasinya, Robbins (Dalam Sopiah, 2008:155-157). Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:259) komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi sangat penting dan dibutuhkan bagi setiap organisasi.

Selain komitmen organisasi, hal lain yang dapat meningkatkan kinerja atau produktifitas kerja yaitu dengan adanya pemberian insentif kepada pegawai. Pemberian insentif akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat sebagaimana yang disebutkan oleh Justine T. Sirait (2006:202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Hal lain yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja yaitu jenjang karir pegawai. Jenjang karir merupakan serangkaian posisi atau jabatan tertentu yang ditempati oleh pegawai selama periode tertentu baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir bertujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar mampu memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi (Firman, A, 2021)..

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Komitmen organisasi seseorang nampak pada keterlibatan seseorang di beberapa kegiatan dalam sebuah organisasi. Meskipun komitmen organisasi dibutuhkan, namun pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare tidak semua pegawainya menunjukkan komitmennya terhadap organisasi. Dimasa pandemi covid-19, banyak tugas-tugas tambahan yang harus dilaksanakan dalam rangka upaya memutus mata rantai penyebaran virus covid-19. Tidak sedikit pegawai yang mengeluhkan dan bahkan menolak untuk terlibat pada tugas tersebut. Penyebabnya yaitu tugas tersebut menyita banyak waktu, sementara tidak ada kejelasan insentif atas pelaksanaan tugas tersebut.

Tentunya teori yang dikemukakan oleh Justine T. Sirait (2006:202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya, terbukti benar adanya. Tidak adanya kejelasan insentif menurunkan semangat kerja pegawai Satpol PP. Sebagai upaya pengembangan karir dan meningkatkan profesionalisme pegawai Satpol PP, maka dibutuhkan standar kompetensi tertentu sebagai persyaratan untuk jabatan tertentu di Satuan Polisi Pamong Praja, agar kualitas seorang pamong praja dapat dilihat dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen, Insentif dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Oleh karena itu judul penelitian yang diangkat ini adalah “Pengaruh Komitmen, Insentif dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare”.

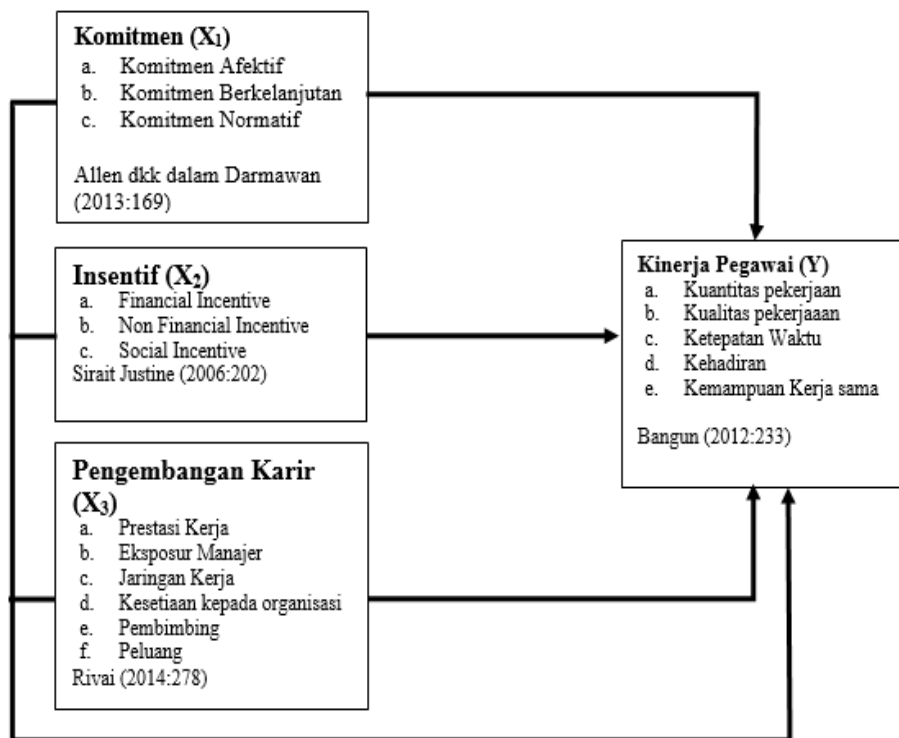
Menurut Steers dan Porter (2008:155-157) suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Justine T. Sirait (2006:200), Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meingkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Handoko (2008:103) mendefinisikan karir sebagai seluruh pekerjaan ataupun jabatan yang dipegang selama bekerja. Sedangkan Simamora (2001:505) mendefinisikan karir sebagai urutan aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentan hidup orang tersebut.

Diketahui penjelasan dari penelitian ini dapat digambarkan melalui kerangka konsep yang berkaitan dengan variable dan indikator variable. Adapun model kerangka konsep yang dimasud dapat dilihat seperti gambar dibawah ini :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Diduga terdapat pengaruh Komitmen, Insentif dan Pengembangan Karier secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
- Diduga terdapat pengaruh Komitmen, Insentif dan Pengembangan Karier secara Simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
- variabel Insentif adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penekanan analisis penelitiannya pada data-data numeric atau angka hasil olah dengan metode statistik.

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Lokasi tersebut dipilih sebagaimana masalah yang diuraikan pada latar belakang penelitian ini. Selain itu, telah mendapat persetujuan dari pimpinan unit kerja sehingga pada pelaksanaan penelitian akan lebih mudah dalam proses pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan, yaitu pada bulan Agustus 2021.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel yang mencerminkan semua populasi, menjadi pilihan untuk digunakan dalam analisis ini. Dalam analisis ini yang menjadi sampel adalah aparatur sipil negara yang berjumlah sebanyak 43 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-24.252	8.039		-3.017	.004
	X1	.570	.131	.439	4.360	.000
	X2	.456	.149	.345	3.066	.004
	X3	.310	.122	.279	2.535	.015

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output pada tabel 1 di atas, diperoleh nilai – nilai a, b1, b2, dan b3 sebagai berikut :

- Nilai a = -24,252
- Nilai b1 = 0,570
- Nilai b2 = 0,456, dan
- Nilai b3 = 0,310

Sehingga diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -24,252 + 0,570 X_1 + 0,456 X_2 + 0,310 X_3$$

Dari formulasi regresi linear berganda di atas diketahui nilai konstanta sebesar -24,252 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi komitmen, insentif, dan pengembangan karir nilainya tetap/konstan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare maka nilainya -24,252.

Nilai koefisien regresi komitmen sebesar 0,570 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,570 sehingga apabila skor komitmen naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,570 poin.

Nilai koefisien regresi insentif sebesar 0,456 berarti ada pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,456 sehingga apabila skor insentif naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,456 poin.

Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,310 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,310 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,310 poin.

Uji t (Secara Parsial)

Sedangkan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel Komitmen (X_1), Insentif (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kinerja (Y) secara parsial, maka dilakukan uji t yakni :

1. Pengaruh Komitmen(X_1) terhadap Kinerja (Y)

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis pengaruh Komitmen terhadap Kinerja dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Komitmen terhadap Kinerja.

H_1 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komitmen terhadap Kinerja

b. Kriteria

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Hasil

1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,000 > 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai t hitung = $4,360 > t$ tabel 2,021. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : ***“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Komitmen terhadap Kinerja”***

2. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : diduga tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Insentif terhadap Kinerja.

H_1 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Insentif terhadap Kinerja

b. Kriteria

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Hasil

1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,004 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai t hitung = $3,066 > t$ tabel $2,021$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : ***“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Insentif terhadap Kinerja”***

3. Pengaruh Budaya Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja.

H_1 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja

b. Kriteria

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Hasil

1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,015 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai t hitung = $2,535 > t$ tabel $2,021$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : ***“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja”***.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji f (Secara Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.426	3	135.809	24.243	.000 ^b
	Residual	218.481	39	5.602		
	Total	625.907	42			

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

b. Dependent Variable: Y

Uji F dalam analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X yakni variabel Komitmen (X_1), Insentif (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan (bersama – sama) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa :

1. Nilai Signifikansi (sig.) yang diperoleh adalah 0,000, artinya nilai sig. = 0,000 < 0,05 Hal tersebut berarti hipotesis dapat diterima, dimanavariabel Komitmen (X_1), Insentif (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kinerja (Y) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
2. F hitung = 24,243 > F tabel = 2,85. Karena nilai F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain variabel Komitmen (X_1), Insentif (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja ASN.

Dari hasil olah data diperoleh nilai t hitung = 4,360 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nih Luh Fitria Asmara Dewi Yasa, (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan provinsi Bali. Penelitian lain yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai yaitu Stefanie Inggried Gorap, (2019) dan Vivian Febriani Derek, (2019).

Gambaran deskripsi dari variabel komitmen yaitu rata-rata pegawai memilih untuk meniti karir pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Selain itu pegawai juga sepenuhnya percaya untuk bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Sebagian besar pegawai juga memilih dan memutuskan untuk mengabdikan diri bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Rata-rata pegawai yang bekerja juga mencintai pekerjaan saya sebagai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Selain itu pegawai juga berkeinginan untuk tetap bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Rata-rata pegawai bekerja dengan lebih mengutamakan bekerja untuk kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadinya dan tetap bersedia untuk tetap bekerja pada

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Pegawai juga belum siap untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai Polisi Pamong Praja dan memilih setia bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Rata-rata pegawai merasa bahagia dan bangga bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Gambaran deskripsi responden berdasarkan lama bekerja, diketahui terdapat sebanyak 7 orang yang telah bekerja kurang dari 10 tahun, sebanyak 26 orang yang telah bekerja selama kurun waktu 11-20 tahun, dan sebanyak 10 orang yang telah bekerja selama kurun waktu 21-30 tahun. Dari data ini diketahui mayoritas responden telah bekerja diatas 10 tahun. Data ini menunjukkan bahwa salah satu wujud komitmen pegawai dapat dilihat dengan masa kerja pegawai lebih dari 10 tahun. Berdasarkan gambaran deskripsi tersebut diatas menjadi gambaran variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Praja Kota Parepare.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja ASN

Dari hasil olah data dihasilkan nilai t hitung = 3,066 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivian Febriani Derek, (2019) dan Yuwandri Rahmadiansyah, (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja pegawai.

Gambaran deskripsi variabel insentif Pegawai menerima insentif setiap bulan baik insentif rutin maupun insentif yang merupakan imbalan atas prestasi kerja pegawai. Selain itu pegawai juga menerima insentif apabila mendapatkan tugas yang dilaksanakan diluar jam kerja. Setiap pegawai juga mendapatkan kepastian akan menerima gaji pensiun apabila telah memasuki masa purnabhakti.

Pegawai juga diberikan kesempatan untuk berlibur bersama keluarga setiap tahunnya. Pegawai juga diberikan peluang untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pegawai juga sering mendapatkan pujian dari pimpinan mereka. Dalam bekerja pegawai juga ditunjang dengan tempat kerja dan peralatan kerja yang memadai.

Hubungan kerja antara pegawai juga sangat baik. Pegawai senantiasa menjaga dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja lainnya. Selain itu pegawai juga saling memberikan motivasi kepada pegawai lainnya dan membangun kerjasama tim yang baik serta menjaga kekompakan guna memudahkan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan lama bekerja responden diketahui sebanyak 7 orang memiliki masa kerja <10 tahun, sebanyak 26 orang memiliki masa kerja kurun waktu 11-20 tahun dan sebanyak 10 orang memiliki masa kerja kurun waktu 21-30 tahun. Masa kerja diatas 10 tahun merupakan masa kerja yang cukup lama dan selama kurun waktu tersebut pegawai tentunya layak untuk diberikan insentif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN

Dari hasil olah data dihasilkan nilai t hitung = 2,535 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Joko (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Gambaran deskripsi pengembangan karir yaitu pegawai diberikan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan apabila memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu pegawai senantiasa berupaya untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Dari prestasi kerja pegawai, pimpinan lebih mudah mengenal dan menilai pegawai. Pegawai juga menunjukkan kinerja mereka dengan menyampaikan laporan kerja secara berkala kepada pimpinan.

Pegawai juga rata-rata memiliki jaringan kerja yang luas dan membangun komunikasi dengan stakeholder lain yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya. Pegawai memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi untuk tetap bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare yang didukung dengan pemberian tunjangan yang layak. Pegawai juga bekerja dan mendapatkan nasehat serta bimbingan dari seorang pembimbing atau mentor yang baik. Selain itu pegawai juga berkesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi saya, dan diberi kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikannya.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dilihat terdapat 13 orang responden merupakan lulusan SMA/ sederajat, sebanyak 24 orang merupakan lulusan Sarjana (S1), dan sebanyak 6 orang merupakan lulusan pascasarjana (S2). Pegawai dengan latar belakang pendidikan lulusan sarjana dan pascasarjana tentunya memiliki kinerja yang baik, karena telah memenuhi persyaratan atas jabatan tertentu yang mereka terima. Selain itu tingkat pendidikan tersebut juga merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan pengembangan karir.

Pengaruh Komitmen, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja ASN.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung = 24,243 > F tabel = 2,85, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut berarti komitmen, insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuwandri Rahmadiansyah, (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh Besar. Penelitian lain yaitu dilakukan oleh Vivian Febriani Derek, (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji beta, diperoleh nilai beta standardised masing-masing variabel bebas yaitu Komitmen (X_1) = 0,439; Insentif (X_2) = 0,345; Pengembangan Karir (X_3) = 0,279. Berdasarkan hasil nilai *beta standardised* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komitmen, Insentif dan Pengembangan Karir, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare adalah variabel Komitmen (X_1) dengan nilai *beta standardised* sebesar 0,439. Oleh karena itu sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja yaitu pentingnya menjaga komitmen pegawai yang juga didukung dengan pemberian insentif serta jaminan pemberian kesempatan pengembangan karir pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil olah data diperoleh nilai t hitung = 4,360 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Deskripsi yang diperoleh dari variabel komitmen yaitu rata-rata pegawai memilih untuk meniti karir pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Selain itu pegawai juga sepenuhnya percaya untuk bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Sebagian besar pegawai juga memilih dan memutuskan untuk mengabdikan diri bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Rata-rata pegawai yang bekerja juga mencintai pekerjaan saya sebagai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Selain itu pegawai juga berkeinginan untuk tetap bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Rata-rata pegawai bekerja dengan lebih mengutamakan bekerja untuk kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadinya dan tetap bersedia untuk tetap bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Pegawai juga belum siap untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai Polisi Pamong Praja dan memilih setia bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Rata-rata pegawai merasa bahagia dan bangga bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
2. Dari hasil olah data dihasilkan nilai t hitung = 3,066 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Deskripsi yang diperoleh dari variabel insentif Pegawai menerima insentif setiap bulan baik insentif rutin maupun insentif yang merupakan imbalan atas prestasi kerja pegawai. Selain itu pegawai juga menerima insentif apabila mendapatkan tugas yang dilaksanakan diluar jam kerja. Setiap pegawai juga mendapatkan kepastian akan menerima gaji pensiun apabila telah memasuki masa purnabhakti. Pegawai juga diberikan kesempatan untuk berlibur bersama keluarga setiap tahunnya. Pegawai juga diberikan peluang untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pegawai juga sering mendapatkan pujian dari pimpinan mereka. Dalam bekerja pegawai juga ditunjang dengan tempat kerja dan peralatan kerja yang memadai. Hubungan kerja antara pegawai juga sangat baik. Pegawai senantiasa menjaga dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja lainnya. Selain itu pegawai juga saling memberikan motivasi kepada pegawai lainnya dan membangun kerjasama tim yang baik serta menjaga kekompakan guna memudahkan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
3. Dari hasil olah data dihasilkan nilai t hitung = 2,535 > t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan 0,015 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Deskripsi yang diperoleh dari pengembangan karir yaitu pegawai diberikan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan apabila memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu pegawai senantiasa

berupaya untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Dari prestasi kerja pegawai, pimpinan lebih mudah mengenal dan menilai pegawai. Pegawai juga menunjukkan kinerja mereka dengan menyampaikan laporan kerja secara berkala kepada pimpinan. Pegawai juga rata-rata memiliki jaringan kerja yang luas dan membangun komunikasi dengan stakeholder lain yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya. Pegawai memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi untuk tetap bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare yang didukung dengan pemberian tunjangan yang layak. Pegawai juga bekerja dan mendapatkan nasehat serta bimbingan dari seorang pembimbing atau mentor yang baik. Selain itu pegawai juga berkesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi saya, dan diberi kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikannya.

4. Dari hasil penelitian diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dan nilai $F \text{ hitung} = 24,243 > F \text{ tabel} = 2,85$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut berarti komitmen, insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Berdasarkan hasil uji beta, diperoleh nilai beta standardised masing-masing variabel bebas yaitu Komitmen (X_1) = 0,439; Insentif (X_2) = 0,345; Pengembangan Karir (X_3) = 0,279. Berdasarkan hasil nilai *beta standardised* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komitmen, Insentif dan Pengembangan Karir maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare adalah variabel Komitmen (X_1) dengan nilai *beta standardised* sebesar 0,439. Oleh karena itu sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja yaitu pentingnya menjaga komitmen pegawai yang juga didukung dengan pemberian insentif serta jaminan pemberian kesempatan pengembangan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Allen., and Meyer. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Dessler, G. (2015). Human Resources Management. England. Pearson Education Limited.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. Jurnal Manajemen Bisnis UMI, 8(1), 133-146.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Justine, T, Sirait. (2006). Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta. PT. Grasindo.
- Malayu, S, P., Hasibuan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis., dan Jackson. (2011). *Human Resourcce Management*. Alih Bahasa, Salemba Empat. Jakarta.
- Ni, Luh, Fitria, Asmara, Dewi, Yasa. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Publik Inspiration. Jurnal administrasi public*. Volume 3 No 1, 2018.
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3S.
- Slamet. (2007). *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Stefanie, Inggried, Gorap. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). *HJABE : Hasanuddin Journal of Applied Bussiness and Enterpreneurship*, Vol. 2, No. 2, April 2019.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung. Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Tri, Joko. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan omitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, Volume 2, No. 2, 2019.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal, Rivai, Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok. PT. Raja Grafindo.
- Vivian, Febriani, Derek. (2019). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasidan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 7 ,No.4, 2019: 351-362.

Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta. Pustaka Belajar.

Wilson, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga. Dahlan.

Yuwandri, Rahmadiansyah. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Aceh Besar. Unmuha Repository, 16 September 2020.