

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

Rahman¹, Taufik Thahir*², Mariati M³

^{1,2}Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

³Jurusan Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

e-mail: ¹rahman@gmail.com, ²taufikthahir512@gmail.com, ³mariatimuhammad29@gmail.com

Received: 19 Mei 2022

Revised: 30 Agustus 2022

Accepted: 31 Agustus 2022

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 185 pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas data, uji multikolineritas, uji analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of additional employee income and career development on the performance of Makassar City Education Office employees. The types of data used are quantitative data and qualitative data. Sources of data in this study are primary data and secondary data. The population in this study were 185 employees of the Makassar City Education Office. Determination of the sample using the slovin formula so that the sample in this study was 65 employees at the Makassar City Education Office. The data analysis technique used was descriptive analysis, validity and reliability test, data normality test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis test, and hypothesis testing. The results showed that additional employee income and career development had a positive and significant effect on the performance of Makassar City Education Office employees.

Keywords: *Additional Employee Income, Career Development and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kinerja yang baik ditunjukkan dengan hasil kerja yang optimal dan mengikuti standar yang ada serta dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang meningkat akan memberikan kemajuan bagi instansi dan juga mampu bersaing ditengah perubahan yang terjadi. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kesejahteraan dan faktor-faktor yang menunjang kinerja pegawai.

Insentif adalah sarana bagi para pegawai agar termotivasi dalam bekerja. Insentif juga diartikan sebagai pemberian balas jasa baik dalam bentuk materil maupun non-materil yang dapat memberikan semangat untuk bekerja lebih baik. Pemberian insentif bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarga mereka.

Sistem insentif umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Dengan diberikannya insentif

kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Faktor kedua, yang mempengaruhi sebuah kinerja adalah pengembangan karir. Dimana setiap individu memilih sebuah pekerjaan karena adanya bayangan akan karir yang baik yang akan diperoleh dari perusahaan tersebut. Tujuan penetapan karir bagi setiap pegawai yaitu agar para pegawai ditempatkan pada posisi berdasarkan keahlian dan tingkat dan latar belakang pendidikannya.

Seluruh pegawai tentunya menginginkan karir yang baik dalam pekerjaannya. Penempatan karir yang diterima akan meningkatkan kinerja dan mampu termotivasi dalam bekerja. Namun masih banyak pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan bidang, tingkat, serta latar belakang pendidikannya. Inilah yang terkadang menyebabkan pegawai tidak memperoleh pengembangan karir yang baik. Pengembangan karir dan penempatan pegawai haruslah ditinjau berdasarkan tingkat kemampuan, keterampilan, serta latar pendidikan yang dimiliki pegawai. Menurut Lisdiani (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

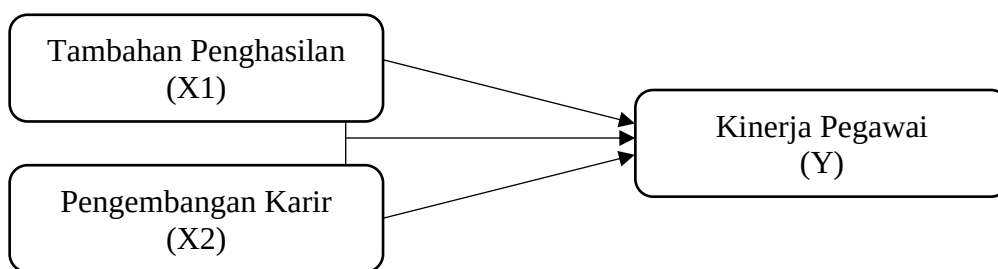
Pada instansi Pemerintah tambahan penghasilan bagi pegawai ASN/PNS diberikan dalam bentuk tunjangan. Tunjangan diberikan sebagai imbalan atas prestasi kerja dan menambah motivasi bagi para ASN/PNS dalam bekerja agar dapat melampaui beban kerja normal. Peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja memberikan dampak kepada pencapaian kinerja instansi Pemerintah Daerah. Kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh Pemerintah Kota Makassar, khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam bentuk tunjangan.

Namun, permasalahan timbul pada saat pembayaran tambahan penghasilan, yang sejatinya dibayarkan secara terukur kepada ASN/PNS berdasarkan kedisiplinan (kehadiran) 30%, dan kinerja 70%, yang diukur dengan aplikasi eniaja (eletronik niaja). jadi PNS yang volume kehadirannya tinggi dan volume kinerjanya besar diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TTP) yang jumlahnya besar pula. begitupun sebaliknya yang volume kehadirannya rendah dan volume kinerjanya rendah maka Tambahan Penghasilan Pegawai (TTP) yang jumlahnya sedikit.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. 2) Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. 3) Apakah tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan parier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Dinas Pendidikan Kota Makassar. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. 3) Untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Kerangka konsep dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H₁: Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar;

H₂: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar;

H₃: Tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Yang beralamat di Jl. Anggrek Raya No. 1 Paroppo, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuisioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer (berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar). Data sekunder (berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar).

Populasi adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar sebanyak 185 orang. sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan di Kota Makassar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data dalam penelitian ini berupa data yang berkaitan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai, pengembangan karir, dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas data

Dengan uji validitas dapat diketahui nilai korelasi antar tiap item dengan skor total item. Nilai korelasi akan diperbandingkan, jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka dikategorikan valid, sebaliknya jika R_{hitung} lebih kecil dari R_{tabel} dikategorikan tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi		
		R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	1	0,517	0.240	Valid
	2	0,557	0.240	Valid
	3	0,378	0.240	Valid
	4	0,587	0.240	Valid
	5	0,561	0.240	Valid
	6	0,328	0.240	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0,660	0.240	Valid
	2	0,494	0.240	Valid
	3	0,441	0.240	Valid
	4	0,460	0.240	Valid
	5	0,591	0.240	Valid
	6	0,334	0.240	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,500	0.240	Valid
	2	0,593	0.240	Valid
	3	0,592	0.240	Valid
	4	0,412	0.240	Valid
	5	0,592	0.240	Valid
	6	0,476	0.240	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas data yang menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows, menunjukkan seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid karena R_{hitung} lebih besar R_{tabel} .

b. Uji Realibitas

Menguji konsistensi dari serangkaian pengukuran. Penelitian dapat dikategorikan andal apabila memberikan hasil konsisten untuk pengukuran yang sama. Sebaliknya, apabila pengukuran yang berulang dan memberikan hasil yang berbeda-beda maka dapat dikategorikan tidak andal.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Batasan Perbandingan	Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai	1	0.669	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	2	0.674	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	3	0.698	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diuji dapat dikategorikan sebagai andal/reliabel.

2. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49722722
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa pengujian normalitas data dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikan $\alpha=0.05 < \text{nilai sig pada Asymp. Sig. (2-tailed)}$. Sehingga, dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Uji Multikolineritas

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tambahan Penghasilan Pegawai	.185	5.411	Tidak terjadi multikolineritas
Pengembangan Karir	.185	5.411	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data diolah 2021

Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas tersebut memiliki lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Artinya, bahwa tidak terjadi multikolineritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.686	.951		2.826	.006
	tx1	.363	.080	.381	4.549	.000
	tx2	.563	.078	.601	7.183	.000

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 13 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.686 + 0,365X_1 + 0,563 X_2$$

Hasil persamaan regresi memiliki makna bahwa seluruh variabel yang diuji memiliki nilai positif, artinya setiap peningkatan dan penambahan penghasilan bagi pegawai dan adanya pengembangan karir maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta

Konstanta (*constant*) menunjukkan hasil 2.686 yang berarti, jika variabel tambahan penghasilan pegawai (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak diperhitungkan atau tidak ada, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 2.68 persen.

2) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai B variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) sebesar 0.363 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) sebesar 0,363, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,363 atau 36,3% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai B variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,563 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,563, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,563 atau 56,3% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji F - ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.315	2	90.658	355.228	.000 ^a
	Residual	15.823	62	.255		
	Total	197.138	64			

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diatas diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 355.228 dibandingkan dengan menentukan df (pembilang) = $k-1 = 3-1 = 2$ df (penyebut) = $N-k = 65-3 = 62$ maka diperoleh nilai $N=62$ dengan nilai $F_{tabel} = (2,36)$. maka dapat disimpulkan bahwa f_{hitung} sebesar 355.228 atau (35,8) pada probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2.36 dengan persentase (alpha 5% atau 0,05). Artinya pengujian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan atas variabel tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

b. Uji T

Tabel 7. Uji T – Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.686	.951		2.826	.006
	tx1	.363	.080	.381	4.549	.000
	tx2	.563	.078	.601	7.183	.000

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial diatas diketahui bahwa nilai T-hitung variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebesar 4.549 dan variabel Pengembangan Karir sebesar 7.183 dengan perolehan tingkat signifikan dari masing-masing variabel sebesar $0.000 < \text{batas signifikan } \alpha = 0,05$ (5%) untuk menentukan pengaruh uji parsial dari variabel tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai maka dilakukan perbandingan dengan menentukan df

(pembilang) = $k-1 = 3-1 = 2$ df (enyebut) = $N-k = 65-3 = 62$ maka diperoleh nilai $N=62$ dengan nilai $T_{tabel} = (1.99897)$. maka dapat disimpulkan bahwa T_{hitung} variabel tambahan penghasilan pegawai sebesar $4.549 > T_{tabel}$ sebesar 1.998 dan variabel pengembangan karir sebesar $7.183 > T_{tabel}$ 1. 998 dengan masing-masing variabel memiliki tingkat signifikan 0.000. Artinya pengujian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan atas variabel tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

6. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Determinasi – Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.917	.50518

a. Predictors: (Constant), tx2, tx1

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) memiliki skor 0,959, artinya terdapat hubungan antar variabel tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai dengan tingkat koefisien yang tinggi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,959 artinya 95,9 persen besarnya kontribusi pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karir atas kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar dan sisanya sebesar 4,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai *standar error of the estimate* sebesar 0,500518 artinya pendugaan kesalahan baku berganda, kondisi ini berarti model regresi akan semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai jika memiliki nilai yang kurang dari standar deviasi atas variabel Kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah uraikan sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai $\beta_1 = 0,363$ dengan tingkat sig. 0.000, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Jika, tambahan penghasilan pegawai bertambah 26,86 maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 36,3%.

Hal ini membuktikan bahwa tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai pada kantor dinas pendidikan Kota Makassar sudah menjamin kelangsungan kerja para pegawainya. Pembagian tambahan pendapatan pegawai diberikan kepada pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar sudah sesuai berdasarkan Kinerja para pegawainya masing-masing.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai $\beta_2 = 0,563$ dengan tingkat sig. 0,000. Artinya, bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil olahan data apabila pengembangan karir bertambah sebesar 26,86% maka terjadi peningkatan Kinerja pegawai sebesar 56,3%.

Hal ini berarti bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk menjamin kelangsungan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya. Semua pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar hampir semuanya memperoleh peluang dalam mengembangkan karirnya hal ini tentu dilihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh setiap pegawainya.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan uji determinasi (R^2), dapat dilihat bahwa variabel tambahan penghasilan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hal ini dilihat dari nilai *Adjusted R Square* = 0,917 atau 91,7%, artinya bahwa Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Pengembangan Karir sebesar 91,7%. sementara sisanya 8,3% dijelaskan oleh variabel yang lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan olahan data menggunakan *program SPSS 20 For Windows*, menunjukkan hasil nilai dari F_{hitung} sebesar 355.228 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. dengan menggunakan perbandingan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,5% dan F_{tabel} sebesar 2,36 maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} = 35,5\% > F_{tabel} = 2,36$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh tambahan penghasilan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar sebagai berikut:

1. Tambahan penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Namun jika tidak ada tambahan penghasilan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dengan pengembangan karir dan penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Namun, jika pengembangan karir dan penempatan tidak sesuai dengan latar belakang pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.
3. Tambahan Penghasilan Pegawai dan pengembangan Karir secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Perlu adanya perhatian lebih mengenai tambahan penghasilan pegawai oleh pimpinan instansi tersebut, baik mengenai prosedur, pelaksanaan, serta yang lainnya mengenai tata cara pemberian tambahan penghasilan bagi para pegawai. Dengan adanya

tambahan penghasilan pegawai yang sesuai yang diberikan kepada pegawai diharapkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar dapat meningkat.

2. Pengembangan karir merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Maka dari itu agar senantiasa dapat dipertahankan dan terus dikembangkan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapa dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta.Zanapa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bintoro & Daryanto.(2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Ke Satu. Yogyakarta.Gaya Media.
- Fahmi Irham, (2017). *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia*.Mitra Wacana Media.Jakarta.
- Fajar AS, & Heru T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke- Tiga*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Gaol, L, J. (2014). *A To Z, Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Grasindo
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE
- Handoko H. (2015). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. F. E. UGM.
- Hasibuang P,S, M.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-Sembilan Belas*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuang P,S, M.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-Duapuluh*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- Insan NA. (2019). *Kepemimpinan Transformasional*. Bandung. Alfabeta
- Lisdiani, V. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Diponegoro Journal of Social and Political Science*.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, 2017 , *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mubarok SE. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. IN MEDIA.
- Purnaya K,G,I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.Andi.

- Riduwan (2016). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rafika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat,
- Siagian PS. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke- Dua Puluh Enam*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Delapan*. Jakarta. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kelima*.Depok. Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Metoedologi Penelitian Populer dan Praktis*, Jakarta: PT Raja Grafindo.