

## Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo

Sentiana Agustin<sup>1</sup>, Agung Yatiningrum<sup>2\*</sup>, Dedi Joko Hermawan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga<sup>123</sup>

Email : [agung.yatiningrum@upm.ac.id](mailto:agung.yatiningrum@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Penetapan sampel dilakukan dengan menggunakan non-probability sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 60 responden. Data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Education and Culture Service in Probolinggo City with the aim of knowing the partial influence of Recruitment, Career Development and Compensation on Performance at the Education and Culture Service in Probolinggo City. The independent variables in this research are Recruitment, Career Development and Compensation. Meanwhile, the dependent variable is Employee Performance. The type of research used is quantitative research with a causal associative approach. Data collection techniques include interviews, questionnaires and documentation. The population referred to in this research is all employees at the Probolinggo City Education and Culture Office. Sample determination was carried out using non-probability sampling which resulted in a sample of 60 respondents. This research data uses primary and secondary data. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of the research show that Recruitment has a significant effect on Employee Performance, Career Development has a significant effect on Performance. Compensation has a significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** Recruitment, Career Development, Compensation, Employee Performance





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo (Disdikbud) adalah bagian dari pemerintahan daerah yang bertanggung jawab dalam mengembangkan sistem pendidikan dan Kebudayaan di wilayah Kota Probolinggo. Fokus utamanya adalah menyelenggarakan pendidikan formal, non-formal, dan informal serta mempromosikan dan melestarikan Kebudayaan lokal. Disdikbud juga bertugas dalam menyusun kebijakan, mengelola anggaran, mengawasi lembaga pendidikan, mengembangkan kurikulum, serta melaksanakan program-program untuk meningkatkan mutu pendidikan dan Kebudayaan di masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan Pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan Pegawai dan kemampuan organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan Pegawai bekerja secara produktif. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2020). Proses perekrutan tenaga kerja harus diperhatikan dengan serius karena hal ini penting untuk memastikan kesesuaian antara harapan dan hasil yang diperoleh. Kesesuaian ini melibatkan aspek kualitas dan jumlah Pegawai yang tepat. Jika tidak tercapai, bisa mengakibatkan ketidakefektifan dan ketidaksempurnaan dalam aktivitas kerja, mengakibatkan kegagalan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan Rekrutmen yang terencana dengan baik untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka (Sutrisno, 2020). Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para Pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan Pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2021). Dalam perikatan Pegawai dengan perusahaan tempatnya bekerja perlu diciptakan harmoni hubungan. pengembangan karier yang akan menciptakan beneficial mutualis, yakni suatu kondisi di mana Pegawai dan perusahaan sama-sama memetik manfaat dan terus dapat berkembangnya segenap potensi diri Pegawai yang selaras dengan berkembangnya organisasi. Selain Rekrutmen dan Pengembangan Karir Kompensasi juga menjadi faktor penentu Kinerja seorang Pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sutrisno, 2020). Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier (Sutrisno 2020). Memberikan uang secara langsung kepada individu, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, adalah praktik Kompensasi di dunia kerja. Gaji adalah pembayaran reguler yang diberikan kepada Pegawai secara teratur, biasanya bulanan, kepada Pegawai yang telah memasuki status tetap setelah melewati masa percobaan. Sementara itu, tunjangan merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada Pegawai yang dianggap telah berkontribusi secara



signifikan dalam mencapai sasaran perusahaan. Tunjangan tersebut dapat berupa dukungan untuk jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan lain sebagainya. Seperti yang telah dijelaskan Kompensasi tidak hanya terbatas pada uang, melainkan bisa juga dalam bentuk barang atau materi. Hal ini disebabkan karena pencapaian kadang sulit dinilai secara finansial, tetapi lebih mudah jika diberikan dalam bentuk fisik atau benda. Sebagai contoh, setiap petani yang berhasil menggarap sebidang tanah akan menerima Kompensasi separuh dari nilai panen padi yang diperoleh. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo dapat melihat sistem evaluasi Kinerja yang jelas juga diperlukan dalam sebuah organisasi. Dinas pendidikan dan Kebudayaan harus memiliki sistem evaluasi Kinerja yang transparan dan adil yang dapat memengaruhi penentuan Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi masing-masing Pegawai. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk menyusun ke dalam penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo"

### **Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo? Adakah pengaruh Pengembangan karir secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo? Adakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2020). Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia (Wulan dan Hasiholan, 2021). Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu Perusahaan (Hasibuan, 2020). Indikator dari sistem Rekrutmen adalah Dasar Penarikan, Sumber penarikan, dan Metode penarikan (Hasibuan, 2020).

### **Pengembangan Karir**

Karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para Pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan Pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2021). Indikator Pengembangan Karir yaitu: perencanaan karir, Pengembangan karir individu, Pengembangan Karir yang didukung oleh departemen SDM, dan Peran umpan balik terhadap Kinerja (Afandi, 2018).



### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sutrisno, 2020). Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier (Sutrisno, 2020). Indikator - indikator Kompensasi diantaranya: Upah Dan Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas (Afandi 2018).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2020). Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan Pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019). Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan Bersama (Sinambela, 2019). Indikator Kinerja yaitu: Kualitas Kerja, kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan komitmen (Silaen, 2021).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu” yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu (Eryana, 2020). “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu” yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu” (Eryana, 2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai” Menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegawai di Perusahaan X di Jakarta. (Margono dan Putri 2020)

### **HIPOTESIS**

H1: Diduga Rekrutmen berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

H2: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan -penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (Sujarweni, 2019) Metode penelitian kuantitatif dapat



diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen berupa rekrutmen, pengembangan karir dan kompensasi, serta variabel dependen berupa Kinerja pegawai. Maka, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kualitas produk, promosi dan kepercayaan rekrutmen, pengembangan karir dan kompensasi, secara parsial terhadap kinerja pegawai (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,774	0,782	0,673	0,753	> 0,254	Valid
2.	Pernyataan 2	0,807	0,815	0,794	0,760	> 0,254	Valid
3.	Pernyataan 3	0,775	0,692	0,819	0,840	> 0,254	Valid
4.	Pernyataan 4	0,694	0,798	0,811	0,787	> 0,254	Valid
5.	Pernyataan 5	0,588	0,728	0,826	0,713	> 0,254	Valid
6.	Pernyataan 6	0,682	0,728	0,591	-	> 0,254	Valid
7.	Pernyataan 7	-	0,568	0,826	-	> 0,254	Valid
8.	Pernyataan 8	-	0,551	0,591	-	> 0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Atas dasar gambar tersebut hasil tersebut diperoleh bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel, bisa disimpulkan jika cara pengukuran variabel rekrutmen pengembangan karir, dan kompensasi kinerja pegawai yang dilakukan pada penelitian disini ialah valid.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Rekrutmen	0,803	> 0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,861	> 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,752	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,830	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Atas dasar gambar tersebut diketahui bahwasannya seluruh variabel yang dipakai pada penelitian disini ialah reliabel, sebab angka *Cronbach's Alpha*nya lebih tinggi dibanding angka ketetapan reliabilitasnya sebesar 0,60 hingga dilakukan dalam penganalisisan selanjutnya



### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketntuan	Keterangan
1	0,200	0,05	Tidak autokorelasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Atas dasar gambar tersebut hasil uji normalitas pada *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwasannya Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai 0,062 yang lebih tinggi dibanding 0,05 ataupun  $0,200 > 0,05$  jadi bisa disimpulkan bahwasannya data tersebut berkontribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Rekrutmen	1.264	$> 0,1$	Tidak multikolineritas
Pengembangan karir	1.287	$> 0,1$	Tidak multikolineritas
Kompensasi	1.111	$> 0,1$	Tidak multikolineritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Perolehan perhitungan VIF menyatakan hal yang tidak beda bahwasannya tak terdapat satupun variabel independen yang mempunyai angka VIF lebih besar dari 10. Maka bisa dikatakan bahwasannya tak ada multikolonieritas

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Rekrutmen	0.542	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas
Pengembangan karir	0.964	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas
Kompensasi	0.825	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut menyatakan bahwasannya variabel independennya tak terdapat yang signifikan satupun yang mempunyai pengaruh pada variabel secara statistik dengan Abs\_Res, dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05 maka bisa dikatakan bahwa tak mengalami heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients beta	Keterangan
	6,441	
Rekrutmen	0,201	Hubungan Positif
Pengembangan karir	0,153	Hubungan Positif
Kompensasi	0,152	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



$$Y = 6,441 + 0,201 X_1 + 0,153 X_2 + 0,152 X_3 + 2,890$$

Konstanta  $a = 6,441$ , memberi pengertian bahwa jika tanpa adanya Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi ( $X = 0$ ), maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai bernilai sebesar 6,441. Koefisien Regresi  $b_1$  (Rekrutmen) = 0,201, Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Rekrutmen akan mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar 0,201 dengan variabel bebas lainnya berupa Pengembangan Karir dan Kompensasi dianggap konstan. Koefisien Regresi  $b_2$  (Pengembangan Karir) = 0,153 Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Pengembangan Karir akan mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar = 0,153 dengan variabel bebas lainnya berupa Kompensasi dan Rekrutmen dianggap konstan. Koefisien Regresi  $b_3$  (Kompensasi) = 0,152 Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Kompensasi akan mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar 0,152 dengan variabel bebas lainnya berupa Rekrutmen dan Pengembangan Karir dianggap konstan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koesfisien Determinasi

Model	R square	keterangan
1	0,324	32,4 % berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Koefisien determinasi dihitung dengan  $0,324 \times 100 = 32,4\%$  yang berarti Kinerja Pegawai sebesar 32,4% dipengaruhi oleh Kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja. Sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

### Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji t

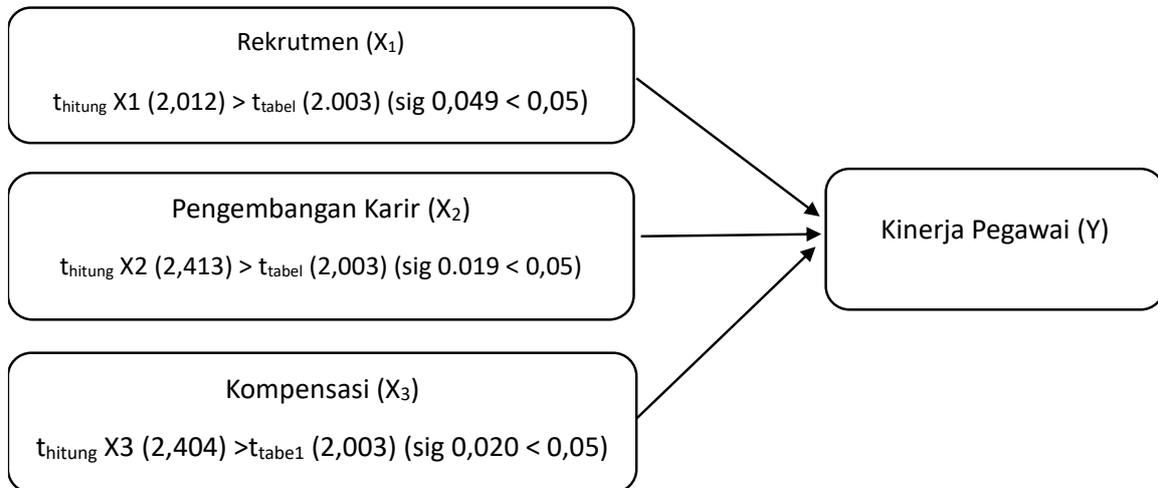
Variabel	Sig	Ketentuan Sig	Keterangan
Rekrutmen	0.049	< 0,05	Berpengaruh
Pengembangan karir	0.019	< 0,05	Berpengaruh
Kompensasi	0.020	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil perhitungan Uji t maka dapat diambil Keputusan pengujian menunjukkan Nilai  $t_{hitung} X_1 (2.012) > t_{tabel} (2.003)$  (sig 0,049 < 0,05) maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung} X_2 (2.413) > t_{tabel} (2.003)$  (sig 0.019 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung} X_3 (2.404) > t_{tabel} (2.003)$  (sig 0,020 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).



## Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berfikir  
Sumber: Data diolah, 2024

### Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja Pegawai secara parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan rekrutmen yang baik maka cenderung akan meningkatkan kualitas Pegawai yang direkrut, sehingga lebih cepat beradaptasi, juga dapat memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Pada variabel ini menunjukkan hasil positif atau dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai secara parsial. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan maka kecenderungan kinerja Pegawai akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Eryana, 2020).

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada variabel pengembangan karir menunjukkan nilai koefisien positif atau dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir pegawai yang melibatkan rangkaian aktivitas pelatihan pembelajaran yang disediakan dapat meningkatkan kemampuan pegawai, sehingga meningkatkan hasil kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa melalui pengembangan karir pegawai maka keterampilan pegawai akan semakin baik,



sehingga pegawai cenderung dapat melakukan tugas yang lebih kompleks, meningkatkan produktivitas dan memungkinkan dinas Pendidikan dan kebudayaan untuk memperoleh kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Margono dan Putri, 2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai secara parsial.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi, keterampilan, dan waktu yang mereka berikan kepada dinas Pendidikan dan kebudayaan kota probolinggo dapat memotivasi pegawai untuk tetap mempertahankan kualitas kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, semakin besar pemberian kompensasi kepada pegawai maka akan cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fauzan dan Sary, 2020) bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai.

#### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo, maka dapat ditarik simpulan Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang serupa dengan yang diteliti yaitu Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap objek penelitian yang berbeda. Atau berusaha memperdalam dan memperluas jangkauan peneliti ini dengan menambah variabel lainnya, memperluas sampel penelitian dan melakukan pengujian yang lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- HASIBUAN, M. S. P. (2020). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA
- I. Z. Adhari, *Optimalisasi Kinerja karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi kerja*. Pasuruan: Qiara Media., 2021.
- Margono, P., & Putri, V. T. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 325–337. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1320>
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Silaen, N. R., & Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi (Pertama)*. GRAHA ILMU.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian* (cetakan ke). ALFABETA cv.
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. KENCANA.
- V. WIRATNA SUJARWENI. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI*. PT Pustaka Baru.
- Wulan, H. sri wulan, & Hasiholan, leonardo budi. (n.d.). *Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jateng*.