

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Abdul Rajab ¹ Abdul Rasyid ✉ Sjamsier Husen ³

✉ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Jayapura, 99113, Indonesia

^{1,3} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Jayapura, 99113, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, motivasi kerja memediasi lingkungan kerja, motivasi kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Obyek penelitian dan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua (BGPP). Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan pada penelitian ini, oleh sebab itu jumlah sampel pada kajian ini yaitu sebanyak 71 orang yang berdinis pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa 1) lingkungan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; 2) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Komitmen Pegawai, Pengembangan Karir.*

Copyright (c) 2024 Rajab, Rasyid & Husain

✉ Corresponding author :

Email Address : abdulrasyidfeuniyap72@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim good governance pada birokrasi publik, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari good governance. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan good governance diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan pengembangan karir, dan menjaga komitmen organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap pemerintah daerah. Substansi penting pengembangan sumber daya manusia dalam otonomi daerah dan good governance adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para pegawai. Oleh karena itu maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, sebagai berikut : 1) perlu mengembalikan atau mengingatkan kembali misi dan tujuan birokrasi/organisasi/ administrasi publik, supaya apa yang dilakukan oleh para birokrat atau aparat pemerintah tepat pada sasarannya, 3) tuntutan aparat pemerintah yang direform adalah aparat pemerintah

yang tidak terkait oleh kontrol, order, prediksi akan tetapi lebih mengarah kepada aparat pemerintah yang berfokus kepada alignment creativity dan empowerment. Pada dasarnya menghendaki adanya kebijakan yang berorientasi kepada loose and tight principles, dimana political commitmen dipakai sebagai suatu arah atau pedoman bukannya political authority, dan 4) aparatur pemerintah harus sadar bahwa mereka merupakan public atau civil servant yang selalu memperhatikan kinerja mereka sehingga tugasnya dalam melayani masyarakat dapat berjalan dengan baik.

Kinerja (performance) merupakan bagian yang kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini sangat terkait dengan budaya organisasi dan komitmen kerja dalam penetapan tujuan, sasaran, pengarahan, pembinaan dan evaluasi. Kinerja pegawai dalam organisasi adalah kemampuan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, tepat waktu, cermat, dan sesuai prosedur. Beberapa prinsip-prinsip kinerja pegawai dalam suatu organisasi, sebagai berikut : a) prinsip partisipasi, dimana pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin, b) prinsip komunikasi, dimana pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, c) prinsip mengakui andil bawahan, dimana pemimpin mengakui bahwa bawahannya mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan, d) prinsip pendelegasian wewenang, dimana pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai/karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan e) prinsip memberi perhatian, dimana pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai.

Lingkungan kerja kantor Balai Guru Penggerak Provinsi Papua yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal organisasi tidak saja meliputi kondisi fisik yang sifatnya kasat mata seperti kondisi ruang kerja, ruang ventilasi dan kondisi fisik gedung, melainkan hal-hal yang tidak secara eksplisit terlihat akan tetapi juga mempengaruhi kondisi lingkungan intern antara lain seperti kebiasaan kebiasaan pegawai, perilaku organisasi dan intensitas pertemuan. Kondisi internal organisasi tersebut senantiasa berubah dan berkembang sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar permasalahan permasalahan yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai dapat diantisipasi. Lingkungan eksternal meliputi instansi-instansi lain, organisasi swasta, masyarakat, teknologi dan kondisi sosial ekonomi yang mengalami dinamikan dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku. Faktor lain yang perlu mendapat perhatian khusus adalah masalah komitmen kerja pegawai.

Komitmen kerja pegawai cenderung mempengaruhi satu sama lain, dan umumnya orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi. Orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar. Komitmen pegawai merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen pegawai merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seorang pengurus memihak pada tujuan organisasi. Selain faktor

lingkungan kerja dan komitmen kerja pegawai yang di anggap penting dalam peningkatan kinerja pegawai faktor pengembangan karier juga memiliki peranan yang sangat penting.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kinerja Pegawai. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir. Menurut Siagian (2007:215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja atau kinerja yang baik. Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Pegawai harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Dari pengertian dan pendapat beberapa ahli tentang variabel lingkungan kerja, komitmen pegawai dan pengembangan karier di atas bertentangan dengan penelitian yang di lakukan Yosep Ferry Pratama (2018) yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mekta (2017) komitmen pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Prayugo Pratama (2020) Pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, komitmen pegawai serta pengembangan karier tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan kesenjangan pada penelitian terdahulu di atas sehingga peneliti mencoba melakukan penelitian dengan variabel yang sama namun di tempat yang berbeda dengan jumlah sampel yang berbeda untuk dapat di jadikan perbandingan dan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi rujukan pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua.

METODOLOGI

Data dalam penelitian ini bersumber dari data pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua yang berjumlah 71 orang. Adapun kriteria dari responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Sampel dengan masa kerja lebih dari 3 bulan, dimaksudkan agar para responden dapat memahami pernyataan-pernyataan instrumen penelitian dalam skala dengan baik.
- Sampel dengan usia diatas 20 tahun dimaksudkan agar para responden memeberikan pendapat dalam hal keputusan.

Variabel Penelitian

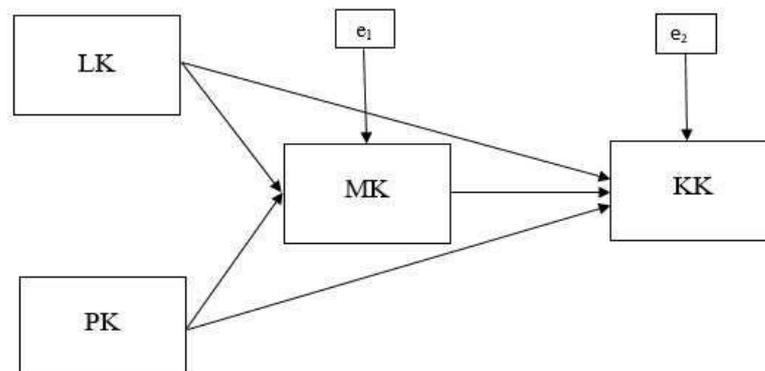
Ada tiga variabel pada penelitian yaitu variabel independen, variabel kinerja, dan variabel dependen. Berikut definisi dari variabel yang digunakan pada penelitian:

- Lingkungan kerja adalah benda ataupun rekan kerja yang ada disekitar tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2012:46) adapun item - item pernyataan yang digunakan yaitu suasana kerja (LK1), hubungan dengan rekan kerja (LK2), tersedianya fasilitas kerja (LK3), penerangan atau cahaya (LK4), sirkulasi udara (LK5), kebisingan (LK6), dan keamanan kerja (LK7). Lingkungan kerja merupakan variabel independen pada penelitian ini. Simbol dari variabel lingkungan kerja yaitu LK.
- Pengembangan karir adalah sesuatu yang dapat membuat seseorang bisa lebih bagus dari segi kemampuan, karir, maupun finansial. Menurut Rivai (2013:278). Adapun item - item pernyataan pengembangan karir yaitu prestasi kerja (PK1), exposure (PK2), kesetiaan organisasional (PK3), mentor (PK4), sponsor kesempatan - kesempatan untuk tumbuh (PK5), dan dukungan manajemen (PK6). Pengembangan karir merupakan variabel independen pada penelitian ini. Simbol dari variabel lingkungan kerja yaitu PK.
- Kinerja kerja adalah kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Langkah Analisis Penelitian

Langkah-langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Melakukan uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai korelasi tabel. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.
- Melakukan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Diagram jalur

Berikut merupakan model regresi berdasarkan Gambar 1:

$$MK = a_1 + \beta_1 LK + \beta_2 PK + e_1 \quad (1)$$

$$KK = a_2 + \beta_3 LK + \beta_4 PK + \beta_5 MK + e_2 \quad (2)$$

dengan:

α_1 = konstanta model 1

β_1 = koefisien dari LK untuk model 1

β_2 = koefisien dari PK untuk model

e_1 = error model 1

α_2 = konstanta model 2

β_3 = koefisien dari LK untuk model 2

β_4 = koefisien dari PK untuk model 2

β_5 = koefisien dari MK untuk model 2 e_2 = error model 2

- Melakukan uji t untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai sig. kurang dari 0,05.
- Melakukan uji multikolinieritas. Syarat dari bebas multikolinieritas yaitu VIF kurang dari 10.
- Melakukan uji Kolmogorov Smirnov untuk error dari model regresi. Error dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 [12].
- Melakukan uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Apabila nilai $D_u < \text{Nilai Durbin Watson}$
- $< 4 - D_u$, maka dikatakan bebas dari kasus autokorelasi. Dimana d_U merupakan nilai batas atas pada tabel uji Durbin Watson [13].
- Melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot. Apabila pola scatter plot yang terbentuk membentuk pola corong maka terjadi kasus heteroskedastisitas.
- Melakukan uji sobel untuk mengetahui pengaruh dari variabel mediasi. Dikatakan berpengaruh apabila nilai two-tailed probability kurang dari 0,05.
- Mengintepretasikan diagram jalur yang terbentuk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas mengenai analisa dari penelitian. Pertama-tama yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menjawab tujuan dari penelitian dilakukan analisa regresi dari dua model pada persamaan (1) dan (2). Setelah didapatkan model regresi yang sesuai selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh dari variabel mediasi menggunakan uji sobel. Langkah terakhir yaitu membuat diagram jalur.

Uji validatas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan penyusun dari variabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas untuk semua variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	No.Pertanyaan	Koef.Korelasi	Keterangan
Lingk. Kerja (X1)	X1.1	0.663	Valid
	X1.2	0.607	Valid
	X1.3	0.737	Valid
	X1.4	0.685	Valid
	X1.5	0.681	Valid
Komitmen pegawai (X2)	X2.1	0.612	Valid
	X2.2	0.884	Valid

	X2.3	0.831	Valid
	X2.4	0.804	Valid
	X2.5	0.750	Valid
	X2.6	0.694	Valid
Pengemb. Karir (X3)	X3.1	0.629	Valid
	X3.2	0.674	Valid
	X3.3	0.913	Valid
	X3.4	0.797	Valid
	X3.5	0.739	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.761	Valid
	Y.2	0.792	Valid
	Y.3	0.867	Valid

Berdasarkan Tabel 1, keseluruhan indikator dari variabel penelitian lingkungan kerja (X1) dengan 5 indikator, komitmen pegawai (X2) dengan 6 indikator, pengembangan karir (X3) dengan 5 indikator, dan kinerja pegawai (Y) dengan 3 indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar nilai pearson correlation sebesar 0.6. Hal ini menjelaskan bahwa kuisioner yang diajukan pada penelitian ini adalah sudah valid.

Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Stabilitas ukuran menunjukkan kemampuan sebuah ukuran untuk tetap stabil atau tidak rentan terhadap perubahan situasi apapun. Kestabilan ukuran dapat membuktikan kebaikan (goodness) sebuah ukuran dalam mengukur sebuah konsep. Konsistensi internal ukuran merupakan indikasi homogenitas item-item yang ada harus sama dan harus mampu mengukur konsep yang sama secara independent, sedemikian rupa sehingga responden seragam dalam mengartikan setiap item. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas akan menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilainya di atas 0.6 maka dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan SPSS Versi 20.0, hasil uji realibilitas dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,711	Reliable
Komitmen Pegawai (X2)	0,798	Reliable
Pengembangan Karir (X3)	0,709	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,723	Reliable

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel, keseluruhan indikator dari variabel lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y), menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach`s Alpha diatas 0.6. Hal ini menjelaskan bahwa kuisioner yang diajukan pada penelitian ini sudah reliabel (handal).

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka diperlukan uji koefisien determinasi dengan

melihat besarnya nilai r-square ataupun adjusted r-square. Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk melihat kontribusi variabel lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 3 :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.549	1.34381	1.820

a. Predictors: (Constant), Peng.Karir, Komitmen pegawai, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 3, nilai adjusted r-square menunjukkan angka sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2), dan pengembangan karir (X3) memberikan kontribusi sebesar 54,9 persen atas kinerja pegawai (Y). Sisanya sebesar 45,1 persen, kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada studi ini.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel independen (X) yang terdiri atas lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), maka dilakukan analisis regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, termasuk tingkat signifikansi pengaruh tersebut. Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS Versi 20.0, maka hasil regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.289	.419		.345	.731		
Lingkungan	.172	.066	.238	2.613	.011	.778	1.286
Komitmen pegawai	.349	.045	.654	7.728	.000	.899	1.112
PengKarir	.035	.014	.456	2.500	.013	.847	1.181

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dijelaskan pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai Beta (unstandardized coefficients) sebesar 0,172 dengan tanda positif, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen pegawai (X2) memiliki nilai Beta sebesar 0,349 dengan tanda positif, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel komitem pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Variabel pengembangan karir (X3) memiliki nilai Beta sebesar 0,035 dengan tanda positif, dengan tingkat signifikansi 0,013. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka persamaan regresi berganda disusun sebagai berikut :

$$Y = 0,289 + 0,172X1 + 0,349X2 + 0,035X3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Variabel lingkungan kerja
- X2 = Variabel komitmen pegawai
- X3 = Variabel pengembangan karir
- e = tingkat error

Pengaruh Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel independen (X) yang terdiri atas lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan analisis ANOVA atau uji F. Berdasarkan hasil data dengan bantuan SPSS Versi 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (ANOVA)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.377	4	53.126	29.419	.000 ^a
	Residual	120.990	67	1.806		
	Total	280.366	71			

a. Predictors: (Constant), PengKarir, Komitmen pegawai, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel, menunjukkan bahwa nilai uji statistik F sebesar 29,419 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menjelaskan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja (X1), variabel komitmen pegawai (X2), variabel pengembangan karir (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada Bab Pendahuluan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen pegawai pegawai, dan pengembangan karir secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Oleh karenanya, urutan pembahasan dilakukan sebagai berikut :

Pengaruh Simultan

Berdasarkan Tabel 5.10 uji pengaruh simultan menunjukkan bahwa nilai statistik uji F menunjukkan angka sebesar 29,419 yang lebih besar dari pada nilai F tabel. Demikian pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas standar signifikan sebesar 0,05 menjelaskan bahwa uji pengaruh simultan memenuhi syarat signifikansi. Berdasarkan hasil pengolahan data ini, maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), variabel komitmen pegawai (X2), dan variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen pegawai, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua dinyatakan diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan uji koefisien deskriminan yang menunjukkan nilai adjusted r-square sebesar 0,549 memberikan arti bahwa ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 54,9 persen terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Sedangkan sisanya sebesar 33,7 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tesis ini. Implikasi dari temuan ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua secara simultan sebesar 54,9 persen dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2), dan pengembangan karir (X3). Artinya, variabel lingkungan kerja yang saat ini, komitmen pegawai, dan pengembangan karir pegawai secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua.

Pengaruh Parsial

Berdasarkan Tabel, Analisis Regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji statistik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi sebesar 0,011 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,172, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja sebesar 0,172 satuan secara parsial, dengan asumsi variabel lain dianggap tidak berpengaruh. Implikasi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan indikator yang terdiri atas : kenyamanan dalam bekerja, rasa aman dalam bekerja, dukungan fasilitas kantor yang memadai, situasi pekerjaan yang menunjang kelancaran pekerjaan, dan hubungan kerja antara

pegawai yang terjalin dengan baik, terbukti berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua.

Pengaruh Komitmen pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi variabel komitmen pegawai (X2) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik komitmen kerja pegawai maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel komitmen pegawai berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,349, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh variabel komitmen pegawai sebesar 0,439 satuan secara parsial, dengan asumsi variabel lain dianggap tidak berpengaruh. Implikasi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel komitmen pegawai (X2) dengan indikator yang terdiri atas : sikap pegawai dalam menjalankan pekerjaan, kehendak pegawai dalam menjalankan tugas, keterlibatan pegawai dalam menjalankan pekerjaan, kerjasama pegawai dalam menjalankan pekerjaan, komitmen pegawai pegawai untuk berprestasi, dan keinginan terhadap perubahan yang lebih baik, terbukti berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X3) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin jelas pengembangan karir pegawai maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Tingkat signifikansi sebesar 0,013 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,035 memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir sebesar 0,035 satuan secara parsial, dengan asumsi variabel lain dianggap berpengaruh. Implikasi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dengan indikator yang terdiri atas : kejelasan jenjang karir pegawai, adanya penghargaan atas prestasi pegawai, adanya sistem reward and punishment atas prestasi pegawai, fasilitas pengembangan diri pegawai, dan akuntabilitas pegawai untuk berprestasi, terbukti berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua.

Variabel Yang Dominan Berpengaruh. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat digunakan hasil pengolahan data pada Tabel 5.9. Pada tabel ini, tampak bahwa seluruh variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dimana seluruh hasil out put signifikansi berada pada level dibawah 0,05. Oleh karenanya, penentuan variabel yang paling dominan dapat

dilihat pada besarnya koefisien regresi masing-masing variabel. Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,172, besarnya koefisien variabel komitmen pegawai sebesar 0,349, dan besarnya koefisien variabel pengembangan karier sebesar 0,035. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa variabel komitmen pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua, dinyatakan ditolak dan dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1), Komitmen pegawai (X2) dan Pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,172 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 untuk variabel lingkungan kerja, Komitmen pegawai (X2) dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,349 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000., dan Pengembangan karir (X3) ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,035 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.013.
- Lingkungan kerja, komitmen pegawai, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua Hasil ini dibuktikan dengan nilai statistik uji-F sebesar 29,419 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
- Variabel Komitmen Pegawai (X2) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Papua, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling tinggi diantara variabel independen lainnya dalam penelitian ini. koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,172, besarnya koefisien variabel komitmen pegawai sebesar 0,349, dan besarnya koefisien variabel faktor pengembangan karier sebesar 0,035.

Referensi :

- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri (Edisi Keempat)*. Yogyakarta: Liberty.
- Bacal, R. (2017). *How to Manage Performance*. New York, NY: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gujarati, D. (2017). *Basic Econometrics (Third Edition)*. Singapore: Prentice-Hall International Editions.
- Keban, Y. T. (2020). *Memahami Good Governance*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Kanter, R. M. (1979). Differential Access to Opportunity and Power. In M. Igarria & W. M. Wormley (Eds.), *Organizational Experiences and Career Success of MIS Professionals and Managers: An Examination of Race Differences*. *MIS Quarterly*,

December 1992.

- Kenneth, A. M. (1995). *The Control Function of Management*. In M. S. Young (Ed.), *Readings in Management Accounting*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kettinger, W. J., Grover, V., Guha, S., & Segars, A. H. (1994). *Strategic Information Systems Revisited: A Study in Sustainability and Performance*. *MIS Quarterly*, March 1994.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Essentials of Management (Fifty Edition)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2017). *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.
- Mulyadi. (2021). *Balanced Score Card*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ndraha, T. (2022). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Osborne, D., & Plastrik, P. (2000). *Memangkas Birokrasi*. Jakarta: PPM.
- Ruky, A. S. (2017). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications (8th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Paradigms (6th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Triton, P. B. (2015). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J. (2016). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Stoner, J. A. F. (1995). *Motivation and Leadership*. New York, NY: Holt, Rinehart, and Winston, Inc.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, V. (2011). *Changing Your Corporate Culture*. Singapore: Time Books International.
- Usmara, A. (2022). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Asmara Books.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2021). *Motivasi Pemasukan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.