

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN PEGAWAI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA KELAS I MOPAH MERAUKE

Nining Sumirah, Entis Sutisna, Fachruddin Pasolo, Suratini, Ros Lina

### ABSTRAK

*Tesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen pegawai dan pengembangan karier secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.*

*Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, komitmen pegawai dan pengembangan karier secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 107 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian diambil sebesar 40% dari populasi yaitu 71 pegawai. Teknik penarikan sampel digunakan teknik probability sampling dengan metode dispropotionate Stratified Random Sampling.*

*Temuan membuktikan bahwa 1). Secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1), Komitmen pegawai (X2) dan Pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke. 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 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. 2). Lingkungan kerja, komitmen pegawai, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke. Hasil ini dibuktikan dengan nilai statistik uji-F sebesar 29,419 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dan 3). Variabel Komitmen Pegawai (X2) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke, 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 pegawai sebesar 0,349, dan besarnya koefisien variabel faktor pengalaman kerja sebesar 0,035..*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Komitmen Pegawai, Pengembangan Karier, dan Kinerja Pegawai.*

### PENDAHULUAN

Engelolaan 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 mencakup peningkatan pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja secara kondusif 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 menghadapi otonomi daerah dan good governance adalah

perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para aparatur pemerintah. 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 komitmen dipakai sebagai suatu arah atau pedoman bukannya political authority, dan 4) aparatur pemerintah harus sadar bahwa mereka merupakan public atau civil servant yang tugasnya

adalah untuk melayani masyarakat.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2002, tentang Otonomi Daerah merupakan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat setempat sesuai dengan aturan perundang-undangan. Otonomi berarti suatu kondisi atau ciri untuk di kontrol oleh pihak ataupun kekuatan luar. Pemerintah otonomi berarti memiliki supermasi atau dominasi kekuasaan (*supremacy of authority*) atau hukum (*rule*) yang dilaksanakan sepenuhnya oleh pemegang kekuasaan di daerah. Konsep *good governance* dalam sistem pemerintahan mempunyai tiga komponen penting di kehidupan sehari-hari, yaitu : 1) pemerintah, 2) masyarakat, dan 3) kelompok pelaku usaha.

Lingkungan kerja Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke 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.

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 kepuasan kerja. Pegawai di Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke 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 lebih 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.

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri yakni peningkatan kinerja harus dibarengi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kondisi tersebut menuntut kualitas sumber daya manusia harus lebih profesional dalam meningkatkan kualitas yang dimiliki baik dari segi : diagnosis manajemen, audit manajemen, lingkungan kerja, komitmen pegawai, pengembangan karir, motivasi kerja, serta disiplin kerja sehingga dapat mewujudkan pekerjaan yang baik. Namun dalam penelitian ini lebih difokuskan pada faktor-faktor kinerja khususnya dalam lingkungan kerja, komitmen pegawai dan pengembangan karir pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen pegawai dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen pegawai dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Lingkungan Kerja

Martoyo (1996:23), lingkungan kerja menurut adalah pengaturan penilaian pimpinan dalam peningkatan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan. Soetrisno (2000: 5), kantor sebagai tempat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan hendaknya dapat memberikan adanya kepuasan dalam pelayanan, memenuhi keperluan, kebutuhan tiap orang. Dengan demikian, maka pelayanan kepada masyarakat merupakan salah satu tugas utama pegawai pemerintah, termasuk pelaku bisnis. Bentuk pelayanan berupa barang dan jasa yang sesuai dengan kepentingan kebutuhan masyarakat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar masyarakat yang dilayani semakin mesara

puas, maka faktor lingkungan kantor sangat diperlukan agar indikator terlaksananya fungsi pelayanan semakin kondusif. Analisis dan diagnosis lingkungan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang mendasar.

Glueck and Jauch dalam Dharma (1999: 92), mengemukakan bahwa pimpinan organisasi perlu menyimak lebih mendalam lingkungan kerja untuk dapat : 1) menentukan faktor-faktor apa saja dalam lingkungan yang merupakan kendala terhadap pelaksanaan strategi dan tujuan perusahaan, dan 2) menentukan faktor apa saja dalam lingkungan yang akan memberikan peluang pencapaian tujuan yang lebih besar. Organisasi yang secara sistematis menganalisis dan mendiagnosis lingkungan akan lebih efektif dari pada organisasi atau perusahaan yang tidak melakukannya sama sekali.

Lingkungan dan sarana kerja merupakan kebutuhan yang sangat dibutuhkan dalam menciptakan kondisi kerja yang baik serta kelancaran pelaksanaan tugas karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang dimaksud tersebut meliputi penyediaan ruangan kerja yang kondisinya memenuhi syarat-syarat kesehatan, tersedianya peralatan kantor yang memadai dan sarana angkutan untuk mobilitas pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## 2. Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai adalah tingkat kepercayaan sesuai dengan tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Robert L., John H. Jaksen, 2001 dalam Tobing, 2005:125). Kepuasan kerja dan komitmen 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 didefinisikan sebagai 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 (Robins, 1996:93). Meyer and Allen (1990:47) mengemukakan bahwa komitmen pegawai mengacu pada 3 (tiga) dimensi, yakni : 1)

pekerja dengan komitmen affektif yang kuat (strong affective commitment) akan terus melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi, 2) pekerja yang terlibat dalam organisasi karena didasarkan pada continuance commitment (kesadaran akan biaya yang harus dikeluarkan jika ia keluar dari perusahaan) tetap bertahan dalam organisasi, dan 3) pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi (perasaan membela organisasi meskipun ada tekanan sosial) merasa perlu untuk tetap mempertahankan organisasi.)

Gibson, (1996:115) mengemukakan bahwa komitmen pegawai melibatkan 3 (tiga) sikap, yakni: 1) identifikasi dengan tujuan organisasi, 2) perasaan ketedibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan 3) perasaan loyalitas terhadap organisasi. Dimana komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pengurus terhadap organisasi atau unit. Mowday et al, (1982:110) mengemukakan bahwa komitmen pegawai dalam organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan secara konseptual dapat diukur dan ditelusuri dari :

- a. Tingkat turnover, merupakan tingkat perputaran pengurus (employee turnover) dalam organisasi pada periode tertentu.
- b. Tingkat absensi (absenteeism) yang ditunjukkan oleh pengurus dalam organisasi pada periode tertentu.
- c. Aktivitas untuk mencari pekerjaan di luar organisasi, seseorang yang memiliki komitmen cenderung pasif dalam mencari kesempatan kerja diluar organisasi dimana dia bekerja.
- d. Perasaan dan sikap yang ditunjukkan untuk tetap bersedia menjadi bagian organisasi.

## 3. Pengembangan Karier

Jaffe & Scott, (1991:163) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategik yang rntimprah pada pencapaian prestasi yang tinggi dari kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu karyawan rnernusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu karyawan mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada karyawan untuk pekerjaan yang berarti. Di lain pihak, karyawan dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk memberikan sumbangan pada perusahaan.

Noe, dkk. (1994:94) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang mana karyawan mengalami kemajuan yang

dijalaninya melalui tingkatan-tingkatan tugas tertentu. Masing-masing tingkatan tugas memiliki karakteristik jenis tugas yang berbeda dan semakin berkembang. Karyawan akan mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar. Hal ini akan mengarahkan karyawan untuk lebih dapat mengaktualisasikan diri.

Manurung (1989:39) mengemukakan bahwa pada hakekatnya pengembangan karir merupakan suatu keadaan tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dari kurang mampu menjadi mampu. Terjadinya perubahan tersebut diiringi juga dengan bertambahnya tanggung jawab dan peningkatan hasil kerja atau produktivitas baik secara kualitas maupun kuantitas.

#### 4. Kinerja Pegawai

Kinerja yang sering disebut dengan performance yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah lain adalah human output yang dapat diukur dari productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction (Robbins, 2003:68). Kinerja pada individu juga disebut dengan job performance, work outcome, task performance (Baron and Greenberg dalam Harlen, 2007:89).

Menurut Hasibuan (1990:120) bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah gabungan dari ketiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seorang pekerja, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

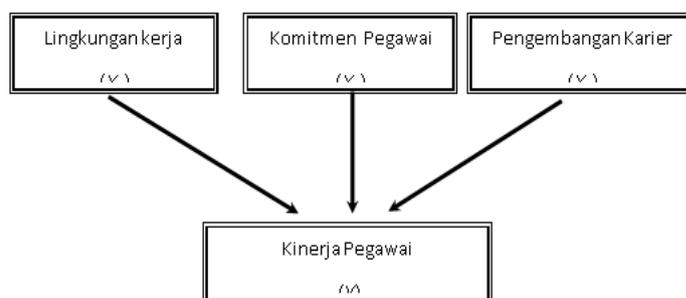
Amstrong dan Baron (1998:14), menekankan bahwa kinerja adalah merupakan "hasil" yang dikerjakan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, hasil ini dapat dibentuk barang dan jasa atau kemampuan dan perilaku dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya Mulyana D (2003:134), kinerja pegawai yakni bagaimana seseorang melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau

peranan dalam organisasi. Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja pekerjaan tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan terutama penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut. Irawan (2000:19), ada tiga macam kinerja dalam organisasi yaitu : 1) kinerja organisasi, 2) kinerja proses, dan 3) kinerja pekerja. Ketiga macam kinerja ini tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya. Kinerja organisasi tergantung pada suksesnya kinerja proses (proses manajemen/administrasi atau proses produksi), sedangkan kinerja proses tergantung pada bagus tidaknya kinerja orang yang menggerakkan proses itu.

Pengertian ini mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu 1) sebagai keluaran (output), yakni dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja seseorang diukur dari hasil-hasil yang telah dicapainya dalam periode waktu tertentu. Jika pandangan ini dipergunakan sebagai bahan penilaian, maka evaluasi terhadap kinerja seseorang harus dilihat dari catatan hasil yang telah diraihinya dalam masa tertentu. Hasil evaluasi ini kemudian dibandingkan dengan tanggung jawab dan peranannya yang telah dinyatakan dalam uraian tugasnya (job discription), 2) aspek prosesnya dimana kinerja seseorang dinilai dari prosedur-prosedur yang telah ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Penilaian berdasarkan proses ini selain melihat hasil kerja seseorang, juga menekankan pada bagaimana sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Rucky (2001:50), selama prosedur yang dilaksanakannya telah sesuai dengan apa yang digariskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja cukup baik, dan 3) aspek kontekstualnya yakni nilai, manfaat kinerja seseorang dari aspek kontekstualnya kemampuan yang dimiliki.

#### 1. Kerangka Konseptual

Model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut;

- a. Faktor lingkungan kerja, komitmen pegawai, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.
- b. Faktor lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016: 11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, komitmen pegawai dan pengembangan karier secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 107 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian diambil sebesar 40% dari populasi yaitu 71 pegawai. Teknik penarikan sampel digunakan teknik probability sampling dengan metode dispropotionate Stratified Random Sampling.

### Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah : lingkungan kerja (X1), komitmen pegawai (X2) dan pengembangan karier (X3).
- b. Variabel Terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk mencegah kesalahan interpretasi dalam penelitian atas istilah pada setiap variabel, maka diuraikan dalam definisi operasional, sebagai berikut:

1. Yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Merauke untuk mengarahkan lingkungan kerja dan mengendalikan komitmen kerja pegawai.
2. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah merupakan situasi atau keadaan yang terdapat disekitar para pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.
3. Yang dimaksud dengan komitmen pegawai dalam penelitian ini adalah menciptakan loyalitas terhadap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Merauke.
4. Yang dimaksud dengan pengembangan karier dalam penelitian ini adalah keterlibatan para pegawai dalam merancang karir sangat diperlukan, ada peluang seseorang menentukan jalur karirnya hal ini sebagai manivestasi atas perlindungan hak-hak individual pegawai dalam perencanan arah pengembangan diri.

### PEMBAHASAN

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
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

Coefficients <sup>a</sup>					ANOVA <sup>b</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta			1	Regression	159.377	3	53.126	29.419
1	.289	.419		.345	.731	Residual	120.990	67	1.806		
	.172	.066	.238	2.613	.011	Total	280.366	70			
	.349	.045	.654	7.728	.000						
	.035	.014	.456	2.500	.013						

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Pegawai dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Keuangan Secara Parsial.

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 komitmen 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 :

$$Y = 0,289 + 0,172X_1 + 0,349X_2 + 0,035X_3 + e$$

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Pegawai dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Keuangan Secara Simultan.

Berdasarkan Tabel di atas, 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).

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 Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Merauke. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen pegawai, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke dinyatakan diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

### Kesimpulan

1. Secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1), Komitmen pegawai (X2) dan Pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke. 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.
2. Lingkungan kerja, komitmen pegawai, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke. Hasil ini dibuktikan dengan nilai statistik uji-F sebesar 29,419 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Variabel Komitmen Pegawai (X2) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit

Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke, 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 pegawai sebesar 0,349, dan besarnya koefisien variabel faktor pengalaman kerja sebesar 0,035.

#### Saran

1. Saran pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen pegawai, dan pengembangan karir secara nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya, ketiga faktor tersebut harus terus menjadi perhatian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Faktor komitmen pegawai sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa faktor komitmen perlu terus dijaga dan dikembangkan terutama terkait dengan sikap pegawai, keterlibatan pegawai dalam bekerja, kerjasama antara pegawai, dan keinginan pegawai untuk terus berkembang, karena secara nyata paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya. Kontribusi hasil penelitian sebesar 0,549 memberikan arti bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 54,9 persen kinerja pegawai. Sisanya sebesar 45,1 persen adalah faktor lain yang perlu untuk dikaji pada penelitian selanjutnya..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta - Jakarta.
- As'ad M., 1995. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Liberty, Yogyakarta.
- Bacal, R. 2004. *How to Manager Performance*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gujarati, D. 1997. *Basic Econometrics, Third Edition*. Prentice-Hall International Editions, Singapore.
- Keban. Y. T., 2004. *Memahami Good Governance*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta
- Kanter, R. M. 1979. *Differential Access to Opportunity and Power*. Dalam Magid Igbaria and Wayne M. Wormley, *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*. Dalam Young, Mark S., *Readings in Management Accounting*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Kettinger, W. J., Grover V., Guha S., and Segars A. H., 1994. "Strategic Information Systems Revisited: A Study in Sustainability and Performance", MIS Quarterly, March 1994.
- Koontz H., dan Webrich, 1990. *Essentials of Management*. Fifty Edition, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya - Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama - Bandung.
- Moekijat., 2001. *Dasar-Dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Bandung.
- Mulyadi., 2001. *Balanced Score Card*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ndraha T., 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta – Jakarta.
- Osborne D, Plastrik P. 2000. *Memangkas Birokrasi*. Jakarta PPM.
- Ruky, AS. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama - Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Application*, 1998. 8<sup>th</sup> Ed. Prentice Hall, Inc. Hadyana Pujaatmaka & Benyamin Molan (pentedemah), Tanty Tarigan (penyunting). 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2000. *Managing Today*. Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, ApOcations*. 8<sup>th</sup> Ed. Prentice Hall, Inc. A Simon & Schuster Company-Englewood Cliff, New Jersey 07632.
- Robbins, Stephen, 2002, *Perilaku Orgartisasi, Konsep Kontrovesi Apilkasi*, Jilid 2, PT Prenhallindo,,Iakarta.
- Robbins, Stephen, P. & Coulter, Mary. 1999. *Paradigma sixth Edition*. Prentice Hall, Inc. Engewood Clift, NJ 07632.

- Triton PB., 2005. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu, Yogyakarta.
- Siagian Sondang, P., 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto J., 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Stoener Gunn JA., 1995. Motivation and Leadership, Holt, Rinehart, and Winston, Inc., New York.
- Sugiyono, 2000, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta - Bandung.
- Tan, V. 2002. Changing Your Corporate Culture. Singapore : Time Books International.
- Usmara, A. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Asmara Books , Yogyakarta
- Wibowo. 2005. Manajemen Perubahan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada - Jakarta.
- Winardi, 2001. Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada – Jakarta.