

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung)

Anisa Nurhidayanti

Manajemen, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kecamatan

Bandung Kidul, Jawa Barat, 40266

anisanurhidayanti@student.inaba.ac.id

Rama Chandra Jaya

Manajemen, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kecamatan

Bandung Kidul, Jawa Barat, 40266

rama.chandra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 6 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Nurhidayanti, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (3). 1991-2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>

Abstrak:

Diberlangsungkannya penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Metode penelitian yang diaplikasikan, yaitu metode kuantitatif dengan sampel seluruh pegawai ASN pada Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung sebanyak 58 orang. Analisis data dilakukan menggunakan iaplikasi SPSS version 25.0. Dalam penelitian menghasilkan output variabel pengembangan karir pada kondisi parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung. Motivasi Kerja dengan kondisi parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung. Lingkungan dengan kondisi parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung. Hasil pengaruh secara simultan menunjukkan pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN DKPP Kota Bandung.

Keywords: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Hingga saat ini sumber daya manusia masih termasuk eksistensi yang esensial bagi penunjang kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini terbukti bahwa setiap pencapaian yang diperoleh organisasi didapatkan dari hasil kerja SDM dalam mengelola segala kegiatan tata pelaksanaan organisasi atau perusahaan. Bagi organisasi atau lembaga pemerintah aspek SDM juga suatu elemen penggerak utama agar berhasil mencapai tujuan yang ingin diraih. SDM atau Sumber daya manusia yang berada lingkungan lembaga pemerintah diberi sebutan ASN atau Aparatur Sipil Negara, yaitu bagian dari penduduk berkewarganegaraan indonesia yang bekerja sebagai pegawai pemerintah. Sumber daya aparatur pemerintah atau ASN memiliki peran fundamental dalam mengoptimalkan kualitas pemerintahan yang dimana mereka berada dalam posisi strategis yang bukan saja hanya melingkupi namun juga menjadi faktor penentu kualitas suatu daerah akan dibawa. Salah satu tujuan dari suatu instansi pemerintahan atau sektor publik yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi publik yaitu masyarakat diberbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, ketahanan pangan dan lain-lain. Instansi pemerintahan atau sektor publik memiliki bertanggung jawab untuk menjaga kesejahteraan masyarakat melalui program-program yang meningkatkan taraf kualitas hidup masyarakat. Salah satu instansi pemerintahan daerah yaitu Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung (DKPP) sebagai lembaga

teknis daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung merupakan unsur penunjang Pemerintah Kota Bandung yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan "Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas 2 Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Bidang Pangan, Pertanian dan Perikanan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan yang diserahkan oleh Walikota" (Renstra DKPP Kota Bandung, 2022). Banyaknya pegawai yang bekerja pada DKPP merupakan aset bagi organisasi atau instansi pemerintah demi mewujudkan tujuan yang ingin diraih. Tujuan dari Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung adalah meningkatkan ketahanan pangan dengan terpenuhinya ketersediaan pangan yang aman dan sehat, meningkatkan keberdayaan masyarakat pangan dengan meningkatnya pemberdayaan masyarakat di bidang pertanian dan perikanan dan tersedianya pangan bagi masyarakat miskin dengan terwujudnya kecukupan pangan masyarakat miskin (Renstra DKPP Kota Bandung, 2022). Maka untuk dapat mencapai itu semua kualitas dari SDM tersebut senantiasa dapat dikelola agar menghasilkan kinerja unggul. Dengan demikian untuk mewujudkan kinerja yang unggul setiap pegawai berhak mendapatkan fasilitas terbaik yaitu seperti faktor pengembangan karir yang diberikan organisasi dan usaha pegawai akan menjadi sebuah bekal bagi karyawan dalam meningkatkan kompetensinya dan berimbang pada kinerja pegawai. Serta, tinggi rendahnya motivasi yang terdapat pada pegawai akan menentukan kinerja yang dihasilkan pegawai baik yang disebabkan dari motivasi dalam diri ataupun motivasi yang diberikan oleh organisasi. Kemudian, kenyamanan fasilitas yang tersedia di lingkungan dimana tempat karyawan melakukan pekerjaan menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja merupakan output secara mutu dan taraf yang diraih oleh setiap pegawai setelah bekerja dengan mengacu beban kerja atau tugas masing-masing individu yang telah diamanahkan. (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja adalah seberapa banyak individu telah berkontribusi dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam pencapaian sasaran perorangan ataupun kontribusi kompetensi yang relevan bagi organisasi (Afandi, 2018:84). Demikian kinerja adalah aspek fundamental untuk suatu perusahaan/organisasi yang berasal dari output yang dikeluarkan oleh masing-masing individu yang berkontribusi dalam menuntaskan tugas sesuai beban kerjanya. (Ramadhani, F.D., dkk, 2020). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. (Apriyanti, N., dkk, 2023) Menurut Mangkunegara (2021:70), dimensi kinerja karyawan mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan proses peningkatan supaya memacu dirinya memberikan hasil terbaik ketika bekerja serta meningkatkan kompetensi/keterampilan untuk membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi serta seluruh tanggung jawab pekerjaannya (Busro, 2018:281). Pengembangan karir adalah suatu tahapan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja dengan tujuan dapat mempacu karir atau posisi jabatan yang diinginkan. (Rivai dan Sagala, 2013:274). Karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang atau serangkaian jabatan yang dipegang saat bekerja. Proses karir pada pegawai dalam suatu organisasi yang menunjukkan adanya pengembangan dari segi kompetensi, jenjang atau status pegawai yang diupayakan oleh pegawai dan organisasi itulah disebut pengembangan karir. Mengingat sumber daya manusia sangatlah penting, maka dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi setiap perkembangan perusahaan. (Ihza Rizky, Y., dkk, 2023). Sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, wawasan, dan teknologi agar mampu bersaing dalam menghadapi perubahan dan perkembangan di era globalisasi ini. Karyawan dengan keterampilan yang terus ditingkatkan biasanya lebih produktif dan mampu menangani tugas yang lebih menantang, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. (Meilani, T., & Muttaqin, R. 2024). Menurut Busro (2018:281), pengembangan karir ini akan diukur dengan beberapa dimensi mencakup kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi yaitu membicarakan tentang intensi kerja, agar karyawan senantiasa bekerja dengan mencurahkan segala kompetensi dan keterampilannya agar mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021:141). Serta, motivasi adalah Segala macam perilaku yang dapat berdampak bagi setiap orang dalam mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuannya (Sinambela, 2017:219). Hasrat yang muncul dari dalam diri seseorang dengan dipicu oleh faktor ekternal seperti apresiasi dari atasan, keinginan memenuhi kebutuhan, dan dorongan untuk melakukan aktivitas kerjanya disebut sebagai motivasi. Suatu organisasi atau perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan menstimulasi kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi. Ketika sebuah perusahaan memberi motivasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang akan berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan. (Muttaqin, R., dkk, 2023). Menurut Hasibuan (2021:26), menyatakan bahwa dimensi motivasi kerja terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana sejumlah kelompok individu berada didalamnya serta terdapat beberapa fasilitas penunjang bagi mereka untuk meraih tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti 2017:26). Lingkungan kerja merupakan atmosfer atau kondisi yang terdapat disekitar tempat bekerja para pegawai melakukan aktivitasnya (Kasmir, 2016:192). Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah ruangan, tata letak (layout), sarana dan prasarana yang tersedia di tempat pegawai bekerja serta juga meliputi kondisi hubungan sesama pegawai, atasan ataupun bawahan. Apabila suasana di lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka hal itu akan memberikan efek pada suasana kerja akan lebih sehat, serta berimbang pada kinerja. Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah hal yang melekat pada aktivitas pekerjaan pegawai yang berada disekitarnya dalam bentuk berwujud atau tidak berwujud yang memberikan pengaruh kepada karyawan saat melaksanakan tanggung jawabnya atau tugas sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2017:45), menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Metodelogi

Metode penelitian merupakan kaidah keilmuan yang dapat memproses data supaya valid yang akan menghasilkan tujuan yang dapat teraih, terbukti serta berkembang menjadi pengetahuan, alhasil nantinya akan berguna dalam pemahaman, pemecahan dan pengantisipasi masalah. (Sugiyono, 2017:2). Metode penelitian kuantitatif akan diterapkan pada penelitian ini. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan penelitian survei atau kuesioner. Responden berjumlah 58 orang pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kota Bandung. Instrumen dalam penelitian di uji melalui uji validitas dan reabilitas supaya dapat mengukur data yang terkumpul pada penelitian merupakan data yang valid dan reliabel. Terdapat uji statistik yang diaplikasikan, yaitu antara lain uji asumsi klasik yang memuat uji normalitas, heteroskedasitas, dan multikolinieritas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi secara parsial dan simultan, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis, seperti uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

Hasil dan Pembahasan

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian atau DKPP Kota Bandung menjadi objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan data kuesioner Kinerja pegawai (Y) sebanyak 10, Pengembangan Karir (X1) sebanyak 10, Motivasi Kerja (X2) sebanyak 8, dan Lingkungan Kerja (X3) sebanyak 10 peryataan pada pegawai ASN Jabata Fungsional DKPP Kota Bandung Seluruh pertanyaan berjumlah 38 dengan ukuran sampel 58 responden. Berikut lampiran hasil uji SPSS :

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (56)	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)	Y1	.762	.2586	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (56)	Keterangan
Pengembangan Karir(X1)	Y2	.463	.2586	Valid
	Y3	.568	.2586	
	Y4	.736	.2586	
	Y5	.796	.2586	
	Y6	.646	.2586	
	Y7	.673	.2586	
	Y8	.699	.2586	
	Y9	.802	.2586	
	Y10	.800	.2586	
	X1.1	.784	.2586	
Motivasi Kerja(X2)	X1.2	.789	.2586	Valid
	X1.3	.729	.2586	
	X1.4	.823	.2586	
	X1.5	.763	.2586	
	X1.6	.803	.2586	
	X1.7	.873	.2586	
	X1.8	.848	.2586	
	X1.9	.342	.2586	
	X1.10	.835	.2586	
	X2.1	.846	.2586	
Lingkungan Kerja(X3)	X2.2	.592	.2586	Valid
	X2.3	.854	.2586	
	X2.4	.824	.2586	
	X2.5	.835	.2586	
	X2.6	.889	.2586	
	X2.7	.834	.2586	
	X2.8	.680	.2586	
	X3.1	.766	.2586	
	X3.2	.836	.2586	
	X3.3	.836	.2586	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan output uji validitas diatas untuk keempat variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel serta hasil sig. dibawah 0.05. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid untuk digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	.864	.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	.894	.60	
Motivasi Kerja (X2)	.899	.60	
Lingkungan Kerja (X3)	.916	.60	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan output uji reliabilitas untuk keempat variabel memperoleh hasil *reability* lebih besar dari 0.60. Hal ini dapat diberikan kesimpulan instrumen penelitian pada keempat variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		3.77522153
Most Extreme Differences		
Absolute		.069
Positive		.069
Negative		-.054
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil yang tertera pada output Tabel 3. diketahui hasil Asymp. Sig sebesar 0.200 $>$ 0.05. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa data sifatnya berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	3.092	1.052		2.941	.005
Pengembangan Karir	-.080	.087	-.216	-.926	.359
Motivasi Kerja	.135	.083	.331	1.629	.109
Lingkungan Kerja	-.037	.070	-.107	-.524	.602

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari Hasil yang tertera pada output Tabel 4. variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Lingkungan, yaitu 0,359, 0.109 dan 0.602. Jadi sig. > 0.05. Hal ini berarti data bebas dari masalah Heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.953	1.770		2.233	.030		
Pengembangan Karir	.182	.146	.188	1.245	.218	.323	3.100
Motivasi Kerja	.374	.140	.350	2.676	.010	.427	2.340
Lingkungan Kerja	.295	.118	.329	2.500	.016	.423	2.362

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil yang tertera uji multikolinearitas memperoleh hasil VIF dibawah 10 atau nilai Tollerance di atas 0.1. Hal ini dapat diberikan kesimpulan tidak terjadi multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	3.953	1.770		2.233	.030
Pengembangan Karir	.182	.146	.188	1.245	.218
Motivasi Kerja	.374	.140	.350	2.676	.010
Lingkungan Kerja	.295	.118	.329	2.500	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Pada hasil output Tabel 6. menampilkan koefisien dan konstanta persamaan Regresi Linier Berganda yang dapat dijabarkan menjadi:

$$Y = 3.953 + 0.182X1 + 0.374X2 + 0.295 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil penjabaran persamaan diatas dapat dianalisis menjadi:

1. Nilai konstanta $a = 3.953$ mengandung arti bahwa apabila tidak ada penambahan Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) maka Kinerja Pegawai adalah 3.953.
2. Pengembangan Karir (X1) memperoleh koefisien sebesar 0.182 (positif), hal ini dapat diberikan kesimpulan variabel X1 = Pengembangan Karir mempengaruhi Y = Kinerja apabila variabel X1 = Pengembangan karir meningkat satu satuan maka variabel Y = Kinerja akan meningkat sebanyak 0.183.
3. Motivasi kerja (X2) memperoleh koefisien sebesar 0.374 (positif), hal ini dapat diberikan kesimpulan variabel X2 = Motivasi Kerja mempengaruhi Y = Kinerja apabila variabel X2 = Motivasi Kerja meningkat satu satuan maka variabel Y = Kinerja akan meningkat sebanyak 0.374.
4. Lingkungan Kerja (X3) memperoleh sebesar 0.295 (positif) hal ini dapat diberikan kesimpulan variabel X3 = Lingkungan Kerja mempengaruhi Y = Kinerja apabila variabel X3 = Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka variabel Y = Kinerja akan meningkat sebanyak 0.295.
5. Koefisien yang bertanda +/- yang menyatakan arah hubungan, nilai koefisien regresi +3.953 menunjukkan yang jalinan yang searah artinya kenaikan variabel (X) akan mengakibatkan kenaikan variabel(Y).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi(Parsial)

		Correlations			
		Pengembangan Karir	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.745**	.748**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.745**	1	.645**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.748**	.645**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.694**	.702**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel Correlations diatas memberikan gambaran hubungan antar variabel yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai(Y), serta Pengembangan karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Berikut hasil perhitungan korelasi berdasarkan Tabel Correlations menunjukkan bahwa :

1. Korelasi antar Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.694 artinya tergolong pada kelas 0,60–0,799 kesimpulannya terdapat korelasi kuat dan searah antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel korelasi diperoleh Sig. sebesar 0.000, yang artinya $0.05 \geq 0.000$. Hal ini dapat diberikan kesimpulan Pengembangan Karir mempunyai hubungan signifikan dengan Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.
2. Korelasi antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.702 artinya tergolong pada kelas 0,60–0,799 kesimpulannya terdapat korelasi kuat dan searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel korelasi diperoleh Sig. sebesar 0.000, yang artinya $0.05 \geq 0.000$, Hal ini dapat diberikan

kesimpulan Motivasi Kerja mempunyai hubungan signifikan dengan Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.

3. Korelasi antar Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.695 yang berarti berada pada interval 0,60–0,799 kesimpulannya terdapat korelasi kuat dan searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel korelasi diperoleh Sig. sebesar 0.000, yang artinya $0.05 \geq 0.000$, Hal ini dapat diberikan kesimpulan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan signifikan dengan Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.

Sedangkan untuk analisis korelasi simultan ditampilkan melalui output tabel dibawah:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.778 ^a	.605	.583	3.879	.605	27.531	3	54	.000	2.089

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Korelasi antara pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai secara simultan memiliki hasil R yaitu 0.778 tergolong pada kelas 0.60-0.799. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa pengembangan Karir (X1), motivasi Kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berada pada kelas yang korelasinya kuat dengan Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.778 ^a	.605	.583	3.879	.605	27.531	3	54	.000	2.089

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil output yang tertera pada Tabel 9. Menunjukan hasil R square 0.605. Hal ini dapat diberikan kesimpulan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebanyak 60,5% sisanya 39,5% akibat dari faktor lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.953	1.770		2.233	.030
	Pengembangan Karir	.182	.146	.188	1.245	.218
	Motivasi Kerja	.374	.140	.350	2.676	.010
	Lingkungan Kerja	.295	.118	.329	2.500	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil output uji t akan diketahui bagaimana pengaruh variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap varibel kinerja. Berikut penjelasan hasil uji-t menunjukkan bahwa :

1. Pengembangan karir (X1) menghasilkan output t hitung sebesar 1.245 dan output t-tabel 2.0048. Jadi 1.245 lebih kecil dari < 2.0048 dengan nilai sig. 0.218 < probabilitas 0.05. Kesimpulannya Pengembangan Karir (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.
2. Motivasi Kerja (X2) menghasilkan output t hitung sebesar 2.676 dan nilai t-tabel 2.0048. Jadi output 2.676 lebih besar > 2.0048 dengan nilai sig. 0.010 < probabilitas 0.05. Kesimpulannya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.
3. Lingkungan Kerja (X3) menghasilkan output t hitung sebesar = 2.500 dan nilai t-tabel = 2.0048. Jadi output 2.500 lebih besar dari > 2.0048 dengan nilai sig. 0.016 < probabilitas 0.05. Kesimpulannya Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1242.516	3	414.172	27.531
	Residual	812.381	54	15.044	
	Total	2054.897	57		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel diatas menghasilkan ouput F hitung sebesar 27.531 $> F$ tabel 2,77 serta output sig. 0.000<0.05. Kesimpulannya pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja s memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatab Fungsional DKPP Kota Bandung.

Kesimpulan

Dengan demikian peneliti mengambil kesimpulan bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kota Bandung dari hasil dan pembahasan diatas berikut hasilnya:

1. Hasil pengaruh secara parsial menunjukkan pengembangan karir (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kota Bandung.
2. Hasil pengaruh secara parsial menunjukkan motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kota Bandung.
3. Hasil pengaruh secara parsial menunjukkan lingkungan kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian(DKPP) Kota Bandung.
4. Hasil pengaruh secara simultan menunjukkan pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kota Bandung.

Referensi

Book

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai & Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali.
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Jurnal

- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The Impact That Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline Have on The Performance of Hammer Strong Bandung Employees. *Journal of Business and Management Inaba*, 2(02), 111–130. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v2i02.252>
- Ihza Rizky, Y. ., Chandra Jaya, R. ., Abdul Aziz Mubarok, D., Herlinawati, E. ., & Mukti Ali, M. . (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(2), 224–231. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i2.2117>
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32 - 49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Muttaqin, R., Indrianti, R.P., Siddiq, A.M., Wijawa, F., Jaya, R.C & Abdulrahman, A.S. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12 (1), 01-09. <https://doi.org/10.24036/jkmb.12260000>
- Ramadhani, F. D., Jaya, R. C., Natigor, D. H., Karamang, E., & Muttaqin, R. (2024). The Influence of Work Performance Assessment and Leadership Style on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. XYZ West Java Regional Head Office Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 441–448. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3.2154>

Web site

- Perubahan Renstra DKPP 2018-2023. (2022). <https://dkpp-kota.bandung.go.id/detail-pengumuman/perubahan-renstra-dkpp-2018-2023>