

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT PEGADAIAN SYARIAH
CABANG SAMPANG KOTA

Iftitah Agus Cahyani

itacahyani84@gmail.com

PT Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Pegadaian Syariah Sampang Kota Branch aims to find out how the influence of the work environment and career development on employee performance at PT. Sharia Pawnshop Sampang Kota Branch through its commitment to organization, this research is explanatory research with a quantitative approach. Explanatory research is research that explains the causal relationship between variables in research through hypothesis testing. The population in this study is as many as 50 employees at PT. Sharia Pawnshop Sampang Kota Branch. The sample in this study was taken by the purposive sampling method. The data analysis technique uses PLS (Partial Least Square) structural equation modeling analysis with the SmartPLS program version 3.4. using validity and reliability tests. The results of this study suggest that the work environment, career development, and organizational commitment affect employee performance. Work Environment, career development affects the Organization's Commitment. The Work Environment has an indirect effect through the Organization's Commitment to Employee Performance. Career development has an indirect effect through Organizational Commitment to Employee Performance.

Keywords: *work environment, career development, organizational commitment, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir bagi kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota melalui komitmen organisasi, penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel dalam penelitian melalui pengujian hipotesa. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai yang ada di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*. Teknik Analisis data menggunakan analisis pemodelan persamaan struktural PLS (*Partial Least Square*) dengan program *SmartPLS* versi 3.4. dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan, lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan karir berpengaruh tidak langsung dari melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya faktor manusia, sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan ada, dengan demikian tantangan-tantangan maupun peluang-peluang dalam pembentukan dan pengelolaan suatu organisasi sering bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

Kondisi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

Robbins (2015:150) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. Lingkungan kerja meliputi semua hal yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan, serta faktor non-fisik seperti budaya organisasi, hubungan antar karyawan, kepemimpinan, dan kebijakan-kebijakan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Sadili (2016:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual,

dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. dengan pendidikan serta pelatihan diharapkan karyawan bisa mengimplementasikannya kedalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab kerja masing-masing.

Dalam dunia kerja saat ini, komitmen yang kuat terhadap organisasi juga sangatlah penting. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi seluruh pegawai. Luthans (2014:131) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu kinerja, *labor turn over* dan tingkat kehadiran karyawan. Miner (2014:127) menambahkan bahwa tingkat komitmen karyawan yang tinggi secara positif berkaitan dengan rendahnya tingkat absensi dan tingginya produktivitas karyawan.

Bernardin dan Russel (2015:379) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya di hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Apabila karyawan memiliki kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dengan baik maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota adalah salah satu unit layanan syariah yang dimiliki oleh PT. Pegadaian. Untuk mengakomodir dan mengukur kinerja karyawan dalam rangka pencapaian kinerja Perusahaan diperlukan system penilaian pencapaian kinerja guna meningkatkan kinerja individu dan unit kerja. Demikian halnya dengan PT Pegadaian yang menjadi objek penelitian kali ini. Untuk mengukur kinerja karyawannya PT Pegadaian

menggunakan *Performance Management System* yang diatur dalam Peraturan Direksi Nomor 11 tahun 2015 tentang Penilaian Kinerja karyawan berdasarkan *Performance Management System*. Beberapa permasalahan atau fenomena yang terjadi PT Pegadaian yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian diantaranya adalah terkait pencapaian kinerja beberapa pegawai dan unit kerja Cabang Sampang Kota yang belum mencapai nilai *key performance indicator* sesuai dengan target.

Di samping itu terdapat fenomena terkait pengembangan karir yaitu dimana ketika seorang pegawai mendapatkan promosi dan kenaikan grade/ jabatan mengharuskan pegawai tersebut mutasi/ pindah dan ditempatkan di kota berbeda dengan kota asalnya sehingga berjauhan dengan keluarganya. Pegawai tersebut pastinya harus menjalankan mutasi karena sudah menandatangani komitmen organisasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam hal ini dikenal dengan istilah *Kontrak Management* atau *Commitment Signing* yang mengikat pegawai tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rozy Fathur, 2021, dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya)". Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, motivasi kerja memediasi lingkungan kerja, motivasi kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. World Innovative Telecommunication Surabaya. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan pada penelitian ini, oleh sebab itu jumlah sampel pada kajian ini yaitu sebanyak 70 orang yang berkerja di PT. World Innovative Telecommunication Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path*

Analysis). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik didapatkan bahwa model sudah memenuhi asumsi yang disyaratkan. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa 1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; 2) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) motivasi kerja bisa memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 4) motivasi kerja bisa memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Nurdin Ahmad, Abd. Qodir Djaelani, dan A. Agus Priyono, 2022, dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 karyawan. Metode penelitian ini adalah kuisiionare dan dokumentasi. Data dianalisis dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan menurut Rozy Fathur lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Nurdin Ahmad, Abd. Qodir Djaelani, dan A. Agus Priyono Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dari *research gap* tersebut peneliti tertarik untuk

menganalisa apakah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Komitmen organisasi sebagai variable interveningnya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (2015:379) menyatakan kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Nurdin, dkk (2022:4) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) meliputi:

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan tingkat baik atau buruknya hasil dari suatu pekerjaan
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

Komitmen Organisasi

Staw (2014:306) mengatakan bahwa komitmen merupakan nilai-nilai organisasi yang memberikan arti penting dalam kehidupan seorang anggota organisasi tersebut. Anwar dan Prihatini (2018:4) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Anwar dan Prihatin (2018:4), bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi meliputi:

1. Kepercayaan karyawan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi

DOI: <https://doi.org/10.37504/map.v7i4.678>

3. Keinginan karyawan untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Lingkungan Kerja

Robbins (2015:150) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari - hari dalam fungsinya selaku karyawan. Faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Serta pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas di pengaruhi oleh faktor fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Menurut Nurdin, dkk (2022:5) bahwa indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja meliputi:

1. Penerangan/cahaya
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Keamanan kerja
4. Suasana kerja
5. Kelengkapan peralatan kerja

Pengembangan Karir

Sadili (2016:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Nurdin, dkk (2022:4) bahwa indikator untuk mengukur Pengembangan Karir meliputi:

1. Pengalaman kerja
2. Pendidikan
3. Pelatihan
4. Promosi
5. Mutasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota yang berlokasi di Jalan Merapi No 1 Rong Tengah Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Jawa Timur

69211. Penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian atau responden. Teknik analisis data menggunakan *Software smartPLS 3.4*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Pegadaian adalah salah satu perusahaan pemberian pinjaman dengan jaminan barang, yang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. PT Pegadaian saat ini merupakan perusahaan jasa keuangan yang berada di bawah naungan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI Group). Hingga akhir tahun 2022, perusahaan ini memiliki 12 unit kantor wilayah, 61 unit kantor area, 642 unit kantor cabang, dan 3.444 unit pelayanan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Tersedia berbagai macam Produk dan layanan Pegadaian, yang bisa diakses di lebih 11.000 agen.

Yang menjadi objek dalam ini adalah salah satu kantor Cabang Pegadaian yaitu PT Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota yang beralamatkan di Jl Merapi No 1 Sampang Madura Jawa Timur. Agar dapat memberikan layanannya yang terbaik, Pegadaian memiliki 1 Kantor Pusat, 12 Kantor Wilayah, 61 Kantor Area. Pegadaian Syariah Cabang Sampang kota merupakan salah satu kantor cabang dari Area Pamekasan yang berada dibawah naungan PT Pegadaian Kantor Wilayah 12 Surabaya. Untuk memudahkan jangkauan pelayanan terhadap masyarakat yang lebih luas lagi PT Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota memiliki enam unit kerja yaitu : Unit Pelayanan Syariah Torjun, Unit Pelayanan Syariah Omben, Unit Pelayanan Syariah Robatal, Unit Pelayanan Syariah Teuku Umar, Unit Pelayanan Syariah Camplong dan Unit Pelayanan Syariah Kedundung.

Hasil Dari 50 responden yang menjawab kuesioner yang telah diberikan dapat diketahui jenis kelamin dari responden yakni pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Wanita	7	14 %
2	Pria	43	86 %
	Total	50	100 %

Dari 50 responden yang menjawab kuesioner yang telah diberikan dapat

diketahui usia para responden yakni pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	> 26 tahun	7	14 %
2	27- 36 tahun	28	56 %
3	37 - 46 tahun	12	24 %
4	> 46 tahun	3	6 %
	Total	50	100 %

Dari 50 responden yang menjawab kuesioner yang telah diberikan kuesioner

dapat diketahui Pendidikan Terakhir para responden yakni pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1	SD.	0	0 %
2	SMP	0	0 %
3	SMA	14	28 %
4	D1/D2/D3	4	8 %
5	S1/S2/S3	31	62 %
6	Lainnya	1	2 %
Total		50	100 %

Sumber : Data primer diolah 2024

Evaluasi Outer Model

Dijadikan alat untuk memastikan layak atau tidak sebagai pengukuran, yaitu hubungan laten antara variabel berikut indikator yang dimilikinya terdiri dari tiga macam yaitu *Convergent validity*, *Reliability*, dan *Discriminant validity*.

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian

a. Uji Convergent Validity

Tabel 4
Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.751
	X1.2	0.816
	X1.3	0.856
	X1.4	0.843
	X1.5	0.810
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0.738
	X2.2	0.730
	X2.3	0.865
	X2.4	0.812
	X2.5	0.792
Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0.770
	Z.2	0.742
	Z.3	0.843
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.902
	Y.2	0.647
	Y.3	0.688
	Y.4	0.791
	Y.5	0.679

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.¹ Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk

digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

b. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Menunjukkan seberapa besar varian keragaman variabel manifes yang dimiliki konstruk laten, angka standar 0,5 bermakna *convergent validity* baik dapat diartikan juga rata-rata di atas varian indikatornya. Angka 0,50 atau di atasnya menjadi nilai standar AVE variable (Haryono, 2017). Berikut disajikan Nilai *Average Variance Extractedd* (AVE) pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Average Variance Extractedd (AVE)

Variable	Rata-Rata Varians Diekstraksi (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.666
Pengembangan Karir (X2)	0.622
Komitmen Organisasi (Z)	0.618
Kinerja Pegawai (Y)	0.558

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua nilai AVE variabel > 0,5, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki konstruk validitas yang baik.

validity menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

c. Uji Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant*

Tabel 6
Cross Loading

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.751	0.408	0.545	0.640
X1.2	0.816	0.564	0.496	0.668
X1.3	0.856	0.593	0.627	0.665
X1.4	0.843	0.453	0.668	0.587
X1.5	0.810	0.642	0.563	0.669
X2.1	0.351	0.738	0.492	0.395
X2.2	0.627	0.730	0.550	0.576
X2.3	0.612	0.865	0.581	0.682
X2.4	0.449	0.812	0.409	0.495

X2.5	0.479	0.792	0.514	0.534
Z.1	0.617	0.563	0.770	0.572
Z.2	0.422	0.496	0.742	0.399
Z.3	0.610	0.476	0.843	0.539
Y.1	0.754	0.628	0.551	0.902
Y.2	0.480	0.644	0.313	0.647
Y.3	0.484	0.517	0.535	0.688
Y.4	0.678	0.349	0.493	0.791
Y.5	0.515	0.450	0.545	0.679

Berdasarkan sajian data pada tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

d. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 7
Composite Reliability

Variable	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0.875
Pengembangan Karir (X2)	0.858
Komitmen Organisasi (Z)	0.802
Kinerja Pegawai (Y)	0.819

Berdasarkan sajian data pada tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

e. Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 8
Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0.874
Pengembangan Karir (X2)	0.848
Komitmen Organisasi (Z)	0.793
Kinerja Pegawai (Y)	0.796

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Hipotesis (Pengaruh antar variabel)

Dimaksudkan untuk mencari pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan memeriksa path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik. Signifikansi parameter diperkirakan memberi gambaran

tentang korelasi antar variabel penelitian. Standar untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05.

Dalam menguji hipotesis dapat dilihat dari t-statistik dan nilai probabilitas. Masing-masing hasil perhitungan ini dibandingkan dengan t-tabel yang diperoleh dengan menggunakan nilai statistik untuk alpha 5%, nilai statistik yang digunakan adalah 1,96. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Ditolak bila t-hitung < 1,96 atau nilai sign > 0,05
2. Hipotesis Diterima bila t-hitung \geq 1,96 atau nilai sign \leq 0,05

Tabel di bawah ini menyajikan *path coefficient* pada Pengaruh Langsung antar variabel:

Tabel 9
Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.555	0.561	0.140	3.962	0.000
Pengembangan Karir (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.287	0.309	0.101	2.842	0.006
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.499	0.501	0.121	4.123	0.000
Pengembangan Karir (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.327	0.329	0.129	2.540	0.011
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.691	0.441	0.159	4.346	0.000

Selanjutnya akan disajikan output estimasi untuk pengujian model *structural*

Path Coefficient pada Pengaruh Tidak Langsung antar variabel, sebagai berikut :

Tabel 10
Uji Hipotesis Spesific Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.346	0.016	0.081	4.272	0,000
Pengembangan Karir (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.238	0.014	0.069	3.449	0.001

Pembahasan

Dilihat dari nilai *T-Statistic* dari masing- masing faktor, maka hipotesis yang menyatakan bahwa :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Kinerja (Y), dengan koefisien path sebesar 0.555, dengan nilai T-Statistic = 3.962 > 1,96, dan tingkat signifikansi (α) = 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis 1 yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota", dapat diterima.
2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien path sebesar 0.287, dengan nilai T-Statistic = 2.842 > 1,96, dan tingkat signifikansi (α) = 0,006 < 0,05 sehingga hipotesis 2 yang menyatakan "Pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota", dapat diterima.
3. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan koefisien path sebesar 0.565, dengan nilai T-Statistic = 4.123 > 1,96, dan tingkat signifikansi (α) = 0,000 < 0,05 Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan "Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota", dapat diterima.
4. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan koefisien path sebesar 0.327, dengan nilai T-Statistic = 2,540 > 1,96, dan tingkat signifikansi (α) = 0,011 < 0,05 sehingga hipotesis 4 yang menyatakan "Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota", dapat diterima.
5. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien path sebesar 0.691, dengan nilai T-Statistic = 4,346 > 1,96, dan tingkat signifikansi (α) 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis 5 yang menyatakan "Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota", dapat diterima.
6. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) dengan koefisien path sebesar 0.346, dengan nilai T-Statistic = 4.272 > 1,96, dan tingkat signifikansi (α) = 0.000 < 0,05 sehingga hipotesis 6 yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota", dapat diterima.

7. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) dengan koefisien path sebesar 0.238, dengan nilai T-Statistic = 3,449 > 1,96, dan tingkat signifikansi (α) = 0.001 < 0,05.

Sehingga hipotesis 7 yang menyatakan “Pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota”, dapat diterima.

SIMPULAN

Variabel Lingkungan kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di PT Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini menandakan bahwa faktor lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi secara bersama sama sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT Pegadaian.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai di PT Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota, lingkungan kerja terutama faktor hubungan dengan sesama rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Rekan kerja yang kompak dan tim yang solid merupakan pondasi yang kuat untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir yang jelas akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan berusaha untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik lagi dengan mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan saling mendukung komitmen masing masing pegawainya dalam rangka mewujudkan tercapainya visi misi perusahaan.

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Dengan adanya pengembangan karir yang baik akan memudahkan para pegawai memahami dan merapkan nilai nilai dan tujuan yang telah ditetapkan sebagai bagian dari komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan tingginya pemahaman akan komitmen organisasi maka akan semakin meningkatnya keterampilan dan pengetahuan para pegawai dan semakin baik pula pelayanan yang terbaik kepada nasabah.

Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi. Lingkungan kerja yang baik melalui pemahaman akan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Lingkungan kerja Pegadaian Syariah Cabang Sampang kota yang baik, aman dan nyaman melalui komitmen organisasi akan mendukung kinerja PT Pegadaian Syariah Cabang Sampang Kota menjadi lebih baik

Pengembangan Karir berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi. Faktor pengembangan karir yang baik secara tidak langsung melalui komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani Imelda, dan Satria Tirtayasa,
2019, Pengaruh Komitmen

Organisasi, Budaya Organisasi,
Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54*
- Anoraga, Pandji, 2016, *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2015. *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cascio, Wayne F, 2016, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits. Fourth Edition*. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Davis dan Newstrom, 2017, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2017, *Managemen Personalialia (Terjemahan)*, Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donelly, 2015, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Gujarati, Domador, 2016, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2015, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred, 2016, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Perilaku Konsumen*, Penerbit: PT Eresco Bandung.
- Mattinetta, Zakaria, Ahmad Idrus, dan Suratini, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo*
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Notoadmojo, Soejidjo. 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Nurdin Ahmad, Abd. Qodir Djaelani, dan A. Agus Priyono, 2020, *Pengaruh Gaya Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*, *e - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma*, Hal: 1-13
- Panggabean, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Rozy Fathur, 2021, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya)*, *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, June 2021, Vol. 15 No. 2, Page 267-276

- Sadili, Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Santoso, Singgih, 2016, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Organisasi, Komitmen Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 146
- Suprihanto, John. 2017, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Stoner, James, 2015, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Prenhalindo. Jakarta
- Tamali Hendro, dan Adi Munasip, 2019, *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol , No. 1, Maret 2019, Page: 55-68
- Thoah, Miftah, 2015, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju
- Yukl, Gary, 2016, *Komitmen Organisasi Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.