

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROFESIONALISME DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO LAYANAN PENGADAAN DAN PENGELOLAAN BARANG MILIK NEGARA (LPPBMN) KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Marissa Elisabeth Da Costa, Zakaria, Khusnul Khotimah, Suratini, Yendra

ABSTRAK

Tesis ini meneliti Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.

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, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan yang berjumlah 148 orang. Dengan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini seluruh populasi sebanyak 148 orang.

Temuan membuktikan bahwa Lingkungan kerja, Profesionalisme dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan baik secara parsial maupun simlutan..

Kata Kunci: *Lingkunga Kerja, Profesionalisme, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan/pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh

kinerja pegawainya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Selain faktor lingkungan kerja yang dapat mempegaruhi kinerja pegawai factor profesionalisme kerja. Profesionalisme kerja merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Fenomena yang pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara

(LPPBMN) Kementerian Perhubungan saat ini bahwa penempatan pegawai belum berjalan dengan baik dimana pegawai ditempatkan yang belum sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Selain profesionalisme kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen kerja.

Menurut Griffin (2015:100), komitmen adalah sikap menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan sebuah perusahaan, lembaga maupun organisasi lainnya. Jika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Akan tetapi komitmen yang dimiliki oleh pegawai Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan belum maksimal. Maka dari itu, memiliki komitmen yang tinggi sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja pegawai agar Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan semakin berkembang kedepannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan secara parsial.
2. Profesionalisme kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan secara parsial.
3. Komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan secara parsial.
4. Lingkungan kerja, Profesionalisme dan komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Manajemen Laba

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Menurut Sedarmayati (2017:26), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Afandi (2018:66), yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1). Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya., 2). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

2. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2017:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016:911), profesionalitas mempunyai makna kemampuan untuk bertindak secara profesional. Sedangkan profesionalisme mempunyai makna: mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah istilah yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang memiliki keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keahlian, kecakapan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi dengan cepat memanfaatkan peluang-peluang yang ada, adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat diatas memerlukan kemampuan, kemampuan dan keahlian serta pengalaman yang muncul tidak tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh aparat memungkinkan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Untuk mengukur profesionalisme diperlukan kompetensi, efektivitas dan efisiensi serta bertanggung jawab.

3. Komitmen Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuantujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Pengertian komitmen kerja menurut Luthans dalam bukunya Perilaku (2014:248), yaitu: Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Wibowo (2014:430), bahwa: Komitmen kerja didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional

mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Komitmen kerja pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut". Lalu pengertian komitmen kerja menurut Sudarmanto (2015:102): Komitmen kerja adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa komitmen merupakan kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Sedangkan menurut Kristanto (2015:87) ada tiga indikator komitmen organisasional yaitu: Affective Commitment: Motivasi meraih prestasi dalam pekerjaan diorganisasi, Continuance Commitment: Menghindari kerugian financial yang bisa merugikan organisasi, Normative Commitment: Melakukan kewajiban yang sepatasnya dilakukan.

4. Kinerja Pegawai

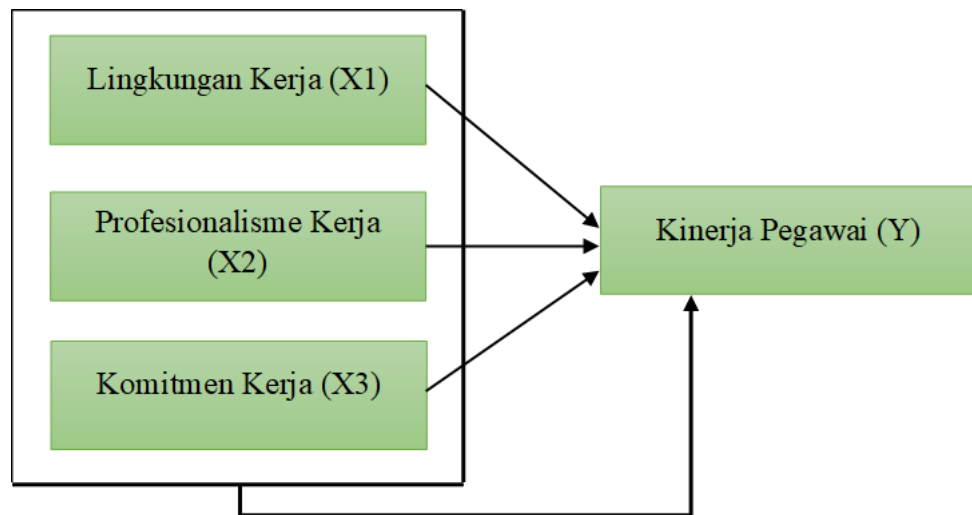
Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Ada beberapa penjelasan dari pengertian kinerja menurut beberapa para ahli. Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rudianto (2016:310) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Kerangka Konseptual

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

bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

6. Hipotesis Penelitian

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

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.
2. Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.
3. Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.
4. Lingkungan kerja, Profesionalisme kerja dan Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.

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, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap

kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan yang berjumlah 148 orang. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus yaitu dengan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini seluruh populasi sebanyak 148 orang.

Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

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

- a. Variabel bebas: Lingkungan Kerja (X_1), Profesionalisme Kerja (X_2), dan Komitmen Kerja (X_3).
- b. Variabel terikat: Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian:

1. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sedarmayanti (2017:2). Peneliti membatasi masing-masing 3 indikator, Indikator Lingkungan kerja fisik: 1. Kebisingan suara, 2, Keamanan di tempat kerja, 3. Fasilitas kerja, Indikator

Lingkungan kerja non fisik: 1. Kesempatan untuk maju, 2. Keadilan dalam bekerja, 3. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja

2. Variabel Profesionalisme Kerja (X2)

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Siagian (2016:163) a). Kemampuan. b). Kualitas. c). Saran dan Prasarana. d). Jumlah SDM. e). Keandalan.

3. Variabel Komitmen Kerja (X3)

Robbins dan Judge (2013:170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Indikator komitmen kerja menurut Luthans, (2014:236) sebagai berikut: a). Kebanggaan b). Kesediaan c). Kesetiaan d). Rasa percaya terhadap organisasi e). Pengabdian kepada organisasi

4. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016:190). Dengan indicator sebagai berikut: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian

PEMBAHASAN

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.155	.891		5.787	.000
	Lingk.Kerja_X1	.250	.038	.344	6.561	.000
	Profe.Kerja_X2	.268	.033	.432	8.091	.000
	Komit.Kerja_X3	.254	.039	.306	6.587	.000

Sumber: Lampiran output SPSS 2021

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, (6,561 > 1.65543), atau sig < a (0.000 < 0.05), berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hipotesis kedua yaitu profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, (8,091 > 1.65543), atau sig < a (0.000 < 0.05), berarti variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.

Hal ini menandakan bahwa variabel profesionalisme kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme kerja sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja.

Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kartono, (2019) Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan profesionalisme dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hipotesis ketiga yaitu Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hal ini ditunjukkan menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, (6.587 > 1.65543), atau sig < a (0.000 < 0.05), berarti variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Yohanes Susanto, dkk, 2019. Pengaruh

Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Memperoleh hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Profesionalisme kerja dan Komitmen kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, profesionalisme kerja dan komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hipotesis keempat yaitu lingkungan kerja, profesionalisme kerja dan Komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan.

Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 138.793 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.91 atau $F_{hitung} 138.793 > F_{tabel} 3.91$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel Lingkungan kerja, Profesionalisme kerja dan Komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan kerja, Profesionalisme kerja dan Komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai maka Kinerja pegawai akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya. Bahwa sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Penelitian ini sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh George Massora, (2017) Dari tiga variabel independen, hanya variabel lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Semakin baik

lingkungan kerja yang dimiliki oleh kantor maka kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.

2. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Semakin baik profesionalisme kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki loyalitas yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu untuk berprestasi.
4. Lingkungan kerja, Profesionalisme kerja dan Komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan. Semakin baik lingkungan kerja, profesionalisme kerja dan komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula atau sebaliknya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan perlu membuat tolak ukur yang lebih jelas setiap awal tahun, sebab kinerja tersebut sangat berkaitan dengan kemampuan terkhusus pada keahlian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolak ukur yang jelas diharapkan pegawai terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.
2. Untuk meningkatkan profesionalisme dan komitmen organisasi dalam diri pegawai Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan profesional.
3. Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan harus berlaku adil

dalam memberikan penilaian kerja kepada semua pegawai, sehingga dapat memudahkan para peneliti maupun yang berkepentingan didalamnya membaca peningkatan kinerja pegawai.

4. Penelitian juga memberikan bukti bahwa faktor lingkungan kerja, profesionalisme kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama ternyata berpengaruh positif dan signifikan dan oleh karena itu Kantor Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen sehingga bisa mendapatkan pegawai yang memiliki profesionalisme dan komitmen yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Aji Tri Budianto, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Pesero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta
- Ardy dan Ari Budi Kristanto. (2015). Faktor Finansial dan Non Finansial yang Mempengaruhi Agresivitas Pajak. Media Riset Akuntansi, Auditing, dan Informasi, Vol. 15, No. 1.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Ahmadi, Husin. Hasibuan, 2019. Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan
- Alwi, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Depdiknas. 2016. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Desani, Asrian. dkk, 2019. Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin AGRI. JURNAL DARMA AGUNG Volume XXVII, Nomor 2, Agustus 2019: 1063– 1071
- Dewi Hanggraeni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Edison, Emron. Yohny Anwar. Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Griffin W. 2015. Manajemen, Edisi ke-10, Alih bahasa, Sedarmayanti, Solemba Empat, Jakarta.
- Hanggraeni. Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Kartono, 2019 Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis. Volume 1, Nomor 1, Agustus 2018
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish
- Luthans, Fred. (2014). Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kesebelas. Remaja Rosakarya.
- Massora, George. 2017. Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Purwa Caraka Music Studio Yogyakarta). Skripsi Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela. Lijan Poltak. 2018. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizka, Zana. 2019. Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rudianto. 2016. Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen. t. t.p: Grasindo
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Sudarmanto, 2015 Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Susanto, Yohanes. dkk, 2019. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) Vol. 24, No. 2 Agustus 2019
- Sri. Soedarso,, Widodo, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Teori, Studi Kasus, Motivasi, Dan Internasionalisasi
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. PT RajaGrafindo Persada : Jakarta
- Wijaya,, Hendry. dkk, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Jurnal Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017