



Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor

Immanuel N. Boling Weni

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 23 Agustus 2023
Revised: 28 Agustus 2023
Accepted: 8 September 2023

This study aims to determine the effect of career development organizational commitment and transformational leadership on the performance of employee F, which makes up this population of 37 people. namely saturated samples of data collection using techniques namely observation, interviews, and documentation studies. The data is then analyzed using the t test to find out partially and the f test to determine the effect simultaneously. This research uses population primary data and the sample is employees at the District Marine and Fisheries Service Office Alor which amounted to 37 people. And the sampling technique in this study is a saturated sample. The statistical method used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1). partially the career development variable has a significance value of 0.001 or 0.1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H1 which states that the career development variable partially has a positive effect on employee performance at Alor Regency Maritime Affairs and Fisheries Service Office. (2). partially the organizational commitment variable has a significant value of 0.023 or 2.3% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H2 which states that the organizational commitment variable partially has a positive effect on employee performance at Alor Regency Maritime Affairs and Fisheries Service Office (3). partially the transformational leadership variable has a significant value of 0.001 or 0.5% where this value is smaller than the alpha value of 0.01 or 5% so the results of this study accept H3 which states that the transformational leadership variable partially has a positive effect on employee performance at the Maritime Service Office And Fisheries of Alor Regency. (4). simultaneously the career development variable organizational commitment and transformational leadership has a significant value of 0.000 or 0.00% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 which is 5% so that the results of this study simultaneously accept H4 which states that the variable career development organizational commitment and transformational leadership has an effect positively on the performance of employees at the Alor Regency Maritime Affairs and Fisheries Service Office. (5). The magnitude of the influence of organizational commitment and transformational leadership career development variables on employee performance at the Maritime Affairs and Fisheries Office of Alor Regency is 82.6%, this study simultaneously received H5.

Keywords: Career Development Organizational Commitment Transformational Leadership and Employee Performance

(*) Corresponding Author: weniimmanuel84@gmail.com

How to Cite: Weni, I. N. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 839-853. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8341141>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi baik itu Intansi Pemerintah, maupun swasta Sedangkan Organisasi sendiri merupakan sebuah tempat berkumpulnya sekelompok orang-orang untuk bekerja sama secara rasional dan secara terstruktur untuk mencapai tujuan. Begitu pentingnya keberadaan pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya agar mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan dapat meningkatkan kuantitas kinerja, efektifitas, kinerja dan kemandirian. pegawai dan Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepemimpinan terasformasional.

Kinerja pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan agar mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam suatu instansi.

Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan, perikanan tangkap, perikanan budidaya, serta pengolahan dan pemasaran hasil perikanan yang menjadi kewenangan provinsidan Daerah.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna. Kinerja sendiri memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau tidak sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi kuantitas kinerja, kualitas kinerja, pegawai yaitu pengembangan karir.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Wulandari (2019) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja di lingkungan organisasi.

Pada Dinas Kelautan dan Perikanan terdapat fenomena menyangkut dengan pengembangan karir masih kurang baik, dilihat masih ada karyawan yang masa kerja tinggi belum mengalami peningkatan jabatan dalam karirnya, masalah ini di sebabkan kurangnya informasi dan pengetahuan terhadap perkembangan karir mereka. Maka dari itu perhatian dari pihak instansi terhadap sistem pengembangan karir sangat di butuhkan agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas, terciptanya kepuasan kerja, dan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja yang nantinya dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi.

Selain pengembangan karir, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil

kerja.dengan adanya komitmen para pegawai nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai pegawai yang dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.yang mempengaruhi komitmen organisasionaladalah persepsi keadilan dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap pegawai untuk bekerja sama dalam memajukan perusahaan atau organisasi. Pada kantor Dinas Kelautan dan Perikananmasih terlihat Sejumlah pegawai yang menyia-nyiakkan jam kerja, para pegawai negeri ini bukannya menjalankan tugasnya tetapi masih terdapat Sejumlah pegawai yang bolos kerja dan yang datang terlambat masuk kantor.

Kepemimpinan transformasional juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Para pegawai memerlukan figur pemimpin yang baik dalam suatu instansi pemerintahan agar dapat menjadi motor penggerak kegiatan suatu instansi untuk mencapai kinerja yang baik. Figur pemimpin yang dibutuhkan oleh pegawai yang berada dalamsuatu instansi pemerintahan juga harus dapat menjadi pelindung bagi pegawai itu sendiri dan memenuhi aspirasi pegawai.Namun dalam penelitian ini peneliti melihat kepemimpinan yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan ini kurang akan pengawasan dan perhatian terhadap kinerja pegawainya dengan melihat peristiwa ini maka yang perlu ditingkatkan dalam Intasi ini adalah sistem pengawasan agar tujuan dari pada organisasi dapat dicapai.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tentang Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor.

LANDASAN TEORI

Menurut Mangkunegara dalam Ningrum (2022) mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kerjasama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.
4. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Arianty dkk dalam Wulandari (2019) indikator pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Eksposur

Eksposur adalah berusaha untuk dikenal oleh para pengambilan keputusan berkenaan dengan promosi, mutasi dan kesempatan peningkatan karir lainnya.

3. Loyalitas terhadap kantor

Loyalitas terhadap kantor adalah kesetiaan seorang pegawai untuk mengikuti apa yang diperintahkan dari kantor.

4. Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Peluang perkembangan ini membantu baik untuk kepentingan pegawai juga departemen sumber daya manusia perusahaan, khususnya dalam penempatan internal dan rencana karir seseorang.

Menurut Shaleh dalam Ningrum (2022) yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan pegawai, dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan pegawai, yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan pegawai pada organisasi, ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

Menurut Marthania et al., dalam Ernawaty (2018) ,indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin mampu memberikan contoh yang terbaik.
2. Pemimpin mampu menginspirasi semangat kerja pada pegawai.
3. Pemimpin memberikan kesempatan pada pegawai dalam mengembangkan potensi.
4. Pemimpin merangsang pegawai untuk menjadi inovatif.

METODE PENELITIAN

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor yang berjumlah 37 orang. Adapun metode penentuan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh alasan menggunakan metode sampling jenuh adalah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel $N = n$ maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Alor yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan nilai alfa sebesar 5%(0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

a.) Hasil Uji Validitas pengembangan karir

Hasil uji validitas Variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel pengembangan karir

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,865	0,3	Valid
P2	0,718	0,3	Valid
P3	0,810	0,3	Valid
P4	0,675	0,3	Valid
P5	0,799	0,3	Valid
P6	0,847	0,3	Valid
P7	0,804	0,3	Valid

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 01 hasil uji validitas variabel pengembangan karir diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

b.) Hasil Uji Validitas Variabel komitmen organisasi

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel komitmen organisasi

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,865	0,3	Valid
P2	0,808	0,3	Valid
P3	0,819	0,3	Valid
P4	0,758	0,3	Valid
P5	0,821	0,3	Valid
P6	0,840	0,3	Valid
P7	0,802	0,3	Valid

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas variabel komitmen organisasidiketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

c.) Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan transformasional

Hasil uji validitas variabel Pendapatandapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan transformasional

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,821	0,3	Valid
P2	0,740	0,3	Valid
P3	0,804	0,3	Valid

P4	0,765	0,3	Valid
P5	0,844	0,3	Valid
P6	0,792	0,3	Valid
P7	0,726	0,3	Valid

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

d.) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,749	0,3	Valid
P2	0,594	0,3	Valid
P3	0,615	0,3	Valid
P4	0,557	0,3	Valid
P5	0,671	0,3	Valid
P6	0,664	0,3	Valid
P7	0,578	0,3	Valid

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Fantang (2019) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Pengembangan Karir (X₁)	0,894	0,6	Reliebel
Komitmen organisasi (X₂)	0,916	0,6	Reliebel
Kepemimpinan transformasional (X₃)	0,894	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,752	0,6	Reliebel

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 05 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Pengembangan Karir (X₁), Komitmen organisasi (X₂), Kepemimpinan

transformasional (X_3) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a.) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97782393
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.085
	Positive	.062
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogorov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

b.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7
Uji Heterokedastisitas (uji glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.449	1.012		1.432	.161
	X1	-.038	.044	-.231	-.876	.387
	X2	-.033	.042	-.213	.798	.431
	X3	.049	.036	.270	1.377	.178

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel pengembangan karir sebesar $0,387 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi sebesar $0,431$

$> 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar $0,178 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

c.) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinieritas*. Dilihat dari nilai *multikolinieritas* dari nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinieritas*.

Tabel 08
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	ig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
	(Constant)	8.546	1.856		.604	.000		
	X1	.310	.080	.453	.852	.001	.381	2.624
	X2	.183	.077	.284	.390	.023	.373	2.682
	X3	.234	.065	.313	.580	.001	.690	1.449

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel pengembangan karir (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar $0,381$ dan nilai VIF sebesar 2.624 variabel komitmen organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar $0,373$ dan nilai VIF sebesar 2.682 dan variabel kepemimpinan transformasional

dengan nilai tolerance sebesar 0,690 dan nilai VIF sebesar 1.449 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

d.) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

1. Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja pegawai Dan pengembangan karir
Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Pengembangan Karir

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square		Sig.
* X 1	Between Groups	(Combined)	157.376	9	17.486	1.715	.000
		Linearity	138.140	1	138.140	2.550	.000
		Deviation from Linearity	19.236	8	2.404	.611	.168
	Within Groups		40.300	27	1.493		
	Total		197.676	36			

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai Dan pengembangan karir sebesar 0,168 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai Dan pengembangan karir

2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi

Tabel 10
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square		Sig.
* X 2	Between Groups	(Combined)	150.442	9	16.716	.555	.000
		Linearity	127.494	1	127.494	2.879	.000
		Deviation from Linearity	22.948	8	2.869	.640	.160
	Within Groups		47.233	27	1.749		
	Total		197.676	36			

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan komitmen organisasi sebesar 0,160 > 0,05 atau

5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan komitmen organisasi

3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Kepempinan Transfomasional

Tabel 11
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Kepempinan Transfomasional

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
*	Between Groups	(Combined)	130.976	8	16.372	6.873	.000
		Linearity	96.427	1	96.427	40.479	.000
		Deviation from Linearity	34.549	7	4.936	2.072	.081
	Within Groups		66.700	8	2.382		
	Total		197.676	6			

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan transformasional 0,081 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan transformasional

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel pengembangan karir (X_1), variabel komitmen organisasi (X_2), dan variabel kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.546	1.856		4.604	.000
	X1	.310	.080	.453	3.852	.001
	X2	.183	.077	.284	2.390	.023
	X3	.234	.065	.313	3.580	.001

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 12 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.546 + 0,310X_1 + 0,183X_2 + 0,234X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8.546 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 8.546

- b) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,310 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan karir satu satu maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai.mengalami peningkatan sebesar 31,0%.
 - c) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (x_2) sebesar 0,183 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komitmen organisasi satu satu maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai .mengalami peningkatan sebesar 18,3%.
 - d) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X_3) sebesar 0,234 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan transformasional sebesar satu satu maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai adanya peningkatan sebesar 23,4%.
5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan kariri (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) (untuk yang ke-5) dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows*. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 13
Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model		Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	Change	f1	f2	Sig. F Change
1	909 ^a	826	.810	1.021	.826	2.172	4	3	.000

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,826 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel pengembangan karir komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 82,6% dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

6. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
	Constant)	8.546	1.856		4.604	.000
1	X	.310	.080	.453	3.852	.001
2	X	.183	.077	.284	2.390	.023
3	X	.234	.065	.313	3.580	.001

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 14 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

a.) Pengujian Hipotesis 1 pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam tabel 14 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel pengembangan karir sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

b.) Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam tabel 14 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,023 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

c.) Pengujian Hipotesis 3 Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam tabel 14 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel kepemimpinan transformasional sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa kepemimpinan

transformasional kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

7. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F atau uji Simultan dimaksudkan untuk menguji hipotesis, kempat yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	163.255	3	54.418	5.2172	.000 ^b
Residual	34.421	3	1.043		
Total	197.676	3			
		6			

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 15 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

a.) Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh pengembangan karir komitmen organisasi Dan kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam tabel 15 di atas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel pengembangan karir komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel pengembangan karir komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

8. Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) (untuk yang ke-5) dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows*. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 16
Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model		Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	Change	f1	f2	Sig. F Change
1	909 ^a	826	.810	1.021	.826	2.172		3	.000

Sumber: data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 16 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

- a.) Pengujian Hipotesis 5 seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 16 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,826 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel pengembangan karir komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 82,6% dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

KESIMPULAN

1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor
4. Pengembangan karir, komitmen organisasi dan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor
5. Pengembangan karir, komitmen organisasi dan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor sebesar 82,6%

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawaty (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Donggala.
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Gorang, A., Peny, T. L., Tang, S., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian
- Hermayanti, H., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor.
- Ningrum (2022) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur
- Nugraha (2022)Pengaruh Pengembangan Karir, Kopetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
- Pramukti (2019)Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Sugiyono.(2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta: Bandung
- wulandari (2022) Pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota bima