

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGAWASAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA PROVINSI SULAWESI BARAT

Kamarullah^{*1}, Ridwan², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ulya.redalz@gmail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³drasriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat. Metode pengambilan sampel umum digunakan dalam sampel, yaitu. semua anggota populasi utama digunakan sebagai sampel. Sebanyak 72 responden pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat (2) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat (3) komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat (4) pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pengawasan, Komitmen Pegawai, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to (1) identify and analyze the effect of career development on employee performance at the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province (2) to identify and analyze the effect of disruption on performance at the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province (3) to know and analyze the influence of personality on the performance of employees of the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province (4) to find out and analyze the influence of career development, attention and personality on the performance of employees of the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province. Common sampling method used in the sample, ie. all members of the main population are used as samples. As many as 72 respondents from the Bureau of Goods and Services Procurement of the West Sulawesi Provincial Government were sampled.

The data collection method used was direct interviews with the parties involved with the problem being discussed and giving questionnaires to employees according to the research being conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T test, F test and Coefficient of Determination Test (R²).

The results of the analysis show that (1) career development has a positive and significant effect on employee performance at the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province (2) warnings have a positive and significant effect on employee performance

at the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province (3) employee mood positive and significant effect on employee performance at the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province (4) career development, attention and attention of employees have a positive and significant effect on employee performance at the Bureau of Procurement of Goods and Services of West Sulawesi Province.

Keywords: *Career Development, Supervision, Employee Commitment, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan berperan penting dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Salah satu tugas utama pemerintahan adalah mengelola anggaran dan sumber daya untuk membeli barang dan jasa yang dibutuhkan dalam kegiatan pemerintahan. Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengadaan barang dan jasa, memegang peranan penting dalam menjamin ketersediaan barang dan jasa bagi kegiatan pemerintahan.

Pada kenyataannya, kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat produktivitas, penyelesaian pekerjaan yang lambat, serta tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir, pengawasan, dan komitmen pegawai.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar dapat melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan komitmen pegawai mengacu pada kesediaan dan tekad pegawai untuk berkontribusi pada organisasi tempatnya bekerja.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan bagian yang sangat vital dan harus menjadi pokok perhatian, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh orang yang ada dan melakukan aktivitasnya didalam organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi birokrasi pemerintahan disebut dengan Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut sejalan dengan "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara".

Fokus pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan merujuk pada pencapaian sasaran kerja atau berbasis kinerja, hal ini terimplementasi melalui "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil". Target kinerja merupakan target yang ingin dicapai berdasarkan kegiatan tugas jabatan dan indikator kinerja individu yang telah ditetapkan berdasarkan data realisasi kinerja periode sebelumnya dan atau kinerja yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi organisasi. Adapun visi "**Sulawesi Barat Maju dan Malaqbi**" dan Misi Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Modern dan Terpercaya, Adapun Tujuannya Melaksanakan Pengelolaan Administrasi Kebijakan Daerah Bidang Pengadaan Barang dan Jasa.

Indikator Kinerja Utama Biro Pengadaan Barang Dan Jasa adalah Persentase Pengelolaan Administrasi Kebijakan Daerah Bidang Pengadaan Barang dan Jasa. Kerangka Pengukuran kinerja di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setda Provinsi Sulawesi Barat dilakukan dengan mengacu ketentuan dalam "Peraturan Presiden Nomor

29 Tahun 2014". Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan "Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014". Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Kenyataan yang terjadi saat ini adalah ada kalanya dalam suatu instansi pemerintah terdapat pegawai yang kinerjanya rendah, mereka lalai dalam bekerja dan bekerja hanya seadanya saja. Akibatnya, kualitas serta kuantitas pekerjaan mereka tidak sama dengan apa yang diinginkan instansi.

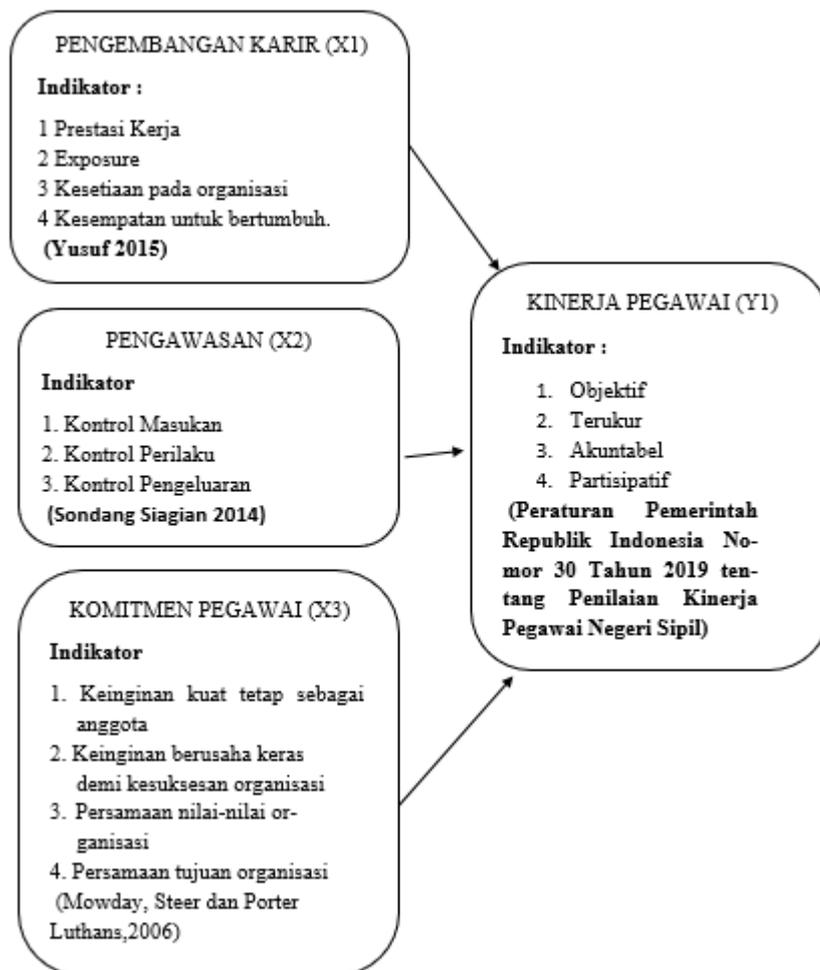
Pengembangan karier tidak cuma berhubungan dengan ciri organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan ciri individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah kontrol atau pengawasan yang berfungsi membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan pegawai administrasi sesuai dengan hasil yang diinginkan. Selain itu, fungsi ini juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap hal tersebut. Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan, tapi karena tidak mungkin pimpinan melakukan semuanya maka pengawasan dilimpahkan pada unit pengawasan. Tetapi dalam melakukan pengawasan pimpinan akan dibantu oleh beberapa manajer yang bertugas pada bidangnya masing-masing sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan nampak dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja maksimal.

Lokasi yang dipilih pada kegiatan penelitian ini Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat. Peneliti memilih lokasi tersebut dengan pertimbangan keterjangkauan lokasi dan efisiensi biaya. Hal mendasar lokasi penelitian ini dipilih karena sebelumnya telah dilakukan survei ke beberapa kantor baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan namun yang peneliti anggap paling representative adalah Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat karena peneliti mendapatkan persetujuan langsung dari pimpinan yang ada di lokasi tersebut. Merujuk observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja pegawai pada kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat belum terlalu optimal hal tersebut terlihat dari beberapa pegawai tidak mengetahui visi dan misi instansi tersebut padahal telah disosialisasikan melalui baliho depan ruangan, kemudian telah ditetapkan bahwa setiap bulannya dilaksanakan rapat evaluasi namun beberapa pegawai terkadang mengabaikan hal tersebut bahkan informasi yang didapatkan ada pegawai sering tidak menghadiri rapat evaluasi tersebut. Selanjutnya yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen pegawai, instansi ini berkomitmen *center of exelent procurement* (pusat pengadaan unggulan) namun ditemukan informasi dalam rencana strategis Biro pengadaan barang dan jasa tahun 2023- 2026, masih adanya perangkat daerah yang belum menggunakan system pengadaan secara elektronik secara penuh jumlah personil belum

memenuhi kriteria dalam hal pengelolaan pengadaan barang/jasa, belum memadainya sarana dan prasarana kurang optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam membantu pelaksanaan program kegiatan. Hal ini pastinya berbanding terbalik dengan komitmennya. Dengan memperhatikan informasi hasil observasi terkait fakta-fakta lapangan pada objek penelitian, maka penulis tertarik memecahkan masalah dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat
- H2: Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat
- H3: Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini, menggunakan suatu bentuk Pendekatan dengan metode

kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan angka-angka yang dikelola menjadi informasi, metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Oleh karena itu maka hasil penelitian ini memberikan hasil dengan angka yang akurat berdasarkan hasil pengisian kuesioner di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat, Waktu penelitian dilaksanakan pada Mei 2023

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016) yaitu “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 72 orang.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan tehnik sampel berdasarkan yang dikemukakan oleh Arikunto (2011) bahwa jika populasi berada dibawah 100 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka jumlah sampel 72 orang responden, adapun tehnik sampel yang digunakan adalah tehnik sampel sensus sampel yang artinya semua sampel pada penelitian ini mempunyai peluang yang sama dijadikan responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tes validitas digunakan agar mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, uji validasi dalam penelitian ini berdasarkan nilai korelasi setiap item pertanyaan terhadap skor total variabel dengan kriteria korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai table ($df=N-2$, $N=72$, $\alpha = 5\%$)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0.668	0,231	VALID
	X1.2	0.457	0,231	VALID
	X1.3	0.699	0,231	VALID
	X1.4	0.791	0,231	VALID
	X1.5	0.600	0,231	VALID
	X1.6	0.660	0,231	VALID
	X1.7	0.677	0,231	VALID
	X1.8	0.664	0,231	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada table diatas, maka terlihat bahwa nilai r hitung > nilai table r pada DF $(72-2) = 0,231$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengawasan

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Pengawasan	X2.1	0.758	0,231	VALID
	X2.2	0.472	0,231	VALID
	X2.3	0.594	0,231	VALID
	X2.4	0.268	0,231	VALID
	X2.5	0.654	0,231	VALID
	X2.6	0.666	0,231	VALID
	X2.7	0.690	0,231	VALID
	X2.8	0.818	0,231	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada table diatas, maka terlihat bahwa nilai r hitung > nilai table r pada DF (72-2) = 0,231. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Pengawasan adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Pegawai

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Komitmen Pegawai	X3.1	0.802	0,231	VALID
	X3.2	0.837	0,231	VALID
	X3.3	0.752	0,231	VALID
	X3.4	0.790	0,231	VALID
	X3.5	0.726	0,231	VALID
	X3.6	0.651	0,231	VALID
	X3.7	0.714	0,231	VALID
	X3.8	0.733	0,231	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada table diatas, maka terlihat bahwa nilai r hitung > nilai table r pada DF (72-2) = 0,231. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Komitmen Pegawai adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.435	0,231	VALID
	Y2	0.877	0,231	VALID
	Y3	0.902	0,231	VALID
	Y4	0.912	0,231	VALID
	Y5	0.921	0,231	VALID
	Y6	0.775	0,231	VALID
	Y7	0.846	0,231	VALID

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
	Y8	0.869	0,231	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada table diatas, maka terlihat bahwa nilai r hitung > nilai table r pada DF $(72-2) = 0,231$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas dilakukan bersama melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 yakni bila riset ulang bersama waktu serta variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,60$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel itu dilakukan riset ulang bersama waktu serta variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Pengembangan Karir	X1	0.790	0,60	Reliabel
Pengawasan	X2	0.725	0.60	Reliabel
Komitmen Pegawai	X3	0.884	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y1	0.932	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan kalau variabel yang digunakan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun program yang digunakan Dalam melakukan analisis regresi berganda adalah program IBM SPSS for Windows versi 26. Dari analisis tersebut diperoleh hasil seperti pada table 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.252	4.532		3.145	.002
	Pengembangan_Karir	.539	.088	.607	6.104	.000

Pengawasan	.051	.171	.037	.301	.764
Komitmen_Pegawai	.026	.104	.031	.246	.806

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari tabel diatas diketahui nilai Constant (a) sebesar 14.252 sedangkan nilai X1, X2, Dan X3 (b/Koefisiensi Regresi) sebesar 0,539, 0,051, dan 0,026 sehingga persamaan sebagai berikut :

Merujuk pada table 6, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_2 + b_1X_3 \text{ atau}$$
$$Y = (14,252) + 0,539X_1 + 0,051X_2 + 0,026X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 14,252 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja sebesar 14,252. Artinya jika variable pengembangan karir, pengawasan, komitmen pegawai bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 14,252.
2. Variabel pengembangan karir (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,539. Artinya pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai pengembangan karir meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,539.
3. Variabel pengawasan (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,051. Artinya pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai pengawasan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,051.
4. Variabel komitmen pegawai (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,026. Artinya komitmen pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai komitmen pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,026.

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel. Apakah variabel Pengembangan Karir (X_1), Pengawasan (X_2) dan Komitmen Pegawai (X_3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut;

Merujuk tabel 6 Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel pengembangan karir sebesar 6,104 serta nilai t tabel dari hasil sebesar 1,995. Bersama itu maka nilai t hitung sebesar $6,104 > 1,995$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Merujuk pada tabel 6 Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung Variabel Pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 0,301 serta nilai t tabel dari hasil sebesar 1,995. Bersama itu maka nilai t hitung sebesar $0,301 < 1,995$. serta nilai signifikansi sebesar $0,764 > 0,05$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak Ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Merujuk pada tabel 6 Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung Variabel Pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 0,246 serta nilai t tabel dari hasil sebesar 1,995 Bersama

itu maka nilai t hitung sebesar $0,246 < 1,995$. serta nilai signifikansi sebesar $0,806 > 0,05$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak Ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk variabel independen dalam hal ini pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.150	3	142.717	14.896	.000 ^b
	Residual	651.503	68	9.581		
	Total	1079.653	71			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen_Pegawai, Pengembangan_Karir, Pengawasan						

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil pengolahan diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 14.896 sedangkan F table sebesar 2,740. $14.896 > 2,740$. Ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai). serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variable Pengembangan Karir, variabel Pengawasan dan variabel Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan bentuk pangkat dua dari korelasi atau biasa disebut R square. Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan variabel- variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil analisisnya dapat diperhatikan pada table berikut.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.370	3.095
a. Predictors: (Constant), Komitmen_Pegawai, Pengembangan_Karir, Pengawasan				

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Pada tabel 8 Dapat dilihat kalau R pada tes langsung riset ini diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,630$ yang artinya korelasi atau hubungan antara Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sebesar 63,0%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar = 0,397 yang artinya sebesar 39,7% Kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t (parsial) didapatkan hasil pengembangan karier berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengembangan karier terhadap kinerja pegawai diperoleh 6,104 dengan nilai signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila pengembangan karier efektif maka akan meningkat kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila pengembangan karier tidak efektif maka kinerja pegawai akan rendah.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Agus Budianan, Ni Made Dwi Puspita. (2021) Dan M.Fizdian Arismunandar, Hazmanan Khair (2020) diperoleh hasil bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Pengembangan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karier memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karier pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karier adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karier sangat penting bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan, karena dalam pelaksanaan karier, pengembangan karier pegawai menjadi tolak ukurnya. Apabila perusahaan swasta atau pemerintah tidak melaksanakan pengembangan karier, maka perusahaan atau pemerintah tidak dapat melaksanakan peningkatan pengembangan karier.

Mendefinisikan karier adalah langkah pertama dalam karirnya. Inilah saatnya karyawan harus mulai memikirkan pengembangan diri sesuai dengan bakat dan keterampilannya. Departemen SDM dapat membantu mengembangkan karyawan/anggota organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t (parsial) didapatkan hasil pengawasan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh 0,301 dengan harga signifikansi 0.764, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05.

Hasil penelitian ini tidak relevan dan tidak sejalan dengan penelitian Rafles Hebron Manalu, Sondang N.B. Marbun, Elperida J. Sinurat, (2021) Dan Ahmad Rivai (2021) diperoleh hasil bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Indikator peninjauan pribadi, interview atau lisan, laporan tertulis sudah memperoleh hasil yang baik namun untuk indikator laporan dan pengawasan kepada hal-hal yang bersifat khusus masih belum memperoleh hasil yang baik karena jawaban responden masih rendah untuk indikator ini sehingga hal ini berpengaruh terhadap variabel pengawasan dan belum mampu mendorong tingkat kinerja pegawai secara signifikan pada biro pengadaan barang dan jasa pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t parsial didapatkan hasil komitmen pegawai memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro pengadaan barang dan jasa pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,246. Dapat diartikan bahwa komitmen pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai biro pengadaan barang dan jasa pemerintah provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini tidak relevan dan tidak sejalan dengan penelitian I Made Agus Budiana, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspita (2021), Tri Joko, Razak Munir, Nur Fattah (2019) Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier, Pengawasan, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji f anova didapatkan hasil pengembangan karier, pengawasan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai f hitung untuk variabel pengembangan karir, pengawasan, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh 14.896 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai f yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila pengembangan karier meningkat, dan efektif pengawasan serta konsisten komitmen pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya pengembangan karier rendah, pengawasan tidak efektif dan komitmen pegawai tidak konsisten maka kinerja pegawai akan rendah.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah aktor dari semua tingkatan mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang juga dapat menggunakan sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, lokasi dan infrastruktur yang sempurna, tetapi lebih kepada orang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja yang memuaskan tidak terjadi dengan sendirinya dan seketika, tetapi memerlukan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil atau prestasi pegawai yang baik mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui efisiensi atau tingkat keberhasilan pegawai. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis, yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang produktif akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya jika pengembangan karir tidak produktif maka kinerja pegawai akan buruk.

2. Secara parsial variabel pengawasan memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator peninjauan pribadi, interview atau lisan, laporan tertulis sudah memperoleh hasil yang baik namun untuk indikator laporan dan pengawasan kepada hal-hal yang bersifat khusus masih belum memperoleh hasil yang baik karena jawaban responden masih rendah untuk indikator ini sehingga hal ini berpengaruh terhadap variabel pengawasan dan belum mampu mendorong tingkat kinerja pegawai secara signifikan pada biro pengadaan barang dan jasa pemerintah Sulawesi Barat.
3. Secara parsial variabel komitmen pengawasan memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator peninjauan pribadi, interview atau lisan, laporan tertulis sudah memperoleh hasil yang baik namun untuk indikator komitmen pegawai kepada hal-hal yang bersifat khusus masih belum memperoleh hasil yang baik karena jawaban responden masih rendah untuk indikator ini sehingga hal ini berpengaruh terhadap variabel komitmen pegawai dan belum mampu mendorong tingkat kinerja pegawai secara signifikan pada biro pengadaan barang dan jasa pemerintah Sulawesi Barat.
4. Pengembangan karir, pengawasan dan Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai biro pengadaan barang dan jasa pemerintah provinsi sulawesi barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika pengembangan karir produktif dan pengawasan efektif serta komitmen pegawai konsisten maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika pengembangan karir tidak produktif dan pengawasan tidak efektif dan komitmen pegawai tidak konsisten maka kinerja pegawai buruk

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Syamsuar, Andi, Mustafa. (2021). *Pengaruh pelatihan, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja satuan polisi pamong praja Kabupaten Polewali Mandar*. Makassar : Stie Nobel Indonesia Makassar.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (1988). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2006). *Business Research Methods*. New York. McGraw Hill.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.

- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halsey. (2003). <http://www.google.com/pengawasan> organisasi, html. Diakses tahun 2014.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta. BPFE.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi. Yogyakarta.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & J.H. Jackson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mockler, Robert, J. (2003). *Management Control Process*. Jakarta. PT. Pustaka Binama.
- Mowday, Richard. T, Lyman, W. Porter, Richard, M. Steers. (1982). *Employee-Organizational Linkage : The Psychology of Commitment Absentism and Turnover*. Academic Press Inc, New York.
- Phillipps. Jack, J. (1945). *Handbook of training evaluation and measurement methods*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey. Pearson Education.
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Slovin <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suherdi. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor biro pengadaan barang dan jasa provinsi sulawesi barat*. Mamuju : Universitas Muhammadiyah Mamuju.

-
- Winardi. (2000). <http://anitamutez.blogspot.com/2012/01/tipe-tipe-dan-jenis-jenis-pengawasan.html>. Diakses Minggu, 08 Januari 2012.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga keuangan Syariah*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Depok. Rajawali Pers.