

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui bidang pendidikan, kepemudaan, dan olahraga. Keberadaannya diatur melalui peraturan daerah serta peraturan bupati yang menegaskan fungsi dan kewenangannya. Dinas ini bertugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di sektor pendidikan dan pengembangan generasi muda. Fokus utamanya adalah memperluas akses pendidikan, meningkatkan mutu pembelajaran, serta mendorong prestasi pemuda dan olahraga. Dengan demikian, dinas ini berperan penting dalam membangun pondasi masa depan Kabupaten Teluk Bintuni.

Secara kelembagaan, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni memiliki struktur organisasi yang terdiri dari kepala dinas, sekretariat, bidang-bidang teknis, serta unit pelaksana teknis daerah. Struktur ini memungkinkan adanya pembagian tugas yang jelas, mulai dari pengelolaan administrasi hingga pelaksanaan program. Bidang pendidikan menangani jenjang PAUD, SD, hingga SMP sesuai kewenangan kabupaten. Bidang kepemudaan fokus pada pembinaan organisasi pemuda dan pengembangan kreativitas generasi muda. Sementara itu, bidang olahraga berperan dalam membina prestasi atlet daerah.

Visi yang diemban Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni adalah menciptakan masyarakat cerdas, berdaya saing, dan berkarakter melalui pendidikan yang berkualitas, kepemudaan yang produktif, serta olahraga yang berprestasi. Misi yang dijalankan mencakup peningkatan akses pendidikan, peningkatan mutu tenaga pendidik, pemberdayaan pemuda, serta pengembangan sarana olahraga. Visi dan misi ini selaras dengan arah pembangunan daerah serta tujuan pembangunan nasional di bidang sumber daya manusia. Upaya ini juga mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) terutama di sektor pendidikan. Dengan visi dan misi yang jelas, dinas ini menjadi motor penggerak pembangunan manusia di Teluk Bintuni.

Dalam bidang pendidikan, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga bertanggung jawab memastikan seluruh anak usia sekolah di Teluk Bintuni mendapatkan layanan pendidikan yang memadai. Program-program seperti wajib belajar 12 tahun, peningkatan sarana prasarana sekolah, dan penyediaan tenaga pendidik profesional terus diupayakan. Selain itu, dinas juga fokus pada pendidikan inklusif untuk anak berkebutuhan khusus agar memiliki kesempatan yang sama. Pemerintah daerah juga mendorong literasi digital dan pembelajaran berbasis teknologi. Semua langkah ini dilakukan untuk memperkecil kesenjangan pendidikan antarwilayah.

Dalam bidang kepemudaan, dinas ini berperan mengembangkan potensi generasi muda agar menjadi aset berharga bagi pembangunan daerah. Program yang dijalankan meliputi pelatihan keterampilan, kewirausahaan, dan Kepuasan Kerja bagi pemuda. Dinas juga memberikan dukungan terhadap organisasi kepemudaan dan

forum komunikasi pemuda. Tujuannya adalah mencetak pemuda yang kreatif, inovatif, serta memiliki jiwa nasionalisme. Dengan demikian, pemuda Teluk Bintuni diharapkan mampu bersaing secara regional maupun nasional.

Bidang olahraga menjadi salah satu perhatian penting, di mana Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni mengembangkan berbagai cabang olahraga. Program pembinaan atlet sejak usia dini, kompetisi olahraga antar sekolah, hingga penyediaan fasilitas olahraga terus ditingkatkan. Dinas juga mendukung partisipasi atlet daerah dalam event olahraga tingkat provinsi maupun nasional. Prestasi olahraga menjadi salah satu indikator keberhasilan pembinaan generasi muda. Selain itu, olahraga juga dipandang sebagai sarana mempererat persatuan dan membangun kesehatan masyarakat.

Sebagai daerah dengan tantangan geografis yang luas, dinas ini menghadapi hambatan dalam distribusi layanan pendidikan dan pengembangan pemuda. Beberapa wilayah terpencil masih sulit dijangkau, sehingga memerlukan strategi khusus dalam penyediaan guru dan fasilitas. Oleh karena itu, program kemitraan dengan pemerintah pusat dan lembaga swasta menjadi penting. Dinas juga mengembangkan model pendidikan berbasis kearifan lokal untuk menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat. Dengan cara ini, pembangunan pendidikan dan kepemudaan dapat lebih merata di seluruh wilayah Teluk Bintuni.

Ke depan, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja melalui inovasi pelayanan publik. Penguatan kapasitas sumber daya manusia internal, optimalisasi anggaran, serta pemanfaatan teknologi informasi menjadi fokus utama. Sinergi dengan berbagai

pihak, termasuk masyarakat, lembaga pendidikan, dan organisasi kepemudaan akan semakin diperkuat. Harapannya, kualitas pendidikan, pemuda, dan olahraga di Teluk Bintuni dapat sejajar dengan daerah lain di Indonesia. Dengan langkah tersebut, dinas ini berperan sebagai pilar pembangunan sumber daya manusia Papua Barat yang unggul dan berdaya saing.

## 5.2 Hasil Penelitian

### 5.2.1 Karakteristik Responden

Responden pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	30	60,0%
2	Perempuan	20	40,0%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 60,0%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 40,0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 5.2**  
**Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	1	2,0%
2	31 – 40 Tahun	5	10,0%
3	41 – 50 Tahun	32	64,0%
4	> 50 Tahun	12	24,0%
	Total	50	100,0%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasar pada tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 1 orang atau 2,0%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10,0%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 64,0%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 24,0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 41-50 tahun.

**Tabel 5.3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	13	26,0%
2	D-III	5	10,0%
3	S1	29	58,0%
4	S2	3	6,0%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Sesuai dengan tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 13 orang atau sebesar 26,0%, responden lulusan D3 sebanyak 5 orang atau sebesar 10,0%, responden lulusan S1 sebanyak 29 orang atau 58,0%, dan responden berpendidikan

S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 6,0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan S1.

**Tabel 5.4**  
**Lama Kerja Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	10	20,0%
2	11-20 tahun	32	64,0%
3	21-30 tahun	8	16,0%
	Total	50	100,0%

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 20 orang atau sebesar 20,0%, responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 64,0%, responden dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16,0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 11-20 tahun.

### 5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni hasilnya sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut. Indikator tersebut dirancang untuk

mengukur kondisi fisik, hubungan antarpegawai, serta kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian, hasil pengukuran diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai kualitas lingkungan kerja yang dialami pegawai.

**Tabel 5.5**  
**Sebaran Respon atas Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai			1	26	23	4,44
2	Suhu udara di tempat kerja saya cukup sejuk			2	21	27	4,50
3	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang lancar			4	29	17	4,32
4	Lingkungan kerja saya sering mengalunkan musik untuk menghilangkan kejenuhan			4	21	25	4,42
5	Lingkungan kerja saya sangat aman			7	16	27	4,40
Total				18	113	119	4,42

Berdasarkan tabel 5.5, variabel Lingkungan Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 119 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,42 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Lingkungan Kerja yang dimiliki pegawai dinilai sangat baik.

## 2. Komitmen Organisasi (X2)

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut. Indikator tersebut disusun untuk menilai sejauh mana pegawai memiliki loyalitas, keterikatan emosional, serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Dengan demikian, pengukuran ini diharapkan mampu mencerminkan tingkat kesediaan pegawai dalam mendukung tujuan dan keberlangsungan organisasi.

**Tabel 5.6**  
**Sebaran Respon atas Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya sekarang				19	31	4,62
2	Saya setia dengan instansi tempat saya bekerja			1	25	24	4,46
3	Saya peduli dengan masa depan instansi tempat saya bekerja			1	24	25	4,48
4	Pekerjaan yang saya jalani telah memberikan inspirasi untuk meningkatkan kinerja saya			2	19	29	4,54
5	Visi Misi instansi tempat saya bekerja sangat sesuai dengan nilai pribadi saya			1	30	19	4,36
Total				5	117	128	4,49

Sesuai dengan tabel 5.6, variabel Komitmen Organisasi mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 128 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Komitmen Organisasi mempunyai rata rata sebesar 4,49 yang

termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Komitmen Organisasi yang dijalankan pegawai dipersepsikan sudah sangat baik.

### 3. Kepuasan Kerja (X3)

Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

**Tabel 5.7**  
**Sebaran Respon atas Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya senang dengan pekerjaan saya			6	22	22	4,32
2	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada instansi saya			4	27	19	4,30
3	Manajemen di perusahaan saya menjalankan promosi secara baik		1	7	26	16	4,14
4	Pimpinan saya menjalankan pengawasan secara profesional			14	25	11	3,94
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya			11	33	6	3,90
Total			1	42	133	74	4,12

Berlandaskan pada tabel 5.7, variabel Kepuasan Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “4” atau “setuju” sejumlah 133 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Kepuasan Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,12 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan

persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut. Indikator tersebut dirancang untuk menggambarkan tingkat efektivitas, efisiensi, serta kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pengukuran ini dapat memberikan gambaran objektif mengenai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel 5.8**  
**Sebaran Respon atas Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan				20	30	4,60
2	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan beban kerja saya				22	28	4,56
3	Saya memiliki keterampilan ( <i>skill</i> ) sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya			3	27	20	4,34
4	Saya bekerja dengan penuh kreativitas			5	23	22	4,34
5	Saya mematuhi peraturan yang diterapkan di instansi saya			2	27	21	4,38
Total				10	119	121	4,44

Data tabel 5.8 menyajikan data bahwa variabel Kinerja Pegawai mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 121 jawaban. Secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai memiliki rata rata sebesar 4,44 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden

cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Kinerja Pegawai dipersepsikan sudah sangat baik.

### 5.2.3 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

##### a. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 5.9**  
**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0,559	0,000	Valid
X1.2	0,792	0,000	Valid
X1.3	0,615	0,000	Valid
X1.4	0,847	0,000	Valid
X1.5	0,721	0,000	Valid

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

##### b. Variabel Komitmen Organisasi

**Tabel 5.10**  
**Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0,698	0,000	Valid
X2.2	0,774	0,000	Valid
X2.3	0,746	0,000	Valid

X2.4	0,728	0,000	Valid
X2.5	0,805	0,000	Valid

Tabel 5.10 enunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Komitmen Organisasi tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 5.11**  
**Kepuasan Kerja (X3)**

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0,743	0,000	Valid
X3.2	0,756	0,000	Valid
X3.3	0,811	0,000	Valid
X3.4	0,819	0,000	Valid
X3.5	0,690	0,000	Valid

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel *Kepuasan Kerja* tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 5.12**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0,693	0,000	Valid
Y.2	0,765	0,000	Valid
Y.3	0,886	0,000	Valid

Y.4	0,840	0,000	Valid
Y.5	0,741	0,000	Valid

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai tersebut dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 25.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 5.13 Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Lingkungan Kerja	0,751	5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,805	5	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,823	5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,845	5	Reliabel

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja  $0,751 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Komitmen Organisasi  $0,805 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepuasan Kerja  $0,823 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Pegawai  $0,845 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

#### 5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86104963
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.066
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,118 dengan nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan  $> 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 5.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.526	1.900
	Komitmen Organisasi	.489	2.043
	Kepuasan Kerja	.523	1.911

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heterokidastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Metode ini menguji korelasi antara nilai prediksi ( $\hat{Y}$ ) dan nilai absolut residual ( $|e|$ ) secara non-parametrik. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji  $> 0,05$ , maka tidak terdapat

heteroskedastisitas (data homoskedastis); sebaliknya, jika Sig. < 0,05, maka terdapat heteroskedastisitas.

**Tabel 5.16**  
**Uji Heterokedastisitas**

		Correlations				
		Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	ABS RS	
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.671**	.628**	-0.131
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.363
		N	50	50	50	50
Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.671**	1.000	.639**	0.070
		Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.629
		N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.628**	.639**	1.000	-0.092
		Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.526
		N	50	50	50	50
ABS_RS	ABS_RS	Correlation Coefficient	-0.131	0.070	-0.092	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.363	0.629	0.526	
		N	50	50	50	50

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

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs\_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### 5.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.25.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

**Tabel 5.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.670	1.500	
	Lingkungan Kerja	.317	.080	.314
	Komitmen Organisasi	.605	.090	.547
	Kepuasan Kerja	.160	.069	.184

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = -.1703 + 0,301 X_1 + 0.603X_2 + 0.185X_3$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Konstanta
- $X_1$  = Lingkungan Kerja
- $X_2$  = Komitmen Organisasi
- $X_3$  = Kepuasan Kerja
- $Y$  = Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1.  $\alpha$  = Konstanta = -1.670

Konstanta ( $\alpha$ ) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah -1.670 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Pegawai sebesar -1.670.

2.  $\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,317$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yaitu 1,006 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, sedangkan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tetap/konstan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) naik sebesar 0,317.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,317 dengan asumsi bahwa variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tetap/konstan.

3.  $\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,605$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) yaitu 0,468 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) naik sebesar

satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tetap/konstan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) naik sebesar 0,605.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,605, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tetap/konstan.

4.  $\beta_3$  = Koefisien regresi untuk  $X_3 = 0,160$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) yaitu 0,160 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) naik sebesar satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tetap/konstan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) naik sebesar 0,160.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,160, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tetap/konstan.

### 5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 5.18**  
**Hasil Uji R Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.850	.840	.889

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square ( $R^2$ ) sebesar 0,850 atau 85,0% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 85,0. Sedangkan sisanya ( $100\% - 85,0\% = 15,0\%$ ) dikontribusi oleh faktor lain di luar model.

### 5.2.7 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  tidak terdukung, yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t  $< 0,05$ , maka  $H_0$  berhasil ditolak dan  $H_1$  terdukung, yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai.

**Tabel 5.19**  
**Uji t (parsial)**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-1.113	.271
Lingkungan Kerja	3.990	.000
Komitmen Organisasi	6.712	.000
Kepuasan Kerja	2.327	.024

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,050$  (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Komitmen Organisasi  $0,005 < 0,050$  (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.
3. Uji parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja  $0,024 < 0,050$  (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

### 5.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap

Kinerja Pegawai, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan  $\alpha = 5\%$  yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F  $> 0.05$ , maka  $H_0$  tidak berhasil ditolak dan  $H_1$  tidak terdukung, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Jika nilai signifikansi Uji F  $< 0.05$ , maka  $H_0$  berhasil ditolak dan  $H_1$  terdukung, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.251	3	68.750	87.052	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.329	46	.790		
	Total	242.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Pehitungan SPSS, 2025

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F =  $0,000 < 0,05$  (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berdampak terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini mengindikasikan

bahwa naik turunnya Kinerja Pegawai tergantung pada seberapa baik Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja yang dijalankan.

### 5.2.9 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

**Tabel 5.21**  
**Hasil Uji Koefisien Beta**

Model	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	
Lingkungan Kerja	.314
Komitmen Organisasi	.547
Kepuasan Kerja	.184

Ketiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, yang berpengaruh paling dominan adalah Komitmen Organisasi karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,547. Variabel Lingkungan Kerja nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,314 dan Variabel Kepuasan Kerja nilai *standar coefficients beta* 0,184.

## 5.3 Pembahasan

### 5.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin besar kontribusi mereka dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung atau tidak konsisten dapat menurunkan performa pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dipandang sebagai faktor penting yang mendorong produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, serta kolaborasi pegawai dalam organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins dalam *Organizational Behavior* yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran fundamental dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja individu di dalam institusi. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan memiliki fasilitas memadai, akan mampu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja pegawai. Dalam konteks birokrasi, keberadaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan kualitas kinerja, terutama karena birokrasi menuntut pegawai bekerja dengan ketepatan, konsistensi, dan kepatuhan pada prosedur. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh sejumlah studi terdahulu. Pratama dan Wismar'ein (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja pegawai, terutama melalui dukungan manajemen dan komunikasi internal yang efektif. Hal serupa juga ditemukan oleh Prilian et al. (2014) serta Rorong (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mengedepankan tanggung jawab berdampak positif terhadap

kinerja. Sementara itu, penelitian Tanjung (2018) dan Sari et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mampu memperbaiki kualitas pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dalam konteks Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, hasil penelitian ini memberikan pesan penting bahwa lingkungan kerja yang profesional, sehat, dan kondusif merupakan fondasi utama untuk mendukung kinerja optimal pegawai. Dengan mengedepankan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas kerja internal, tetapi juga berdampak pada mutu pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi strategi kunci bagi peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

### **5.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat ditegaskan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai terbukti diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dengan kualitas kinerja yang ditunjukkan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas. Hal ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas secara menyeluruh. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dianggap sebagai penentu penting dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori Prilaku organisasi Luthans, (2016) komitmen organisasi dapat terbentuk melalui rasa bangga, senang, dan setia pada pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Dalam birokrasi, komitmen terhadap nilai, visi, dan misi organisasi menjadi kunci untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif serta memiliki kinerja tinggi. Dengan demikian, secara konseptual, komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai dorongan internal, tetapi juga sebagai landasan yang membentuk kinerja pegawai.

Dukungan terhadap hasil penelitian ini juga diperkuat oleh berbagai studi sebelumnya. Astuti (2022) dan Santosa (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal serupa dikemukakan oleh Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), yang menegaskan peran komitmen organisasi dalam mendorong pegawai bekerja optimal dengan penuh tanggung jawab. Sementara itu, penelitian Ginanjar dan Berlian (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berdampak besar terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam aspek kedisiplinan, ketekunan, dan ketepatan pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, bukti empiris tersebut menegaskan bahwa komitmen organisasi adalah determinan penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal di lingkungan kerja.

Dalam konteks Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, temuan ini memberikan implikasi strategis bahwa menumbuhkan komitmen organisasi pegawai merupakan kebutuhan mendasar untuk membangun fondasi kinerja yang berkelanjutan. Sebagai organisasi birokrasi yang dituntut selalu siap dalam berbagai situasi, peningkatan komitmen pegawai akan berdampak tidak hanya

pada performa jangka pendek, tetapi juga terhadap loyalitas serta stabilitas pegawai dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen perlu menempatkan penguatan komitmen organisasi sebagai prioritas kebijakan strategis dalam mendukung mutu kerja. Langkah ini dapat diwujudkan melalui program penghargaan, pembinaan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

### **5.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat dipastikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja yang terjaga berperan penting dalam mendukung kesiapan fisik maupun mental pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja akan menurunkan kesiapan kerja dan berdampak negatif terhadap kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu elemen utama yang menentukan efektivitas pegawai dalam birokrasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep perilaku organisasi yang menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu pilar penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih siap secara fisik dan mental, serta lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan birokrasi, kondisi ini menjadi penting karena pegawai dituntut untuk selalu siap menerima perintah dan melaksanakan tanggung jawab di

berbagai situasi. Oleh sebab itu, kepuasan kerja tidak hanya berfungsi menjaga stabilitas fisik dan mental pegawai, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh hasil studi sebelumnya. Penelitian Azhari et al. (2021), Paparang et al. (2021), dan Adha et al. (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja dan kualitas pelaksanaan tugas. Hal serupa juga ditemukan oleh Hendrayana et al. (2021) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Selain itu, Egenius et al. (2020) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menjadi indikator penting dalam sistem birokrasi, terutama karena pelayanan publik sangat mengandalkan kesiapan fisik dan mental pegawai. Dengan kata lain, konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan yang signifikan terhadap kinerja di sektor publik.

Dalam konteks Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, peningkatan kepuasan kerja merupakan kebutuhan strategis sekaligus mendesak. Sebagai organisasi birokrasi, keseimbangan antara beban kerja dengan kehidupan pegawai menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas layanan publik. Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat mencegah kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta membentuk atmosfer kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang kebijakan yang mendukung kepuasan kerja, misalnya melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan

kerja-hidup. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat motivasi serta meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### **5.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F, diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni. Temuan ini membuktikan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil dari sinergi beberapa variabel penting dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja pegawai terbukti dapat diterima. Hasil ini mempertegas pentingnya integrasi variabel organisasi dalam membangun produktivitas kerja pegawai.

Secara teoritis, temuan ini mendukung konsep dalam teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa lingkungan kerja, komitmen, dan kepuasan kerja membentuk suatu ekosistem yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja individu. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila organisasi mampu mengelola dan mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara sinergis. Lingkungan kerja yang mendukung, komitmen yang kuat, serta kepuasan kerja yang terjaga akan melahirkan motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian, pengaruh simultan dari variabel-variabel ini bukan hanya bersifat teoritis, tetapi juga terbukti secara empiris.

Sejumlah penelitian terdahulu juga mendukung hasil ini. Penelitian Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian et al. (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), serta Sari et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Astuti (2022), Santoso (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), serta Ginanjar dan Berliana (2021) mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, penelitian Azhari et al. (2021), Paparang et al. (2021), Adha et al. (2019), Hendrayana et al. (2021), dan Egenius et al. (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kombinasi ketiga variabel ini secara konsisten memperlihatkan kontribusi nyata terhadap efektivitas kerja.

Dalam konteks Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus bersifat holistik dan terintegrasi. Penguatan lingkungan kerja yang sehat, penanaman komitmen organisasi yang tinggi, serta penciptaan kepuasan kerja yang mendukung profesionalisme dan keseimbangan hidup kerja menjadi kunci utama dalam mendorong kinerja optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu menjadikan sinergi antara ketiga variabel tersebut sebagai fokus utama dalam strategi pengembangan kapasitas institusional. Dengan pendekatan ini, kualitas layanan publik dan pencapaian tujuan organisasi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

### 5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui uji koefisien beta, diperoleh bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan dua variabel lainnya, yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Temuan ini menegaskan bahwa Komitmen Organisasi merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya variabel dominan dalam model regresi terbukti dapat diterima, dan Komitmen Organisasi diidentifikasi sebagai motor penggerak utama peningkatan kinerja. Artinya, setiap penguatan pada aspek komitmen organisasi akan memberikan kontribusi terbesar terhadap perbaikan kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan komitmen organisasi yang kuat berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai.

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan konsep perilaku organisasi yang menekankan bahwa komitmen kerja, seperti kebanggaan, kesenangan, dan kesetiaan terhadap tugas, merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja. Dalam perspektif manajemen, Komitmen Organisasi dipandang sebagai pondasi utama dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tanggung jawab secara maksimal. Robbins menegaskan bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika variabel ini menjadi yang paling dominan, sebab ia berperan sebagai pendorong utama perilaku produktif, terutama dalam birokrasi yang menuntut ketepatan, konsistensi, dan kecepatan kerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan sejumlah studi terdahulu yang menunjukkan pengaruh dominan Komitmen Organisasi terhadap kinerja. Penelitian oleh Siti, et al. (2021), misalnya, mengungkapkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Faktor ini terbukti lebih konsisten dibandingkan variabel lainnya, khususnya dalam konteks organisasi birokrasi yang memiliki struktur dan regulasi ketat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak hanya berpengaruh signifikan, tetapi juga berperan sebagai determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni.

Dalam konteks Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, hasil penelitian ini memberikan arahan strategis yang sangat penting bagi manajemen. Karena Komitmen Organisasi menjadi variabel paling dominan, maka program-program peningkatan komitmen harus dijadikan prioritas utama dalam strategi pengembangan SDM. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, insentif berbasis kinerja, program pengembangan diri, peningkatan jenjang karier, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi setiap pegawai. Dengan memperkuat komitmen organisasi secara berkelanjutan, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni akan mampu mempercepat pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkesinambungan.