

Pengaruh Kejelasan Peran, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karir (Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar)

Rahmat Hidayat

Prodi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa Padang
Email Correspondence: rahmathidayat1611@gmail.com

*Penulis Korespondensi

INFO ARTIKEL:

Riwayat Artikel:

Diterima: 19 Januari 2025
Direvisi: 27 Januari 2025
Published: 31 Januari 2025

Kata Kunci:

Kejelasan Peran;
Lingkungan Kerja;
Kepuasan Kerja;
Komitmen Karir.

Keywords:

Role Clarity;
Work Environment;
Job Satisfaction;
Career Commitment.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kejelasan peran, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Populasi pada penelitian ini sebanyak 100 pegawai di Sekretariat Daerah dan DPRD Kabupaten Tanah Datar dan yang dapat diolah sebanyak 100 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini dengan software smart-PLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kejelasan peran berpengaruh positif terhadap komitmen karir, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karir di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. Selanjutnya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karir di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar.

Abstract:

This research aims to examine and prove the effect of role clarity, work environment, and job satisfaction on career commitment. The population in this study consisted of 100 employees at the Regional Secretariat and the Regional People's Representative Council (DPRD) of Tanah Datar Regency, with 100 respondents processed. The type of data used is primary data. The data collection method was by distributing questionnaires. The analytical tool used in this research is the Smart-PLS 3.3.3 software. The results show that the role clarity variable has a positive effect on career commitment, and job satisfaction has a positive effect on career commitment at the Regional Secretariat and the DPRD Secretariat of Tanah Datar Regency. Furthermore, the work environment does not affect career commitment at the Regional Secretariat and the DPRD Secretariat of Tanah Datar Regency.



This work is licensed under a **Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**.

PENDAHULUAN

Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen wajib dimiliki oleh pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintahan.

Apabila dalam instansi pemerintahan tidak memiliki komitmen maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan bagi instansi tersebut, Komitmen dapat menjadi dasar utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ketika ia bekerja. Komitmen dalam bekerja untuk mencapai sebuah karir sangat kompleks dan memiliki banyak hasil. Di dalam kesuksesan sebuah karir dituntut adanya suatu komitmen, dimana komitmen seseorang terhadap karirnya terlihat dari kesabaran membangun karir yang dipilihnya, seseorang yang berkomitmen terhadap karir tidak akan mudah kalah dengan tantangan yang menghadangnya di depan.

Menurut Ingarianti (2017), komitmen karir adalah sebuah sikap seseorang atau individu dalam mencapai tujuan karir yang diinginkannya. Dalam kesuksesan karir, perlu adanya suatu komitmen, yang mana komitmen individu terhadap karirnya tercermin dari kesabaran membangun karir yang dipilihnya.

Karyawan yang memiliki identitas karir yang kuat cenderung lebih mampu membuat keputusan yang baik terkait dengan pemilihan karir. Identitas karir akan mantap saat individu menemukan keselarasan antara kepribadian dengan lingkungannya. Identitas karir merupakan aspek spesifik kepribadian seseorang yang merupakan sebuah faktor yang krusial dalam pilihan karir dan perkembangan karir. Selama masa bekerja, minat karyawan semakin terbentuk dan stabil, serta tujuan dan aspirasi karir menjadi lebih realistis dalam hal penyesuaian dengan karakteristik pribadi dan lingkungan.

Menurut Cline dan Kisamore (2018), tujuan atau sasaran karir adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang karyawan bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut. Ingarianti (2017), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir, terdiri dari dua kategori yaitu internal dan eksternal.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar banyaknya pegawai yang tidak serius dalam bekerja, banyak pegawai bekerja hanya sekedar pemenuhan kebutuhan pengambilan absen, setiap ada program yang dilaksanakan oleh atasan tidak dihiraukan oleh pegawai, ada pegawai yang keluar kantor untuk urusan pribadi seperti mengantar anak ke sekolah, sarapan pagi dengan teman kantor dalam waktu yang lama dan lain-lain. Beberapa pegawai setelah mengikuti apel pagi, mereka keluar dari kantor dan itu di luar tugas

kantor dan akan kembali ke kantor pada saat ada tugas mendesak dari atasan.

Berdasarkan fenomena di atas untuk melihat bagaimana kondisi Komitmen Karir pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 pegawai. Hasil perolehan kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Komitmen Karir

No	Komitmen karir	Jawaban %	
		Ya	Tidak
1	Jika saya bisa mendapatkan pekerjaan lain yang berbeda dari menjadi PNS dan memperoleh pendapatan yang sama, saya mungkin akan mengambilnya	66.7	33.3
2	Saya sepenuhnya ingin berkarir di PNS	26.7	73.3
3	Jika saya bisa mengulang kembali, saya tidak akan memilih bekerja jadi PNS	80.0	20.0
4	Jika saya bisa mendapatkan semua uang yang saya butuhkan tanpa bekerja, saya mungkin akan tetap melanjutkan pekerjaan PNS	33.3	66.7
5	Saya terlalu menyukai pekerjaan ini untuk dilepaskan	73.3	26.7
6	Ini adalah sebuah pekerjaan yang ideal dengan kehidupan	40.0	60.0
7	Saya kecewa karena telah memilih profesi PNS	73.3	26.7
8	Saya banyak menghabiskan waktu dengan membaca jurnal atau buku yang berhubungan dengan PNS	33.3	66.7
	Jumlah	53.3	46.7

Sumber : Price & Mueller (1981)

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori Ya yaitu 53.3%. Hal ini memberikan indikasi atau fenomena bahwa, masih rendahnya komitmen kerir pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar, misalnya terdapat 80,0% pegawai yang menyatakan banyaknya pegawai jika bisa mengulang kembali, saya tidak akan memilih bekerja jadi PNS di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD, kemudian 73% pegawai kecewa karena telah memilih profesi PNS di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. Rendahnya tingkat komitmen karir pegawai pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar ini menjadi dasar dalam penelitian ini menempatkan variabel komitmen karir pegawai sebagai fokus penelitian.

Menurut Wickramasinghe (2016), komitmen karir dipengaruhi oleh kejelasan peran, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja, kejelasan peran dapat diartikan sebagai pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja (Rahman dkk, 2007). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Robbins dan Judge (2015), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari

suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan yang terjadi di lingkungan pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai di kemudian hari, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Kejelasan Peran, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karir. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Kejelasan Peran, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karir di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar.

Kajian Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

Cicek (2016), mendefinisikan komitmen karir adalah seseorang yang meninggalkan satu organisasi ke organisasi lain demi kepentingan kariernya dan mewujudkan kesuksesan karier. Schobben (2012), menyatakan bahwa kejelasan peran adalah istilah yang merupakan bagian dari teori psikologi yang disebut teori peran. Teori peran adalah sebuah teori yang berusaha menjelaskan interaksi antara individu dalam organisasi dengan memfokuskan pada peran yang mereka mainkan.

Wickramasinghe (2016), menyatakan bahwa orang-orang yang berkomitmen untuk berkarir, mereka akan mengalami keberhasilan yang subjektif, misalnya memiliki perasaan yang lebih positif untuk berkarir dalam profesinya dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki komitmen kejelasan peran dan tugas. Penelitian Lejonberg dkk (2015), menemukan hasil kejelasan peran memiliki hubungan positif terhadap komitmen karir, semakin jelas karir pegawai di instansi maka akan membuat pegawai komitmen dalam karirnya. Smith dan Ulvik (2015), menemukan hasil bahwa kejelasan peran memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen karir pegawai, untuk menunjang komitmen seorang pegawai organisasi perlu untuk menetapkan peran seorang pegawai di sebuah organisasi, semakin jelas peran pegawai maka komitmen karir pegawai akan semakin tinggi. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah

H1 : Kejelasan Peran berpengaruh positif terhadap Komitmen Karir

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Cicek dkk (2016), organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang ramah karyawan memberikan kepercayaan yang baik di antara karyawan bahwa organisasi peduli terhadap mereka dan ini akan menjadi faktor utama yang terkait erat dengan komitmen karier mereka. Efek positif dari lingkungan kerja organisasi dapat mengubah komitmen karir karyawan.

Hanaysha (2016), menemukan hasil lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif terhadap komitmen karir, semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka tingkat komitmen karir pegawai akan semakin tinggi. Menurut Teo dkk (2020), aspek fisik, psikologis dan sosial yang menjadi ciri kondisi kerja merupakan konsep lingkungan kerja yang komprehensif. Lingkungan kerja melibatkan semua fitur yang bereaksi dan bertindak pada tubuh dan pikiran seorang karyawan, lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi komitmen karir karyawan. Sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karir. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karir

Robbins dan Judge (2015), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Afandi (2018), juga mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Adio dkk (2018), menekankan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karir, sistem instansi karena jadwal tugasnya yang terutama untuk mengatur sumber informasi dan menyebarkan sama kepada pengguna. Komitmen karir telah mempengaruhi cara mereka melakukan tugas profesional mereka. Misalnya, instansi yang sangat berkomitmen untuk kariernya tidak akan memiliki niat untuk berhenti dari profesi untuk karier lain. Dia akan menampilkan absensi kerja yang rendah, dan memiliki kinerja kerja yang tinggi. Masalah pekerjaan kepuasan dan komitmen karir menjadi perhatian serius para administrator dan sistem manajer. Ini karena pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karir. Penelitian Chen dkk (2016), menyatakan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen karir. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karir

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Pegawai pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 100 Orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari Pegawai Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar melalui survei kusioner penelitian dan analisis data menggunakan *software Smart Partial Least Square(PLS)* versi 3.3.3.

Penelitian ini disampaikan dalam pembahasan hasil yang menguraikan tentang *response rate*, karakteristik responden, *Measurement Model Assesment* (MMA), analisis deskriptif masing-masing variabel, *R Square* dan *Q Square* serta *Structural Model Assessment* (SMA).

Tabel 2
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	70	70
Perempuan	30	30
Total	100	100,0
Umur		
17-27 Tahun	8	8
28-38 Tahun	30	30
39-49 Tahun	45	45
50-60 Tahun	17	17
Total	100	100
Masa kerja		
1-10 Tahun	40	40
11-30 Tahun	50	50
30-40 Tahun	10	10
Total	100	100
Pendidikan terakhir		
SLTA	30	30
D3	9	9
S1	41	41
S2	20	20
Total	100	100

Sumber : Olah Datar SPSS 2025

Berdasarkan tabel 2 profil responden didominasi dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 70 orang dengan persentase 70% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase 30%. Profil responden berikutnya dibedakan dengan usia, dimana usia responden di lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar yang paling banyak yaitu antara 39 sampai dengan 49 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 45%, selanjutnya diikuti dengan usia antara 28 sampai dengan 38 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 30%, usia antara 50 sampai dengan 60 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 17%, usia yang kecil dari 17-27 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 8%.

Profil responden selanjutnya dibedakan dengan masa kerja, dimana masa kerja responden di lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar yang paling banyak berada di antara 11 sampai dengan 30 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 50%, selanjutnya diikuti dengan masa kerja berada di antara 1 sampai dengan 10 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 40%, masa kerja paling rendah berada antara 30 sampai dengan 40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 10%.

Profil responden di lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar dibedakan dengan jenjang pendidikan terakhir, dimana jenjang pendidikan paling tinggi yaitu S1 sebanyak 41 orang dengan persentase 41%, jenjang pendidikan SLTA sebanyak 30 orang dengan persentase 30%, jenjang pendidikan S2 sebanyak 20 orang dengan persentase 20% dan jenjang pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang dengan persentase 9%.

Measurement Model Assessment

Penelitian ini menggunakan uji instrument *Measurement model assessment* atau evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikator atau itemnya. Evaluasi model pengukuran dibagi menjadi dua (2) bagian yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi melalui empat (4) bagian, yaitu *outer loading* > 0,7 ; *cronbach's alpha* > 0,7; *composite reliability* > 0,7; *average variance extracted (AVE)* > 0,5. Sedangkan *discriminant validity* menggunakan metode *Fornell-Larcker criterion* dan *cross loading*.

Convergent Validity

Convergent validity adalah mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel (Hair dkk, 2010). Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika, nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator besar dari 0,70. Maka nilai yang dibawah 0,70 dihapus dari model (Hulland, 1999). Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*(CA). Nilai diharapkan besar dari 0,7 untuk semua konstruk. *Composite reliability* (CR) besar dari 0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi (Hair dkk, 2014). *Average Variance Extracted* (AVE): digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50 (Baggozi dan Yi, 1988). Hasil analisis *convergent validity* untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada sub bab sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian *Convergent Validity* Komitmen Karir

Item	Outer Loadings	CA	CR	AVE
KK1	0.814	0.941	0.951	0.709
KK2	0.832			
KK3	0.827			
KK4	0.880			
KK5	0.899			
KK6	0.878			
KK7	0.798			
KK8	0.803			

Sumber : Olah Data PLS 3.3.3 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel Komitmen Karir memiliki item pernyataan sebanyak 8 item, setelah dilakukan pengujian *convergent validity* seluruh item dinyatakan valid dan memiliki nilai *outer loading* diatas 0,70 , diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (CA) 0.941, *Composite Reliability* (CR) 0.951 besar dari 0.7 (Baggozi dan Yi, 1988) dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.709 besar dari 0.5 (Baggozi dan Yi, 1988).

Tabel 4
Hasil Pengujian Convergent Validity Kejelasan Peran

Item	Outer Loadings	CA	CR	AVE
KP16	0.862	0.973	0.976	0.786
KP21	0.882			
KP22	0.899			
KP23	0.887			
KP24	0.895			
KP25	0.902			
KP26	0.884			
KP27	0.897			
KP28	0.868			
KP29	0.873			
KP30	0.902			

Sumber : Olah Data PLS 3.3.3 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel Kejelasan Peran memiliki item pernyataan sebanyak 30 item, setelah dilakukan pengujian convergent validity terdapat 19 item yang tidak valid, item-item yang tidak valid dieliminasi kemudian dilakukan pengujian convergent validity tahap dua terdapat 11 item dinyatakan valid dan memiliki nilai outer loading diatas 0,70 , diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (CA) 0.973, *Composite Reliability* (CR) 0.976 besar dari 0.7 (Baggozi dan Yi, 1988) dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.786 besar dari 0.5 (Baggozi dan Yi, 1988).

Tabel 5
Hasil Pengujian Convergent Validity Lingkungan Kerja

Item	Outer Loadings	CA	CR	AVE
LK2	0.815	0.922	0.935	0.617
LK3	0.714			
LK4	0.739			
LK5	0.819			
LK6	0.838			
LK7	0.806			
LK8	0.748			
LK9	0.822			
LK10	0.760			

Sumber : Olah Data PLS 3.3.3 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki item pernyataan sebanyak 10 item, setelah dilakukan pengujian convergent validity terdapat 1 item yang tidak valid, item-item yang tidak valid dieliminasi kemudian dilakukan pengujian convergent validity tahap dua terdapat 9 item dinyatakan valid dan memiliki nilai outer loading diatas 0,70 , diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (CA) 0.922, *Composite Reliability* (CR) 0.935 besar dari 0.7 (Baggozi dan Yi, 1988) dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.617 besar dari 0.5 (Baggozi dan Yi, 1988).

Tabel 6
Hasil Pengujian Convergent Validity Kepuasan Kerja

Item	Outer Loadings	CA	CR	AVE
KKj1	0.772	0.844	0.889	0.616
KKj2	0.817			
KKj12	0.785			
KKj14	0.763			
KKj18	0.786			

Sumber : Olah Data PLS 3.3.3 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki item pernyataan sebanyak 20 item, setelah dilakukan pengujian convergent validity terdapat 15 item yang tidak valid, item-item yang tidak valid dieliminasi kemudian dilakukan pengujian convergent validity tahap dua terdapat 5 item dinyatakan valid dan memiliki nilai outer loading diatas 0,70 , diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (CA) 0.844, *Composite Reliability* (CR) 0.889 besar dari 0.7 (Bagozi dan Yi, 1988) dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.616 besar dari 0.5 (Bagozi dan Yi, 1988).

Discriminant Validity

Discriminant Validity di ukur dengan menganalisa *Latent Variabel Correlations* dan *Cross loading*. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 7
Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Larcker Criterion

Variabel	KP(X1)	KKj (X3)	KK(Y)	LK (X2)
KP (X1)	0,887			
KKKj (X3)	0,333	0,785		
KK (Y)	0,715	0,378	0,842	
LK (X2)	0,621	0,480	0,665	0,786

Sumber : Olah Data PLS 3.3.3 2025

Sesuai dengan hasil pengolahan *discriminant validity* dengan cara mengamati nilai korelasi yang terjadi antar variabel laten terlihat nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja adalah 0,785. Nilai koefisien korelasi ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan korelasi variabel lainnya. Dengan demikian semua variabel sudah memenuhi *rule of thumb* dari nilai *Fornell Larcker Criteria* yang disyaratkan (Fornell dan Larcker, 1981)

Analisis Deskriptif Variabel

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif dengan menceritakan gambaran umum dari variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan hasil estimasi data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab dibawah ini:

Tabel 8
Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics			
Variabel	Mean	TCR	Kesimpulan
Komitmen Karir	2,78	50,46	Sangat Tidak Jelas
Kejelasan Peran	3.30	66,01	Cukup Jelas
Lingkungan Kerja	3.82	76,47	Cukup Baik
Kepuasan Kerja	3.72	74,48	Cukup Puas

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel komitmen karir memiliki skor rata-rata 2,78 dan nilai TCR sebesar 50,46% termasuk dalam kategori sangat tidak baik, variabel kejelasan peran memiliki skor rata-rata 3,30 dan nilai TCR sebesar 66,01% berada pada kategori cukup jelas, variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata 3,82 dan nilai TCR sebesar 76,47% beradap pada kategori cukup baik, selanjutnya variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3,72 dan nilai TCR sebesar 74,48 berada pada kategori cukup puas di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar.

R square dan Q square

. *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dinyatakan dalam persentase. Sedangkan *Q square* (Q^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen memprediksi variabel endogen (*predictive relevant*). Nilai *Q-square* harus lebih besar dari 0 (nol) sehingga model dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Hasil analisis *R square* dan *Q square* adalah sebagai berikut:

Tabel 9
R Square dan Q Square

Variabel Endogen	R Square	Keterangan	Q Square	Keterangan
Komitmen Karir	0,593	Kuat	0,404	Kuat

Sumber : Olah Data PLS 3.3.3 2025

Dari tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *R square* pada variabel Komitmen Karir adalah 0,593 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh Kejelasan Peran, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja adalah 59,3% (kuat), sedangkan *Q square* pada Komitmen Karir adalah 0.404 yang dapat diartikan kemampuan Kejelasan Peran, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam memprediksi Komitmen Karir tergolong dalam kategori kuat.

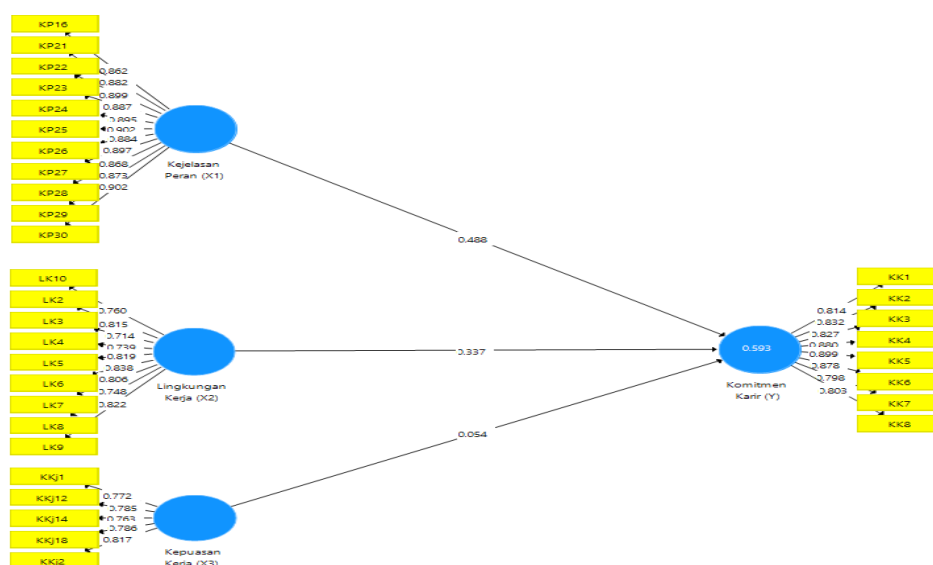
Uji Hipotesis

Secara umum tahapan pengujian hipotesis yang dilakukan terlihat pada sub bab dibawah ini:

Structural Model Assessment

Structural Model Assessment (SMA) dibutuhkan untuk melihat hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Secara umum kegunaan SMA adalah untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis SMA dengan menggunakan metode *bootstrapping* dapat dilihat sebagai berikut ini:

Gambar 1
Structural Model Assessment



Tabel 10
Hasil Bootstrapping

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Kejelasan Peran (X1) -> Komitmen Karir (Y)	0.488	5.495	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Komitmen Karir (Y)	0.054	0.732	0.465	Ditolak
Kepuasan Kerja (X3) -> Komitmen Karir (Y)	0.337	3.273	0.001	Diterima

Sumber : Olah Data PLS 3.3.3 2025

Hasil *Path coefficients* pada tabel 10 memperlihatkan kejelasan peran terhadap komitmen karir menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,488 yang dibuktikan secara nyata dengan nilai *T-hitung* 5.495 atau dengan *P-value* sebesar 0.000 dengan demikian nilai *P-value* sebesar 0.000 berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kejelasan peran berpengaruh terhadap komitmen karir di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kejelasan peran maka tingkat komitmen karir akan semakin tinggi, hal ini bermakna bahwa ketika jelas peran pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar maka seluruh pegawai akan merasa nyaman dan menyukai pekerjaannya sehingga apapun tanggung jawab yang diberikan oleh atasan pegawai akan berkomitmen terhadap karir dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wickramasinghe (2016), menyatakan bahwa orang-orang yang berkomitmen untuk berkarir, mereka akan mengalami keberhasilan yang subjektif, misalnya memiliki perasaan yang lebih positif untuk berkarir dalam profesinya dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki komitmen kejelasan peran dan tugas.

Pada model pengujian *path analysis* kedua memperlihatkan lingkungan kerja terhadap komitmen karir menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.054 yang dibuktikan secara nyata dengan nilai T-hitung sebesar 0.732 atau dengan nilai P-value sebesar 0.465 dengan demikian nilai P-value sebesar 0.465 berada diatas tingkat kesalahan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karir di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian hipotesis kelima ditolak.

Hal ini bermakna bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja pegawai maka tingkat komitmen karir pegawai akan semakin rendah, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Cicek dkk (2016), lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karir pegawai, organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang ramah karyawan memberikan kepercayaan yang baik di antara karyawan bahwa organisasi peduli terhadap mereka dan ini akan menjadi faktor utama yang terkait erat dengan komitmen karier mereka

Pada model pengujian *path analysis* ketiga memperlihatkan kepuasan kerja terhadap komitmen karir menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.337 yang dibuktikan secara nyata dengan nilai T-hitung sebesar 3.273 atau dengan nilai P-value sebesar 0.001 dengan demikian nilai P-value sebesar 0.001 berada dibawah tingkat kesalahan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karir di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian hipotesis kedelapan diterima.

Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka tingkat komitmen karir pegawai akan semakin tinggi, penelitian ini sejalan dengan Adio dkk (2018), menekankan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karir, sistem instansi karena jadwal tugasnya yang terutama untuk mengatur sumber informasi dan menyebarkan sama kepada pengguna. Komitmen karir telah mempengaruhi cara mereka melakukan tugas profesional mereka. Misalnya, instansi yang sangat berkomitmen untuk kariernya tidak akan memiliki niat untuk berhenti dari profesi untuk karier lain. Dia akan menampilkan absensi kerja yang

rendah, dan memiliki kinerja kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kejelasan peran, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karir dimana penelitian dilakukan dengan pengujian kepada 3 (tiga) hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan pengolahan data dilakukan dengan SmartPLS 3.3.3 Dengan demikian kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan Peran berpengaruh positif terhadap Komitmen Karir pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Karir pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karir pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar

DAFTAR PUSTAKA

- Adio, G., & Popoola, S. (2018). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175-184.
- Bagozzi, R.P. and Fornell, C. (1982), Theoretical concepts, measurements, and meaning, in Fornell, C. (Ed.), *A Second Generation of Multivariate Analysis*, Vol. 1, Praeger, New York, NY, 24-38.
- Chen, D., Liu, C., & Fahey, D. (2016). Pengaruh pekerjaan dan karier terhadap komitmen karier dalam perawatan kesehatan Efek mediasi dari kepuasan kerja. *Jurnal Organisasi*, Vol 22 Edisi 5.
- Ching, S.L, Kee, D.M.H. (2012). *Work Values-Career Commitment Relationship of Generation Y Teachers in Malaysia*. *IPEDR*, 28.
- Cicek. (2016). *Effective Use of Lesson Plans to Enhance Education*. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(6)
- Cline & Kisamore. (2018). Organizational career management: A review and recommendations. *Revise and Resubmit Received from Career Development International*, 91(8), 1-25.
- Fornell, C, Larcker, DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *J Mark Res* 1981;18(1):39-50
- Hair, Joseph E, Jr et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc. California. USA.

- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent. *Strategic Management Journal*, 20(2): 195.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202-209.
- Lejonberg, E., Elstad, E., & Christophersen, K. A. (2015). Mentor education: challenging mentors' beliefs about mentoring. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*,
- Rahman, Syaiful, Muhammad Nasir, dan Sri Handayani. (2007). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis Dan Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi X: 26-28 Juli*. Unhas makassar.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Schobben. (2012). *Antecedents of Role Clarity*. Universiteit Van Amsterdam Scriptie.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Smith, K., & Ulvik, M. (2015). Learning to teach in Norway: A shared responsibility. In O. McNamara (Ed.), *Workplace learning in teacher education* (pp. 261-277). Springer Publishing Company
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(October 2019), 102415.
- Wickramasinghe, V. (2016). The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. *Journal of Health, Organisation and Management*, 30(3), 408–420.