Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 28843-28856

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo

Rizka Elis Sabela
Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Manajemen
Jalan Budi Utomo No. 10, Kelurahan Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471 Indonesia
Email : bellerizka.@gmail.com, Korespodensi : Rizka Elis Sabela

Published: May , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Metode penelitian ini ialah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kabupate Ponorogo. Teknik pengambilan sample menggunakan random sampling dengan rumus slovin. Sampel penelitian ini yaitu karyawan sebanyak 56 karyawan. Pengujian data instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian analisis data menggunakan regresilinier berganda dan iji t serta uji f. Mengacu pada temuan penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karirsecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian nilai koefisien determinasi R Square didapat 68,4% yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir sudah memadai dalam menjabarkan beragam terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Menurut Susan (2019), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan karena menjadi penggerak utama yang menentukan perkembangan organisasi. SDM pada hakikatnya adalah manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam masa pembangunan seperti sekarang dihadapkan pada berbagai macam permasalahan, tidak hanya masalah ekonomi dan sosial, tetapi juga rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia yang terampil dan profesional sangat dibutuhkan karena memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan di berbagai bidang. Sumber daya manusia juga merupakan aset utama organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Meskipun organisasi didukung oleh teknologi dan fasilitas yang semakin canggih, peran manusia tetap menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar mampu menciptakan karyawan yang profesional, bertanggung jawab, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Menurut Kasmir (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu oleh individu maupun kelompok. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas pokok, kewajiban, serta fungsinya sebagai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat tersebut sejalan dengan Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sihaloho dan Siregar (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Menurut Nadia (2021), karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, suhu ruangan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang harmonis. Andriani dan Agustina (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas serta moral kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif (2019), komitmen organisasi merupakan keadaan di mana karyawan berpihak pada organisasi tertentu, tujuan-tujuannya, dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut mendukung peningkatan kinerja adalah pengembangan karir. Menurut Syahputra (2020), pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kerja melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan organisasi. Pengembangan karir sangat penting karena bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Marpaung (2019) menyatakan bahwa pengelolaan dan pengembangan karir dapat meningkatkan produktivitas serta kreativitas sumber daya manusia sehingga karyawan mampu bekerja lebih baik dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya pengembangan karir yang terstruktur, kejelasan jalur karir, kesempatan promosi jabatan, serta tersedianya pelatihan yang relevan, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Objek penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Ponorogo, khususnya karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Dinas Kesehatan Ponorogo dituntut memiliki kinerja organisasi yang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir yang memengaruhi kinerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja fisik, kondisi ventilasi udara yang minim dan penggunaan pendingin ruangan dengan suhu terlalu rendah sering menimbulkan ketidaknyamanan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Selain itu, pencahayaan yang kurang memadai serta kebersihan ruangan yang belum optimal turut memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Pada aspek nonfisik, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis akibat komunikasi yang belum berjalan efektif menimbulkan kesenjangan dalam kerja sama tim. Kondisi ini diperparah oleh budaya kerja yang cenderung hierarkis sehingga sebagian karyawan merasa kurang leluasa dalam menyampaikan ide maupun keluhan kepada atasan. Permasalahan tersebut juga berdampak pada rendahnya komitmen organisasi. Sebagian

karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atas kontribusi yang diberikan, baik secara emosional maupun profesional. Selain itu, kurang jelasnya penyampaian visi dan misi organisasi serta tingginya beban kerja tanpa dukungan manajemen yang memadai menyebabkan menurunnya motivasi dan loyalitas kerja. Di sisi lain, aspek pengembangan karir juga menjadi perhatian. Keterbatasan kesempatan pelatihan, belum jelasnya jalur pengembangan karir, serta promosi jabatan yang dinilai belum sepenuhnya berbasis kompetensi menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang termotivasi untuk mengembangkan diri. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2025 sampai dengan Januari 2026. Objek pada penelitian ini adalah Dinas Kesehatan kabupaten Ponorogo yang beralamatkan Jl. Basuki Rahmad, Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 125 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Sementara teknik penetuan sampel pada penelitian ini adalah random sampling melalui perhitungan rumus slovin, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\,e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktarikan karena masalah pengambilan sampel yang masih diinginkan

Sampel diambil sebagai penelitian bila memakai rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat Error yaitu 0,05% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{125}{1 + 125\,(0{,}1)^2} = \frac{125}{1 + 1{,}25} = \frac{125}{2{,}25} = 55{,}5 = 56 \text{ Orang}$$

Data yang telah dikumpulkan lalu dianalisis menggunakan program analisa data yaitu SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk mengetahui kelayakan item pernyataan, uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan. Selain itu penelitian ini juga menggunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui kekuatan hubungan serta besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan unuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hal ini dilakukan dengan mendeskripsikan data sesuai dengan keadaan asli tanpa maksud menyimpulkan yang dapat digeneralisasikan atau umum (Sugiyono, 2018). Kajian variabel-variabel dapat digambarkan dengan statistik deskriptif, perhitungannya adalah nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi bersumber data yang ada. Hasil perhitungan statistik:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	56	15	25	20,61	2,197
KOMITMEN ORGANISASI	56	9	15	12,84	1,411
PENGEMBANGAN KARIR	56	15	25	20,80	3,000
KINERJA KARYAWAN	56	15	25	21,04	2,471
Valid N (listwise)	56				

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

Berlandaskan tabel statistik deskriptif diatas menjabarkan jumlah data dalam di penelitian ini adalah 56 orang responden. Merujuk perhitungan tersebut nilai rata-rata (Mean) dari Variabel Lingkungan kerja (X_1) adalah 20,61 dengan standar deviasi adalah 2,197. Variabel Lingkungan Kerja berkisar dengan nilai terendah (Minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (Maximum) sebesar 25. Nilai rata-rata (Mean) dari Komitmen Organisasi (X_2) adalah 12,84 dengan standar deviasi sebesar 1,411. Variabel Komitmen Organisasi berkisar dengan nilai terendah (Minimum) sebesar 9 dan nilai tertinggi (Maximum) sebesar 15. Nilai rata-rata (Mean) dari Variabel Pengembangan Karir (X_3) adalah 20,80 dengan standart deviasi sebesar 3,000. Variabel Pengembangan Karir berkisar dengan nilai terendah (Minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (Maximum) sebesar 25. Nilai rata-rata (Mean) dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 21,04 dengan standar deviasi sebesar 2,471. Variabel Kinerja Karyawan berkisar dengan nilai terendah (Minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (Maximum) sebesar 25.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan jumlah sampel 56 responden diperoleh nilai r tabel sebesar 0,263 pada taraf signifikansi 5% (df = 54). Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan IBM SPSS Statistics menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,789, Komitmen Organisasi sebesar 0,819, Pengembangan Karir sebesar 0,788, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,852. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Menurut Sulistyowati (2011) Uji normalitas bertujuan mengecek standarisasi nilai residual dalam model regresi linier berganda mengikuti distribusi normal atau tidak.

Menurut Santoso (2015) Pedoman yang digunakan adalah:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka sampel bersumber dari data yang terdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka sampel bukan bersumber dari data yang terdistribusi secara normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38999167
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,071
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

Berlandaskan hasil uji normalitas pada tabel 2 diatas, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* adalah sebesar 0,200 atau lebih besar dari *exact signification* diatas 0,05, Maka bisa ditarik kesimpulan yaitu data sudah terdistribusikan dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Pendeteksian gejala Multikolinieritas bisa diamati dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan menggunakan kriteria, nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Jika nilai tolerance <0,10 dan nilai VIF >0,10, mengakibatkan gejala multikolinieritas dalam model regresi. Uji multikolinieritas hasilnya dari tabel 3 bisa diketahui dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	,303	3,300
	KOMITMEN ORGANISASI	,319	3,130
	PENGEMBANGAN KARIR	,768	1,301

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 3 mengindikasikan semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, jadi kesimpulannya tidak ada multikolinearitas variabel pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menentukan adanya penyimpangan asumsi klasik dapat diuji dengan Uji heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Bila nilai probabilitas signifikan lebih besar dari alpha (sig>α) atau (sig>0,05) bisa dipastikan model regresi tidak mendukung gejala heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dijelaskan tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,103	1,166		,946	,348
	LINGKUNGAN KERJA	,086	,096	,214	,898	,373
	KOMITMEN ORGANISASI	,033	,145	,053	,227	,821
	PENGEMBANGAN KARIR	-,107	,044	-,364	2,439	,318

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, ini didasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig > 0,05 pada setiap variabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai dalam mengolah data serta menguji hipotesis yang disertakan. Selain itu, metode tersebut juga dipakai sebagai evaluasi pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Pengolahan analisis data menggunakan Program SPSS. Hasil perhitungan dari program SPSS tersebut yaitu :

Tabel 5
Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,058	1,944		3,087	,042
	LINGKUNGAN KERJA	,225	,159	,676	2,535	,005
	KOMITMEN ORGANISASI	,231	,242	,532	2,956	,001
	PENGEMBANGAN KARIR	,589	,073	,715	3,036	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

Dari tabel 5 diatas hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan koefisien variabel bebas X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,225, koefisien variabel bebas X2 (Komitmen Organisasi) sebesar 0,231, Koefisien variabel bebas X3 (Pengembangan Karir) sebesar 0,589. Maka persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 4{,}058 + 0{,}225X_1 + 0{,}231X_2 + 0{,}589X_3 + e$$

Mengacu pada Persamaan tersebut diartikan yaitu :

1. Konstanta sebesar 4,058, memperlihatkan besaran semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Lingkungan Kerja (X_1), Komitmen Oganisasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) nilainya adalah 0, membuat Nilai Konstanta sebesar 4,058.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,225, menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan, mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,225 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,231, menunjukkan jika variabel Komitmen Organisasi meningkat 1 satuan, membuat kinerja karyawan meningkat sebesar 0,231 satuan dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
4. Koefisien Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,589, menunjukkan jika variabel Pengembangan Karir meningkat 1 satuan, mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,589 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial *(Uji t)*

Uji signifikan parameter individual t bertujuan untuk melihat pengaruh setiap variabel independen secara parsial dalam menjabarkan variasi variabel dependen. Syarat pengujian adalah apabila nilai t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Menentukan nilai t tabel dijalankan pada tingkat signifikansi 5% memakai rumus t tabel = (α/2; n − k − 1) (pada penelitian ini, nilai t tabel 0,05/2; 56 − 3 – 1 = 0,025 ; 52) dengan α yaitu tingkat signifikansi, n yaitu total sampel, dan k yaitu jumlah variabel independen. Dengan demikian, diperoleh nilai t tabel sebesar 2.007.

Adapun kriteria pengujian:

1) Jika t hitung > t table, maka Ha diterima dan Ho ditolak, bermakna yaitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Jika t hitung < t tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima, bermaknya yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
3) Jika -t hitung > -t tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima, bermakna bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji hipotesis secara parsial atau uji T ialah :

Tabel 6
Hasil Uji T

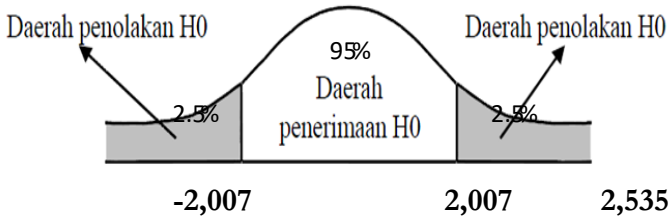
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,058	1,944		3,087	,042
	LINGKUNGAN KERJA	,225	,159	,676	2,535	,005
	KOMITMEN ORGANISASI	,231	,242	,532	2,956	,001
	PENGEMBANGAN KARIR	,589	,073	,715	3,036	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

1. **Variabel Lingkungan Kerja**
   Nilai t_{hitung} sebesar 2,535 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_{01} ditolak. Didukung Dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05

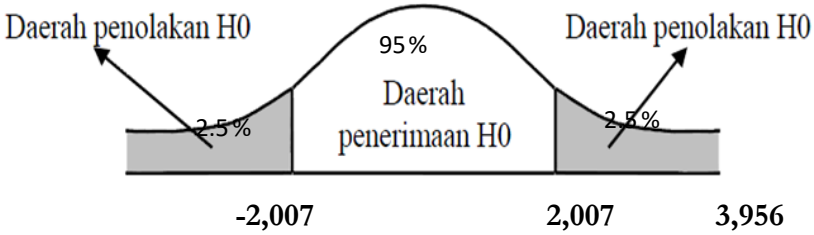


Gambar 1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar 1 nilai t_{hitung} sebesar 2,535 H_{01} yang tercantum pada daerah penolakan H_{01}. Dengan demikian dapat diketahui bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

1. **Variabel Komitmen Organisasi**

Nilai t_{hitung} sebesar 3,956 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_{02} ditolak. Didukung Dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.

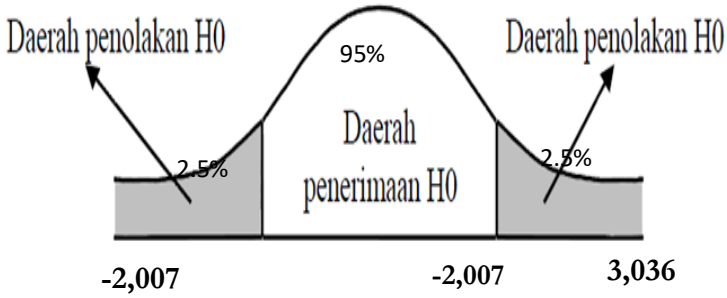


Gambar 2
Daerah Penerimaan dan Penolakan Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar 2 nilai t_{hitung} sebesar 3,956 berada didaerah penolakan H_{02}. Dengan demikian dapat diketahui bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik komitmen karyawan maka maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. **Variabel Pengembangan Karir**

Nilai t_{hitung} sebesar 3,036 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_{02} ditolak. Didukung Dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.



Gambar 2
Daerah Penerimaan dan Penolakan Pengembangan Karir

Berlandaskan gambar 2 nilai t_{hitung} sebesar 3,036 berada didaerah penolakan H_{02}. Dengan demikian dapat diketahui bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Semakin tinggi Pengembangan Karir yang diberikan maka dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016), Uji statistik F memperlihatkan apakah seluruh variabel independen atau bebas dicantumkan di model memiliki pengaruh bersamaan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 7

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,664	3	76,555	37,462	,000[b]
	Residual	106,264	52	2,044		
	Total	335,929	55			

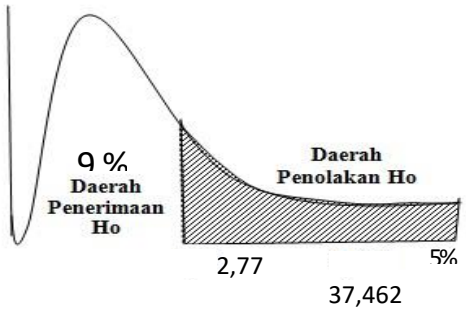
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel ANOVA atau Uji F test pada tabel 7 didapat nilai ialah F hitung sebesar 37,462 nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,77 (k, n-k = 3 : 53) dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi hasil uji SPSS lebih kecil dari 0,05. Maka Dapat dikatakan bahwa model ini dapat memprediksi Kinerja Karyawan, dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 5



Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Interaksi Serempak Lingkungan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu pada uji hipotesis hasilnya ditarik kesimpulan bahwa **Ho ditolak dan ha diterima.** Artinya Lingkungan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Santoso (2015) uji koefisiensi determinasi meruipakan uji dipakai dalam mengidentifikasi tingkat variasi variabel dependen (Y) yang bisa dijabarkan oleh variabel dependen (X). Uji determinasi hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8

Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827[a]	,684	,665	1,430

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel output SPSS model Summary tabel 8 diatas dapat dilihat nilai R Square yaitu 0,684 atau sebesar 68,4%. Hal tersebut berarti Kinerja Karyawan mengalami keterbatasan terhadap variabel

Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir. Sedangkan yang lainnya sejumlah 32,6% disebabkan oleh variabel lain yang tak dijelaskan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilaksanakan menunjukkan nilai t hitung sejumlah 2.535 dan nilai t tabel yaitu sebanyak 2.007 dengan nilai signifikan 0,005 tidak lebih besar dari 0,05. Temuan didapat mengindikasikan yang adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih fokus, efektif, dan efisien. Kondisi fisik seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang baik, kebersihan ruangan, serta fasilitas kerja yang lengkap dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kualitas hasil pekerjaan.

Selaras dengan penelitian diatas dengan penelitian yang dijalankan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilaksanakan menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 3.956 dan nilai t tabel adalah sebesar 2.007 dengan nilai signifikan 0,001 tidak lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, loyalitas terhadap organisasi, serta kesediaan untuk bekerja lebih optimal demi mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi tercermin dari kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi, terlibat aktif dalam aktivitas organisasi, dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula dorongan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Karyawan yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berupaya menjaga kualitas pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Kadek Caesar Indra Wahyudi dan Ayu Desi Indrawati (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Provinsi Bali.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilaksanakan menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 3.036 dan nilai t tabel adalah sebesar 2.007 dengan nilai signifikan 0,000 tidak lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan melalui pelatihan, pendidikan, promosi jabatan, maupun pembinaan karir secara berkelanjutan. Pengembangan karir sangat penting karena dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan akan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kemajuan karir mereka sehingga muncul dorongan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, kurangnya kesempatan pengembangan karir dapat menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dijalankan oleh Nurani Magfirah Enggowa, Welson Yappi Rompas dan Novva Novita Plangiten (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil analisis dan uji hipotesis, diperoleh nilai F hitung > F tabel sebesar 37,462 > 2,77 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H04 ditolak dan Ha4 diterima. Hal itu menunjukkan adanya pengaruh secara bersamaan variabel Lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R2) diperoleh nilai R squere sebesar 68,4%. Artinya hal tersebut mempengaruhi antar varibel dalam penelitian ini yaitu 68,4%, adapun bagian lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya pada penelitian ini dan tidak disebutkan.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung, keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya. Ketika lingkungan kerja mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan kondusif, karyawan akan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi udara, dan fasilitas kerja, tetapi juga suasana kerja yang harmonis sehingga mampu mendorong semangat kerja karyawan.

Selain itu, komitmen organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Adanya rasa memiliki terhadap organisasi mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan menjaga kualitas hasil kerjanya.

Di sisi lain, pengembangan karir menjadi faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peluang promosi jabatan akan memiliki motivasi lebih besar untuk

meningkatkan kemampuan kerjanya. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal karena mereka melihat adanya peluang kemajuan dalam organisasi.

Apabila dikaitkan dengan kondisi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, adanya keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta kesempatan pengembangan kompetensi mendorong karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi, serta semakin jelas kesempatan pengembangan karir yang diberikan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Oleh karena itu, ketiga aspek tersebut perlu terus diperhatikan agar kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo semakin optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian yang dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, dapat disimpukan sebagai berikut:

1. Mengacu pada penelitian ini maka: Lingkungan kerja Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini didasarkan pada hasil penelitian. Berarti makin membaik Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengacu pada penelitian ini maka: Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini didasarkan dari hasil penelitian. Berarti makin tinggi Komitmen karyawan terhadap kantor maka akan meningkatkan kinerja karyawan umumnya untuk kemajuan kantor.
3. Berdasarkan pada penelitian tersebut maka: Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ini didasarkan dari hasil penelitian. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karir karyawan sebagai bentuk fasilitas kantor maka, akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan pada penelitian tersebut maka: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan hal ini didasarkan dari hasil penelitian. Artinya semakin baik lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta pengembangan karir yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Berikut ini ditemukan beberapa keterbatasan sebagai dasar evaluasi dan dasar untuk Penelitian Selanjutnya. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Nilai determinasi adalah 68,4% hal tersebut berarti variasi kinerja karyawan terhadap variabel Lingkungan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir.
2. 32,6% faktornya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dapat dicantumkan dalam penelitian ini.

3. Saran

1. Peneliti Selanjutnya

1) Menambah Variabel lain terkait dengan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan lemahnya determinasi untuk menafsirkan hubungan antar variabel.
2) Sebaiknya peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, *2*(2), 423–432.

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *8*(2), 191. https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425

Ekonomi, J., Akuntansi, M., Terhadap, K., Karyawan, K., Indomarco, P. T., Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2023). *Neraca Neraca*. *1*, 279–292.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239

Ismail H.A. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *5*(2), 708–721. https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56

Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen …*, *5*(3), 1126–1140. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216

Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, *2*(3), 238. https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu…*,*2*(2).

Dr. Atty Tri Juniarti, S. M., & Darra Gusti Putri, S.E. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas, Central Java, Indonesia: Penerbit CV. Pena Persada.

Ende, Deddy Sulaimawan, Diah Sastaviana, Marsudi Lestariningsih, Mira Rozanna, Asma Mario, . . . Edi Pranyoto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Penerbit CV.Eureka Media Aksara.

Arif Yusuf Hamali, S. M. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Seda, Ed.) Jakarta: PT BUKU SERU.

Prof. Dr. Dewi Susita M.Si., D. B. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bantul: Samudra Biru.

Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M, Dr. Sri hartono, SE. MM,, Dr. Drs. Kosasih, MM,, Suria Almasyah Putra, S.E, M.M.,, Eka Yuliyanti, S.E., M.M,, Desy Arianty, , . . . Anis Turmudhi, S.Pd., M. Si. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.

Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 81-93.

Bonaventura Hendrawan Maranata, D. P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap. *Jurnal Arimbi (Applied Research in Management and Business)*, 1-10.

Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M, Dr. Sri hartono, SE. MM,, Dr. Drs. Kosasih, MM,, Suria Almasyah Putra, S.E, M.M.,, Eka Yuliyanti, S.E., M.M,, Desy Arianty, , . . . Anis Turmudhi, S.Pd., M. Si. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.

Nurani Magfirah Enggowa, W. Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 29-39.

Arif Yusuf Hamali, S. M. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Seda, Ed.) Jakarta: PT BUKU SERU.

Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 81-93.

Benyamin Richard Manery, V. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 1968-1997.

Bonaventura Hendrawan Maranata, D. P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap. *Jurnal Arimbi (Applied Research in Management and Business)*, 1-10.

Bonaventura Hendrawan Maranata, D. P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research in Management and Business)*, 1-10.

Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M, Dr. Sri hartono, SE. MM,, Dr. Drs. Kosasih, MM,, Suria Almasyah Putra, S.E, M.M.,, Eka Yuliyanti, S.E., M.M,, Desy Arianty, , . . . Anis Turmudhi, S.Pd., M. Si. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kabupaten Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.

Eri Pranata, L. K. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 102-111.

Iftita Hapsari, L. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDTT. *JIMP*, 81-91.

Iftita Hapsari, L. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDTT. *JIMP*, 81-91.

Marulam Jhon Monry, T. G. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Person Organizational Fit Pada Jemaat Gereja HKBP Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Pajak*, 162-170.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.

Noviyanti Rianti Putri, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 48-55.

Nurani Magfirah Enggowa, W. Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 29-39.

Nurani Magfirah Enggowa, W. Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 29-39.