

Optimalisasi Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Andry Septianto^{1*} Hendri Gunawan²

^{1*} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received March 22, 2026 Revised April 16, 2026 Accepted May 13, 2026 Available online July 25, 2026 Keywords: Career Development, Work Environment, Employee Work Performance	<i>This study aims to analyze the role of career development and work environment in improving employee work performance at the Tolitoli Regency Health Office. This study employed a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to all employees using a saturated sampling technique. The data analysis techniques included validity, reliability, normality, and classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that career development has a positive and significant role in improving employee work performance. Furthermore, career development and work environment simultaneously contribute positively and significantly to employee work performance. These findings suggest that adequate career development opportunities and a supportive work environment are important factors in improving employee work performance. Therefore, organizations should prioritize employee competency development, provide clear career advancement opportunities, and establish a conducive work environment to support optimal performance.</i>
Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perkembangan karier dan lingkungan kerja dalam meningkatkan hasil kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai dengan teknik <i>sampling jenuh</i>. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan karier berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Selain itu, perkembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesempatan pengembangan karier yang memadai serta lingkungan kerja yang mendukung merupakan aspek penting dalam mendorong peningkatan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan kompetensi dan jenjang karier pegawai sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, teknologi, dan sistem kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola pegawai agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Kinerja pegawai menjadi gambaran penting mengenai pencapaian tugas, tanggung jawab, kualitas pekerjaan, serta kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan pengembangan karier dan lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi organisasi.

Pengembangan karier merupakan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi, memperluas pengalaman, dan memperoleh peluang kemajuan

*Corresponding author.

E-mail: dosen01303@unpam.ac.id (Andry Septianto)

profesional. Pengembangan karier yang terencana dapat membantu pegawai memahami arah pertumbuhan profesionalnya sekaligus mendorong kesiapan dalam menjalankan tanggung jawab yang lebih besar. Di sisi lain, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, interaksi, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung konsentrasi, komunikasi, dan koordinasi, sedangkan kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menghambat pencapaian hasil kerja. Kedua aspek tersebut perlu dikelola secara terpadu agar peningkatan kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan kapasitas pegawai secara berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan pengembangan karier dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Sugiarti (2021) membahas pelatihan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier dalam kaitannya dengan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Priyono dan Lukman (2022) mengkaji peran pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, Ariati et al. (2023) menelaah lingkungan kerja nonfisik, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Basyar dan Ubaidillah (2023) juga membahas dinamika lingkungan kerja, pengembangan karier, dan motivasi dalam peningkatan kinerja. Kajian-kajian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja merupakan aspek yang relevan dalam pembahasan manajemen kinerja, meskipun masing-masing penelitian memiliki fokus dan kombinasi variabel yang berbeda.

Penelitian yang lebih baru memperlihatkan perkembangan kajian dengan memasukkan faktor lain yang berpotensi menjelaskan hubungan tersebut. Akmal et al. (2024) mengkaji pengembangan karier, lingkungan kerja, dan beban kerja dalam hubungannya dengan kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai. La'bi' et al. (2024) membahas lingkungan kerja, beban kerja, dan pengembangan karier dalam kaitannya dengan kinerja, sedangkan Sari et al. (2024) memasukkan lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi, dan pengembangan karier dalam kajian kinerja pegawai. Sari dan Kasmir (2025) secara khusus mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengembangan karier dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, Aprilyani dan Nurdiana (2026) menelaah lingkungan kerja dan pengembangan karier dalam kaitannya dengan produktivitas kerja. Perbedaan fokus tersebut memperlihatkan bahwa pembahasan mengenai kinerja pegawai dapat dikembangkan melalui beragam pendekatan dan kondisi organisasi.

Meskipun demikian, terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu diperhatikan. Berdasarkan kumpulan referensi yang digunakan, sebagian penelitian menggabungkan pengembangan karier dan lingkungan kerja dengan variabel lain, seperti beban kerja, kompensasi, motivasi, maupun kepuasan kerja. Penelitian lainnya menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi atau mengarahkan perhatian pada produktivitas kerja. Kondisi ini membuka ruang untuk mengkaji secara lebih terfokus bagaimana pengembangan karier dan lingkungan kerja dapat dioptimalkan secara bersama-sama dalam mendukung kinerja pegawai pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Namun, celah tersebut merupakan indikasi berdasarkan perbedaan fokus penelitian dalam daftar referensi dan belum dapat dinyatakan sebagai kesenjangan empiris yang sepenuhnya terbukti sebelum dilakukan penelaahan terhadap metode, temuan, serta keterbatasan setiap artikel.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian berjudul "Optimalisasi Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" diarahkan untuk menganalisis peran kedua aspek tersebut dalam mendukung kinerja pegawai. Kebaruan yang ditawarkan terletak pada penekanan terhadap optimalisasi pengembangan karier dan lingkungan kerja sebagai dua aspek pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dipertimbangkan secara terpadu, serta pada penerapannya dalam objek penelitian yang dikaji. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi dalam menyusun program pengembangan kompetensi, memperjelas peluang karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan karier dan lingkungan kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis peran pengembangan karier dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran data empiris. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 pegawai. Penggunaan teknik tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh

mengenai persepsi pegawai terhadap pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kinerja dalam organisasi.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji kontribusi pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Sebelum pengujian hipotesis, data perlu melalui pengujian kualitas instrumen serta uji asumsi klasik yang relevan agar model regresi memenuhi persyaratan analisis. Selanjutnya, pengujian koefisien regresi, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi arah hubungan, signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen, pengaruh kedua variabel secara bersama-sama, serta kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil analisis menjadi dasar untuk merumuskan rekomendasi manajerial yang relevan bagi pengembangan karier dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif di Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	27,1
	Perempuan	51	72,9
	Total	70	100
Usia	< 25 tahun	35	50
	26–35 tahun	18	25,7
	36–45 tahun	17	24,3
	Total	70	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	7	10
	D1/D2/D3/D4	8	11,4
	S1/S2/S3	52	74,3
	D1/D2/D3/D4 dan S1/S2/S3	2	2,9
	SMA/SMK dan S1/S2/S3	1	1,4
	Total	70	100
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	18	25,7
	2–3 tahun	21	30
	4–5 tahun	5	7,1
	Lebih dari 5 tahun	25	35,7
	4–5 tahun dan lebih dari 5 tahun	1	1,4
	Total	70	100

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik 70 responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 51 orang (72,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 19 orang (27,1%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 35 orang (50%), diikuti usia 26–35 tahun sebanyak 18 orang (25,7%) dan usia 36–45 tahun sebanyak 17 orang (24,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1/S2/S3 sebanyak 52 orang (74,3%), diikuti D1/D2/D3/D4 sebanyak 8 orang (11,4%) dan SMA/SMK sebanyak 7 orang (10%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, kelompok dengan masa kerja lebih dari 5 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 25 orang (35,7%), diikuti masa kerja 2–3 tahun sebanyak 21 orang (30%), kurang dari 1 tahun sebanyak 18 orang (25,7%), dan 4–5 tahun sebanyak 5 orang (7,1%). Secara keseluruhan, data tersebut memberikan gambaran mengenai profil demografis responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Validitas

Tabel 2 Validitas Variabel

Pernyataan	X1	X2	Y	r tabel	Hasil
1	0,588	0,771	0,900	0,235	Valid
2	0,801	0,850	0,869	0,235	Valid
3	0,879	0,765	0,823	0,235	Valid
4	0,867	0,876	0,875	0,235	Valid
5	0,848	0,852	0,793	0,235	Valid

Pernyataan	X1	X2	Y	r tabel	Hasil
6	0,890	0,888	0,849	0,235	Valid
7	0,868	0,813	0,741	0,235	Valid
8	0,893	0,821	0,812	0,235	Valid
9	0,798	0,916	0,880	0,235	Valid
10	0,705	0,880	0,833	0,235	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan pada variabel Pengembangan Karier (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Hasil Kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,235. Nilai r hitung variabel Pengembangan Karier berkisar antara 0,588–0,893, variabel Lingkungan Kerja berkisar antara 0,765–0,916, sedangkan variabel Hasil Kerja berkisar antara 0,741–0,900. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada ketiga variabel memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk menganalisis pengembangan karier dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli.

Reliabilitas

Tabel 3 Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0,942	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,955	0,70	Reliabel
Hasil Kerja (Y)	0,952	0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Hasil Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar daripada nilai batas 0,70. Variabel Pengembangan Karier memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942, Lingkungan Kerja sebesar 0,955, dan Hasil Kerja sebesar 0,952. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk mengumpulkan data serta melanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96265181
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.091
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.192
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.113
	99% Confidence Interval	Lower Bound .105
		Upper Bound .121

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.192. Dikarenakan nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,050 ($0.192 > 0,050$), maka data dari penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.260	1.751		2.433	.018		
	X1	.270	.117	.286	2.304	.024	.151	6.642
	X2	.618	.118	.649	5.238	<.001	.151	6.642

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji, nilai tolerance untuk Variabel X1 yaitu Pengembangan Karier dan Variabel X2 yaitu Lingkungan kerja masing-masing adalah 0,151 yang mana lebih besar dari batas minimal 0,10 (Tolerance > 0,10). Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel adalah 6.642, di bawah batas maksimal 10 (VIF > 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 dapat digunakan secara simultan dalam model tanpa menimbulkan masalah korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.720	1.168		1.473	.145
	X1	-.108	.078	-.426	-1.376	.173
	X2	.117	.079	.460	1.486	.142

Dari hasil pengujian di atas, variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,173, sedangkan *Environment Kerja* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,142. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan kata lain, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.260	1.751		2.433	.018
	X1	.270	.117	.286	2.304	.024
	X2	.618	.118	.649	5.238	<.001

a. Dependent Variable: Y

Nilai konstanta sebesar 4,260 menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Hasil Kerja (Y) diprediksi sebesar 4,260. Koefisien regresi Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,270 bertanda positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan Pengembangan Karier akan meningkatkan Hasil Kerja sebesar 0,270 poin, dengan asumsi Lingkungan Kerja (X2) tetap. Demikian pula, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,618 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Hasil Kerja sebesar 0,618 poin, dengan asumsi Pengembangan Karier (X1) tetap.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2021) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk

mengetahui persentase seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu dilakukan analisis koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.840	3.007

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel Pengembangan Kari (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,845. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi perubahan Hasil Kerja (Y) sebesar 84,5%. Adapun sisanya 15,5% perubahan Hasil Kerja diasumsikan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.260	1.751		.018
	X1	.270	.117	.286	.024
	X2	.618	.118	.649	<.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji parsial pada output SPSS, variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar 2,304 dengan tingkat signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial pengembangan kari berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,238 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10 Hasil Uji Hoptesis Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3301.352	2	1650.676	182.611
	Residual	605.634	67	9.039	
	Total	3906.986	69		

a. Dependent Variable: Hasil Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel pengembangan karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Hasil Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 182,611 yang jauh melampaui F tabel sebesar 2,740, serta nilai nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,304 dengan tingkat signifikansi 0,024, lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang diberikan kepada pegawai, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerja yang dapat dicapai. Pengembangan

karier memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi, mengembangkan potensi, memperoleh pengakuan atas prestasi kerja, serta mendapatkan peluang promosi berdasarkan kemampuan dan pencapaian. Kejelasan jalur karier juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Temuan ini dapat dibahas dengan merujuk pada penelitian Sugiarti (2021), Priyono dan Lukman (2022), serta Bupu dan Wardani (2024) yang tercantum dalam daftar pustaka penelitian, dengan tetap mencocokkan hasil empiris masing-masing artikel sebelum menyatakan kesesuaian temuan secara langsung.

Secara substantif, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan karier bukan sekadar mekanisme administratif dalam pengelolaan sumber daya manusia, melainkan bagian dari upaya organisasi untuk mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai. Ketika kesempatan pengembangan kompetensi dan promosi tersedia secara transparan, pegawai memiliki dorongan yang lebih kuat untuk meningkatkan kemampuan serta mempertahankan pencapaian kerjanya. Dalam lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli, pengembangan karier dapat diarahkan melalui pelatihan yang relevan dengan tugas, penilaian prestasi yang objektif, serta kesempatan pengembangan profesional yang sesuai dengan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, pengembangan karier perlu dikelola secara terencana agar peningkatan kapasitas individu dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5,238 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan secara signifikan dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun sosial, dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih nyaman, terarah, dan efektif. Ketersediaan fasilitas kerja, kelayakan peralatan, pencahayaan, sirkulasi udara, hubungan harmonis antarrekan kerja, serta komunikasi yang jelas dari pimpinan merupakan aspek yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini relevan untuk dibahas dengan mengacu pada Arif dan Permatasari (2024), Ariyanti dan Wardani (2024), serta Perkasa et al. (2023), yang tercantum dalam daftar pustaka penelitian dan membahas lingkungan kerja serta kinerja pegawai. Kesesuaian arah temuan masing-masing penelitian perlu dipastikan melalui artikel aslinya.

Besarnya nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja dibandingkan dengan variabel pengembangan karier menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki bukti statistik yang lebih kuat terhadap kinerja dalam pengujian parsial ini. Namun, perbandingan tersebut tidak secara langsung membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan karena penilaian dominansi perlu mempertimbangkan koefisien regresi terstandarisasi atau ukuran efek yang relevan. Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli perlu menjaga kelayakan sarana dan prasarana kerja, membangun komunikasi yang terbuka, serta menciptakan hubungan kerja yang kooperatif. Upaya tersebut penting agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar yang ditetapkan organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan, pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai f hitung sebesar 182,611, yang lebih besar daripada f tabel sebesar 2,740, serta nilai signifikansi di bawah 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independen secara signifikan menjelaskan variasi kinerja pegawai. Secara konseptual, pengembangan karier dan lingkungan kerja dapat dipandang sebagai dua aspek pengelolaan sumber daya manusia yang saling melengkapi. Pengembangan karier mendukung peningkatan kompetensi dan orientasi pencapaian individu, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang membantu pegawai menerapkan kompetensi tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kombinasi keduanya berpotensi menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi hasil penelitian ini adalah peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang terpadu, bukan hanya dengan menyediakan kesempatan pengembangan karier atau memperbaiki lingkungan kerja secara terpisah. Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli dapat mengintegrasikan program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan penilaian karier yang objektif dengan penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta penguatan komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan kajian Akmal et al. (2024), Basyar dan Ubaidillah (2023), serta Sari et al. (2024) yang tercantum dalam daftar pustaka penelitian, setelah relevansi variabel dan hasil empiris setiap artikel diperiksa. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan

pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersamaan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan kompetensi, pengakuan prestasi, kedisiplinan, serta peluang promosi yang objektif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya ketersediaan fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan fisik, komunikasi yang efektif, serta hubungan kerja yang harmonis. Secara simultan, pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja perlu didukung oleh pengelolaan pengembangan karier yang terencana dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara terpadu.

Dinas Kesehatan Kabupaten Tolitoli disarankan untuk memperkuat program pengembangan karier melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, evaluasi prestasi yang objektif, serta penyediaan kesempatan promosi berdasarkan kompetensi dan pencapaian pegawai. Selain itu, instansi perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui pemeliharaan fasilitas dan peralatan, penciptaan ruang kerja yang nyaman, serta penguatan komunikasi dan kerja sama antara pimpinan dan pegawai. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, dan kepemimpinan. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan responden atau menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, M., Masriah, I., & Supratikta, H. (2024). The influence of career development, work environment and workload on job satisfaction and its impact on employee performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 3(2). <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v3i2.989>
- Aprilyani, F. D., & Nurdiana, E. (2026). The influence of the work environment and career development on employee work productivity at PT. PG Rajawali II Unit Jatitujuh Majalengka. *Interdisciplinary Social Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.55324/iss.v5i3.1079>
- Ariati, D., Hamid, N., & Kusumawati, A. (2023). Non-physical work environment, career development, and work motivation on employee performance. *Ilomata International Journal of Management*. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.806>
- Basyar, M. A., & Ubaidillah, H. (2023). Maximizing performance: Work environment, career development, and motivation dynamics. *Academia Open*. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3877>
- Bupu, Y. Y., & Wardani, D. (2024). The influence of career development, work motivation, and work discipline on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 16(2). <https://doi.org/10.35384/jime.v16i2.559>
- Gowthami, K. (2026). Employee retention in the financial services industry: An empirical examination of HR strategies, work environment, and career development outcomes. *International Journal of Science Architecture Technology and Environment*. <https://doi.org/10.63680/ijsate0626115.116>
- Husna, R. A., & Budiono. (2022). Pengaruh perceived organizational support dan work environment terhadap employee performance melalui employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 648–662. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p648-662>
- Krisnasari, N., Istiatin, & Maryam, S. (2026). Employee performance is assessed in terms of motivation, compensation, work environment, and career development. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 7(9). <https://doi.org/10.47467/elmal.v7i9.12605>
- La'bi', M. L., Zakaria, & Mulyanti, R. Y. (2024). The influence of work environment, workload, and career development on employee performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.838>

- Liana, E., & Hartono. (2024). Factors affecting employee performance: Analysis of work-life balance, competence, employee welfare, and career development. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 3(2). <https://doi.org/10.38035/ijam.v3i2.618>
- Liawati. (2024). The influence of the physical work environment and career development on employee performance. *International Journal Multidisciplinary Science*. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i2.1301>
- Lilyana, F., et al. (2023). The influence of work motivation and employee performance on employee career development. *Adpebi Science Series*. <https://doi.org/10.54099/icemat2023.v1i1.338>
- Lustari, A., & Isnanto, S. H. (2025). The influence of career development and work environment on employee performance: A literature review. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(3). <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i3.4312>
- Martua, Z., & Pragiwani, M. (2025). The effect of work motivation, job training and career development on employee performance. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1). <https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i1.41>
- Mucharom, A. (2026). The influence of leadership, work training and work environment on employee performance at PT. Titan Wijaya, North Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 9(1). <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v9i1.9058>
- Nathania, F., Ramadhan, Y., & Jus'at, I. (2023). The effect of compensation, work environment, career development on job satisfaction with employee work motivation as an intervening variable in RS X. *Jurnal Health Sains*, 4(9). <https://doi.org/10.46799/jhs.v4i9.1081>
- Pamungkas, P. A., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Effect of physical work environment, non-physical work environment, person job fit, and person organizational fit on employee performance. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v14i01.1974>
- Prijono, B., & Lukman, B. (2022). The role of career development, work environment, and compensation in improving employee performance PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi. *Management Research Studies Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.56174/mrsj.v3i2.510>
- Riyanto, A., & Silitonga, P. (2024). Enhancing employee performance via transformational leadership, career development, employee engagement and work environment: The mediating function of employee loyalty. In *The 5th Asia-Pacific Management Research Conference (APMRC)*. <https://doi.org/10.2478/9788367405850-018>
- Sari, I. Y., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). The influence of physical work environment, communication, motivation and career development on employee performance at PT. Erlangga Karya Gemilang Jakarta. *Journal of Social Science*, 5(3). <https://doi.org/10.46799/jss.v5i3.831>
- Sari, N. L., & Kasmir. (2025). The influence of career development and work environment on employee performance mediated by work motivation. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.22441/indikator.v9i2.32914>
- Silalahi, E. E. (2023). Boosting employee performance through work condition, work content, career development, on work motivation as mediation variable. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i12-17>
- Silalahi, E. E. (2024). The influence of work discipline and motivation on employee performance with career development as an intervening variable. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i3-27>
- Sugiarti, E. (2021). The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Suryanto, S., & Cahaya, Y. F. (2023). The role of career development, work environment and compensation in improving employee performance PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi. *Management Research Studies Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.56174/mrsj.v4i1.526>
- Syahrul. (2024). The influence of non-physical work environment, job rotation, demographic characteristics on career development and employee work achievement Kota Bima Health Department. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 8(1). <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.6574>