

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG

Hanifa Pratama Putri<sup>1</sup>

Universitas Pamulang

Lili Sularmi<sup>2</sup>

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

[putrihannifa16@gmail.com](mailto:putrihannifa16@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02042@unpam.ac.id](mailto:dosen02042@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of career development and work environment on employee performance at the Ciledug District Office, Tangerang City. The background of this research arises from the limited implementation of career development programs and the less optimal work environment, which are suspected to influence employee performance. This study uses a quantitative approach with an associative method. The sample in this study consisted of 86 employees of Ciledug District.. The data collection technique was carried out through questionnaires using a Likert scale, while the data analysis was processed with SPSS version 26, including validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that the career development variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 7.862 > t table 1.989 and a significance value of 0.000 < 0.05. The work environment variable ( $X_2$ ) also has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 6.472 > t table 1.989 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, with an F value of 35.487 > F table 3.110 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination of 46.1% indicates that career development and work environment contribute to improving employee performance, while the remaining 53.9% is influenced by other factors. The results emphasize the importance of continuous career development and a conducive work environment in enhancing employee performance at the Ciledug District Office, Tangerang City.*

**Keywords:** Career Development, Work Environment, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kondisi masih terbatasnya program pengembangan karier dan belum optimalnya lingkungan kerja yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. sampel di penelitian ini berjumlah adalah 86 orang pegawai Kecamatan Ciledug. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung = 7,862 > t tabel = 1,989 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung = 6,472 > t tabel = 1,989 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung = 35,487 > F tabel = 3,110 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,1% menunjukkan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan 53,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan karier yang berkelanjutan dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

**Kata kunci:** Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mengelola dan memaksimalkan potensi pegawai guna mencapai sasaran organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada proses perekrutan dan pelatihan, tetapi juga mencakup pengembangan karier serta penerapan lingkungan kerja yang baik. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, karier yang optimal dan lingkungan yang nyaman menjadi faktor utama yang memengaruhi hasil kerja pegawai secara menyeluruh. Sistem manajemen yang baik dalam sebuah organisasi akan memberikan perhatian terhadap kebutuhan manusia sebagai tenaga kerja. kondisi ini memperlihatkan bahwa organisasi kini tidak hanya berorientasi pada aspek mekanis dan modal, tetapi juga lebih memperhatikan manusia sebagai faktor utama. Peran manusia sebagai pekerja sangat dibutuhkan karena memiliki kontribusi besar dalam pencapaian setiap tujuan organisasi.

**Tabel 1. 1**  
**Data Pengembangan Karier Pada Kecamatan Ciledug Kota Tangerang Tahun 2021-2024**

| Tahun | Jumlah Pegawai | Promosi | Mutasi | Demosi |
|-------|----------------|---------|--------|--------|
| 2021  | 110            | 2       | 6      | 1      |
| 2022  | 110            | 1       | 5      | 1      |
| 2023  | 110            | 3       | 7      | 0      |
| 2024  | 110            | 2       | 6      | 1      |

Sumber: Kecamatan Ciledug 2025

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan karier di Kecamatan Ciledug, Kota Tangerang, khususnya dalam aspek promosi jabatan, masih tergolong terbatas. Pada tahun 2021 dan 2022, frekuensi promosi jabatan relatif rendah dibandingkan dengan jumlah pegawai yang mencapai 110 orang. Kondisi ini menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan pengembangan karier, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan pegawai terhadap kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan.

Selain promosi, data tersebut menunjukkan adanya mutasi dan demosi pegawai dalam periode 2021–2024. Mutasi dilakukan sebagai upaya penyesuaian kebutuhan organisasi dan penyegaran kerja, baik antar bagian di kecamatan. Namun, proses mutasi tersebut belum sepenuhnya disertai dengan penjelasan dan sosialisasi yang memadai, sehingga sebagian pegawai memandang mutasi bukan sebagai pengembangan karier, melainkan sekadar pemindahan tugas. Sementara itu, demosi meskipun jumlahnya relatif sedikit, tetap menimbulkan persepsi negatif dan kekhawatiran di kalangan pegawai terkait keadilan serta kepastian karier.

**Tabel 1. 2**  
**Data Lingkungan Kerja**  
**Pada Kecamatan Ciledug Kota Tangerang Tahun 2025**

| No. | Indikator Lingkungan Kerja | Deskripsi                          | Kondisi   | Jumlah Kondisi | Tidak Berfungsi      |
|-----|----------------------------|------------------------------------|---|----------------|----------------------|
| 1.  | Penerangan/Cahaya          | Pencahayaannya di lingkungan kerja | Pencahayaannya di sebagian ruangan cukup baik, namun masih ada area yang kurang terang. | 28 Lampu       | 4 lampu mati         |
| 2.  | Suhu Udara                 | Suhu ruangan kerja                 | Beberapa ruangan terasa panas saat  | 12 AC          | 3 AC Tidak Berfungsi |

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG*

| No. | Indikator Lingkungan Kerja | Deskripsi                                | Kondisi  | Jumlah Kondisi    | Tidak Berfungsi        |
|-----|----------------------------|--|--|-------------------|------------------------|
|     |                            |  | siang hari karena ventilasi kurang optimal dan AC tidak merata                               |                   |                        |
| 3.  | Suara Bising               | Tingkat kebisingan di jam kerja          | Terdapat suara bising dari jalan raya dan aktivitas luar kantor yang mengganggu konsentrasi  | 12 Ruangan        | 4 ruangan masih bising |
| 4.  | Ruang Gerak                | Ketersediaan ruang gerak bagi pegawai    | Beberapa ruangan tata letaknya terlalu rapat sehingga membatasi ruang gerak pegawai          | 12 ruangan        | 4 ruangan kurang luas  |
| 5.  | Keamanan Kerja             | Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja | Sistem keamanan seperti CCTV, security dan APAR tersedia, namun belum merata di seluruh area | 10 titik keamanan | 2 titik belum optimal  |

Sumber: Kecamatan Ciledug 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai di Kecamatan Ciledug belum sepenuhnya memenuhi standar kenyamanan kerja yang optimal. Beberapa aspek lingkungan fisik masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung pelaksanaan tugas pegawai secara maksimal.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Ciledug Kota Tangerang Tahun 2021-2024**

| NO | Unsur Penilaian | Skor Target | Penilaian Pertahun |      |      |      |
|----|-----------------|-------------|--------------------|------|------|------|
|    |                 |             | 2021               | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1  | Kualitas        | 100%        | 95%                | 90%  | 85%  | 80%  |
| 2  | Kuantitas       | 100%        | 90%                | 85%  | 80%  | 78%  |
| 3  | Ketepatan Waktu | 100%        | 85%                | 83%  | 81%  | 79%  |
| 4  | Efektivitas     | 100%        | 87%                | 85%  | 82%  | 80%  |
| 5  | Kemandirian     | 100%        | 83%                | 80%  | 77%  | 70%  |

Sumber: Kecamatan Ciledug 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciledug selama periode 2021 hingga 2024 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan pada seluruh indikator utama. Kondisi ini mengindikasikan adanya kendala dalam pelaksanaan tugas pegawai yang berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Pada indikator kualitas kerja, terjadi penurunan dari 95% pada tahun 2021 menjadi 80% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain kesalahan dalam penyusunan dokumen, kurang optimalnya sikap pelayanan kepada masyarakat, serta lemahnya pengawasan mutu kerja secara internal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Suatu organisasi memiliki berbagai kegiatan dan membutuhkan banyak sumber daya menjalankan operasionalnya. Oleh karena itu, manajemen yang efektif sangat penting dalam mengatur dan memajukan organisasi tersebut agar tercapai tujuan yang diharapkan.

### **2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Asriyanti (2024:2), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”.

### **3. Pengertian Pengembangan Karier**

Pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin kariernya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.

### **4. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

### **5. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Wau (2021: 4), “kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan etika”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang diperoleh dari sampel penelitian dan dianalisis kemudian diolah sesuai dengan metode statistik yang digunakan, data yang diperoleh akan dibahas secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang terjadi di perusahaan, kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori-teori yang mendukung pembahasan, dan kemudian mengambil kesimpulan.

Menurut Sugiyono dalam Nawawi (2023:5), yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Desain kausalitas yang menjelaskan pengaruh atau membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel yang diteliti.

Menurut Dewi (2024:20), kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan intrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **5.2 Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel menurut Sugiyono dalam Nuriyah (2022:24), adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

### 3.3.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono dalam Dwi (2025:4), *Independent Variable* sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karier (X1), Lingkungan Kerja (X2).

#### 1. Pengembangan Karier (X1)

Menurut Muna (2022:5), pengembangan karier merupakan kegiatan yang membantu pegawai dalam merencanakan karier masa depannya di dalam organisasi agar pegawai dan instansi dapat berkembang semaksimal mungkin. Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi, meningkatkan kemampuan, serta mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Dengan adanya program pengembangan karier yang baik, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat karena merasa diperhatikan dan memiliki arah karier yang jelas dalam organisasi. Menurut Marpaung (2019:1) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan Karier berarti organisasi atau perusahaan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama bekerja.

### 3.3.2 Variabel Dependen

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Robbins (2019:260), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins juga menjelaskan dimensi dan indikator kinerja pegawai yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja menggambarkan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kuantitas menunjukkan jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline dan jadwal kerja. Efektivitas terkait dengan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang diharapkan. Adapun kemandirian menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tanpa ketergantungan yang berlebihan pada bantuan orang lain.

## 5.3 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Mamonto (2021:9), “pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciledug, maka populasi ini adalah pegawai Kecamatan Ciledug dengan jumlah populasi 110 pegawai.

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Vernandes (2022:2), “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:118), “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah

pegawai Kecamatan Ciledug yang berjumlah 86 karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Menurut Sugiyono Sugiyono (2017:148), instrumen penelitian swbagai suatu alat yang dimanfaatkan dalam mengukur sebuah fenomena, baik yang bersifat seperti alamiah atau sosial, yang bisa juga menjadi objek pengamatan dalam penelitian. Secara khusus, fenomena-fenomena tersebut disebut sebagai variabel penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian berfungsi sebagai sarana untuk mengukur, mengamati, dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam proses pengumpulan data mampu menghasilkan informasi yang akurat, valid, dan dapat dipercaya. Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur.

Pengolahan dari data untuk uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, butir pernyataan bisa dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, butir pernyataan bisa dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) Metode ini digunakan untuk menguji reliabilitas internal (*internal consistency*) dengan cara menganalisis keandalan alat ukur berdasarkan satu kali pengukuran.” Uji reliabilitas di dalam proses penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach’s Alpha, terdapat suatu variabel yang dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih dari 0,60.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat memberikan hasil yang lebih konsisten dan bisa dipercaya ketika digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Adapun kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika pada nilai Cronbach’s Alpha  $>$  0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika pada nilai Cronbach’s Alpha  $<$  0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

### 4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |                         | Unstandardized Residual |      |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N  |                         | 86                      |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                |      |
|  | Std. Deviation          | 4.13517980              |      |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .085                    |      |
|  | Positive                | .085                    |      |
|  | Negative                | -.081                   |      |
| Test Statistic                           |                         | .085                    |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .183                    |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.                    | .127                    |      |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound             | .118 |
|  |                         | Upper Bound             | .135 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,183 lebih besar dari 0,05 atau  $0,183 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada uji ini bersifat normal. Selain itu, uji normalitas juga bisa dilakukan melalui grafik plot untuk menilai pola penyebaran residu pada variabel dengan mengamati distribusi titik residu yang mengikuti garis diagonal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 13.394                      | 3.256      |                           | 4.114 | .000 |                         |       |
|       | Pengembangan Karier | .457                        | .103       | .480                      | 4.444 | .000 | .557                    | 1.794 |
|       | Lingkungan Kerja    | .249                        | .104       | .258                      | 2.388 | .019 | .557                    | 1.794 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0,557 > 0,10$ , serta nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah  $1,794 < 10,00$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)          | 10.794                      | 2.052      |                           | 5.261  | .000 |
|       | Pengembangan Karier | -.088                       | .065       | -.185                     | -1.366 | .176 |
|       | Lingkungan Kerja    | -.117                       | .066       | -.241                     | -1.779 | .079 |

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,176, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,079. Kedua nilai ini tentu lebih besar dari 0,05, maka bisa disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak.

#### 4. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .679 <sup>a</sup> | .461     | .448              | 4.18470                    | 2.030         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,030 yang berada dalam rentang 1,550 – 2,460.

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:284), Hipotesis merupakan dugaan sementara pada rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, dasar utama dalam menyusun hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berpikir penelitian.

##### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 16.395                      | 3.086      |                           | 5.312 | .000 |
|       | Pengembangan Karir | .620                        | .079       | .651                      | 7.862 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,862 > 1,989) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0.000 < 0,050). demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan jika memiliki pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.

##### 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG*

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1242.862       | 2  | 621.431     | 35.487 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1453.476       | 83 | 17.512      |        |                   |
|       | Total      | 2696.337       | 85 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yakni ( $35,487 > 3,110$ ). Temuan ini juga didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050, yaitu ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Pembahasan Kuantitatif**

Setelah diperoleh hasil temuan penelitian dan dilakukan analisis terhadap data yang digunakan, dapat diketahui sejauh mana data tersebut merepresentasikan penelitian ini, khususnya dalam menjelaskan pengaruh simultan antara Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya maka dilakukan pembahasan mengenai hasil dari temuan penelitian ini.

#### **1. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan pada hasil dalam analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 16.395 + 0,620 X_1$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,651, yang menunjukkan adanya hubungan yang lebih kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,424 atau 42,4%, artinya kontribusi Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42,4%, sedangkan 58% sisanya yang dipengaruhi juga oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,862 > 1,989$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.

#### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan dari hasil pengujian, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 19.530 + 0,557 X_2$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,577 yang menandakan hubungan kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar 0,333 atau 33,3%, yang menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 33,3%, sedangkan 67% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,472 > 1,989$ ), sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti terdapat juga pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### **3. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 13.394 + 0,457 X_1 + 0,249 X_2$ .

Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,461 atau 46,1%, yang berarti secara simultan kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 46,1% terhadap Kinerja Pegawai, sementara 54% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $35,487 > 3,110$ ), sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan secara simulta antara Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ciledug Kota Tangerang”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 7,862$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,989$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Hal ini berarti  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang menandakan bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,472$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,989$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.
3. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 35,487$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,110$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Hal ini berarti  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang mengindikasikan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata terendah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak instansi. Saran-saran berikut disusun untuk membantu meningkatkan efektivitas pengembangan karier, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

1. Variabel Pengembangan Karier (X1)  
Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa instansi memperlakukan seluruh pegawai secara adil tanpa diskriminasi” dengan skor rata-rata sebesar 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasakan ketidakmerataan dalam perlakuan, khususnya terkait kesempatan promosi maupun pembagian tanggung jawab. Oleh karena itu, pihak Kecamatan Ciledug disarankan untuk

lebih menekankan prinsip keadilan dan transparansi dalam proses pengembangan karier. Setiap pegawai perlu diberikan kesempatan yang sama untuk berkarier sesuai dengan kompetensi dan kinerja yang dimilikinya. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat memperkuat komunikasi dua arah, memberikan umpan balik yang objektif, serta menerapkan sistem penilaian berbasis prestasi agar seluruh pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Suara bising di lingkungan kerja tidak mengganggu fokus saya” dengan skor rata-rata 3,24. Nilai ini mengindikasikan bahwa kebisingan masih menjadi salah satu faktor pengganggu dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak instansi melakukan penataan ulang tata ruang kerja dengan mempertimbangkan aspek akustik atau peredaman suara. Selain itu, perlu dilakukan pengaturan lokasi kegiatan yang berpotensi menimbulkan kebisingan, serta perawatan terhadap fasilitas penunjang seperti ventilasi, dinding pembatas, dan pintu ruangan agar suasana kerja lebih tenang dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu pegawai lebih fokus, menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan kinerja pegawai.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan” dengan skor rata-rata 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih memiliki tingkat kemandirian yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan memberikan pelatihan terkait peningkatan kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan waktu, serta tanggung jawab individu. Selain itu, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang mendorong inisiatif dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas tanpa harus selalu menunggu arahan langsung dari atasan. Dengan demikian, pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, mampu bekerja secara mandiri, dan hasil kerja yang dicapai pun akan lebih optimal.

Secara keseluruhan, peningkatan dalam ketiga aspek tersebut yaitu keadilan dalam pengembangan karier, perbaikan kondisi lingkungan kerja, dan peningkatan kemandirian pegawai diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, sehingga hasilnya belum tentu dapat mewakili kondisi pada instansi lain.
2. Variabel penelitian hanya meliputi pengembangan karier dan lingkungan kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.
3. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden.
4. Waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat menyebabkan hasil penelitian masih terbatas dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Algifahri. (2017). *Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. Jakarta: CV Mitra Wacana Media.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO*. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Elbadiansyah. (2021). *Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mamonto, M. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Bidang Sosial*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Mawey, L. (2023). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Halisa. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, (2019). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan karir dalam era ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

### JURNAL:

- Adela, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 115–124.
- Afandi, F. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorar Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman*. Universitas Jenderal Soedirman
- Aulia, S., & Baskoro, H. (2022). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang (Vol. 10, Issue 1)*. <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>
- ALFIANDRI PUTRA, N. I. C. O. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE II SUMBAR* (Doctoral dissertation, Universitas Dharma Andalas).
- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 212-219.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan*. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21.
- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters)*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 97-108.
- Ayuka, A. N. (2021). *Penggunaan Instrumen Kuesioner dalam Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Deskriptif*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Metodologi Penelitian*, 5(1), 45–53.

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG*

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen*, 5(1), 471-492.
- Azizah, N., & Nazir, A. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO PAKAIAN ONLINE KIENKA DI KOTA TANGERANG SELATAN. *JURNAL KONSISTEN*, 2(1), 60-70.
- Buulolo, P. (2021). *Pengaruh motivasi dan pendelegasian tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 5(1), 30-41.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- Dewi, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 39-48.
- Dwi, A., Hutabarat, M. B., & Putriku, A. E. (2025). The Influence of Using Video-Based Learning Media on Interest in Learning Marketing Basics in Class X PM Students at SMK Negeri 1 Medan. In *Economic: Journal Economic and Business* (Vol. 4, Issue 3).
- Dwi Agustini, S., Sutrisna, A., Perjuangan Ji Peta No, U., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2).
- Fatikasari, A. A., & Maspupah, H. (2025). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Pengelolaan Konflik, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 2(2), 1963-1978.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Nomor (1), Maret 2024. In *Jambura Journal of Educational Management* (Issue 5). <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Friska, A. (2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASIAN AGRI PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Gani, Z. F. (2025). *PENGARUH CYBERLOAFING, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KUDUS* (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).
- Hanifah, H., Salsabillah, L., Fitri, A. T., Febriani, R. M., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). *Landasan Teori, Penelitian Relevan, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan*. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 391-404.
- Hasanah Nasution, A., Madelta, C., & Khairuna Salwa Lubis, S. (2025). *Operasionalisasi Fungsi-fungsi Manajemen dan Unsur-unsur Manajemen dalam Lembaga Pendidikan*. *Journal of Contemporary Research*, 02, 468-477. <https://ziaresearch.or.id/index.php/fatih>
- Herdilah, N. A., Septiliani, L., Septimia, S., & Rodiyah, T. (2023). *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global*. In *Syntax Admiration* (Vol. 4, Issue 1).
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN*

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG*

*IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY. 10(4), 1480–1496.*

- Husain, B. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Persero. *Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 203.
- Irfanudin, A. M. (2021). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150>
- Kurnia, A., & -, A. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA. Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal manajemen*, 5(2), 117-128.
- Mogogibung, I., Dotulong, L. O., & Walangitan, M. D. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GALESONG PRIMA KOTAMOBAGU. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 792-802.
- Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, Muh. Abduh. (2023). *Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 32–42. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- N Lilis Suryani. (2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA Tbk. KANTOR CABANG TEBET BARAT JAKAR SELATAN.*
- Nizamuddin Silmi, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). *PERENCANAAN DALAM ILMU PENGANTAR MANAJEMEN. Journal of Student Research*, 2(1), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1899>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Nora Yolinda, & Doni Marlius. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>.
- Pradana, F. I., & Aqil, M. (2024). Penerapan fungsi MSDM dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyongsong revolusi 4.0. *Journal of Management Branding*, 1(1), 43-49.
- Pratanti, F. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. In *Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 10, No. 1).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Rohman, A., Sekolah, H., Agama, T., & Kuningan, I. (2022). *KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESEJAHTERAAN RAKYAT DI ERA TANTANGAN DIGITAL. 12(4), 2023.*

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG*

- Salabi, A. S. (2021). *Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang. Continuous Education: Journal of Science and Research*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170>
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja* (Vol. 2, Issue 2).
- Santoso, A., & Dewi, I. M. (2019). *Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. sukanda djaya denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiharjo, R. J., & Rustinah, R. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 444-454.
- Sulfiana, A., Mubaraqah, M. A., Rahim, R., & Syamsuriadi, S. (2023). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 16(2), 270–279.
- Sularmi, L., & Banjal, T. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Unibless Indo Multi. *Journal Manajemen*, 3(3), 294.
- Suriyana, N., Sedarmayanti, S., & Zefriyenni, Z. (2024). Similarity: Determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai pemediasi.
- Sihite, T., Triyanti Purba, D., & Saragih, M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. Jurnal Minfo Polgan*, 12(2). <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12526>
- Selviandry, Y., & Noviantoro, D. (2024). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pagaram.*
- Sutoro, M. (2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BCA FINANCE JAKARTA*. 9(2), 102–109.
- Syahreza, D. S., Tazri, A. K., Berutu, T. S., Panggabean, I. F. F., & Sinuraya, Z. S. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan bersaing perusahaan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(1), 100-106.
- Tumanggor, B. F., & Wibowo, E. K. (2021). Motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural eselon iii, iv dan v ke jabatan fungsional di pemerintah pusat dan daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17-28.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN*. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2021). *Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Astra international, tbk daihatsu malang)*. Brawijaya University.
- Wijayanti, N., & Wicaksana, F. (2023). *IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN GEORGE R TERRY DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN*. *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 30–43. <https://doi.org/10.21776/ub.jcerdik.2023.003.01.04>
- Widjaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40-50.
- Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., & Dharmawan, F. (2021). Kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja karyawan. *Prosiding Senapenas*, 1049-1058.

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG*

- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Yunia, N., Rohmatulloh, P., & Samudi, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 220-232.
- Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). *Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi*. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148-157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Zulkifli, Z. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE REVIEW MSDM)*. 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>