

Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur

Amelina Rosada Nur Tofani¹, Ahmad Hanfan², Niken Wahyu Cahyaningtyas³
^{1,2,3} Universitas Pancasakti Tegal

Histori Naskah

Diserahkan:
February 4, 2026

Direvisi:
February 25, 2026

Diterima:
June 18, 2026

Keywords

: *career development, job training, work stress, and physical work environment, employee performance*

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the impact on productivity of factors such as professional growth opportunities, on-the-job training, occupational stress, and the physical work environment as they pertain to the staff at the Tegal Timur Community Health Center. Quantitative research methods were employed with data collected from the Tegal Timur Community Health Center as the subject of study. A sample size of 52 respondents was used. The method of sampling was based on random sampling. We used a questionnaire to gather our data. Using SPSS 22, we conducted analyses using descriptive statistics and multivariate structural integration (MSI). Employee Performance at the Tegal Timur Community Health Center was found to be positively and significantly impacted by Career Development, Job Training, Work Stress, and Physical Work Environment.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak faktor-faktor seperti peluang pengembangan profesional, pelatihan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Tegal Timur. Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan data yang dikumpulkan dari Puskesmas Tegal Timur sebagai subjek penelitian. Ukuran sampel yang digunakan adalah 52 responden. Metode pengambilan sampel didasarkan pada pengambilan sampel acak. Kami menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Dengan menggunakan SPSS 22, kami melakukan analisis menggunakan statistik deskriptif dan integrasi struktural multivariat (MSI). Kinerja karyawan di Puskesmas Tegal Timur ditemukan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik.

Kata Kunci

: *Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai*

Corresponding Author

: *Amelina Rosada Nur Tofani, e-mail: rosadaamel24@gmail.com*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah elemen yang penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Terutama dalam bidang kesehatan seperti pada puskesmas, di mana para pegawai memiliki peran penting untuk meningkatkan efektivitas, layanan, dan juga pencapaian sasaran dalam organisasi. Pegawai merupakan sebagai sumber daya utama dalam memerlukan pengelolaan yang tepat untuk dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang terbaik sehingga hal ini dapat memacu perkembangan organisasi dan kesinambungan layanan kesehatan dalam masyarakat. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai elemen yang mencakup pengembangan karir yang menggunakan strategi untuk bisa meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi. Pelatihan kerja juga dirancang secara sistematis untuk dapat meningkatkan kemampuan praktis dan dapat mengurangi kemungkinan pengunduran diri. Stres kerja yang dapat mengganggu keseimbangan fisik dan juga mental, serta kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung untuk dapat memaksimalkan tingkat dalam produktivitas.

Terkait hal ini, pengembangan karir merupakan faktor yang memengaruhi kinerja. Sebagai strategi sumber daya manusia, hal ini membantu organisasi meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai terhadap karir mereka dengan selaras dengan kebijakan dan prosedur organisasi. Oleh karena itu, pengembangan karir sangat penting bagi pegawai untuk maju dalam karir mereka (Gumanti & Sopali, 2024). Pada saat yang sama, studi ini menemukan bahwa kurangnya program pengembangan karir di Puskesmas Tegal Timur menyebabkan penurunan kompetensi pegawai. Untuk menjaga motivasi dan produktivitas pegawai, pusat kesehatan masyarakat harus melakukan pekerjaan yang baik dalam mengelola dan mengembangkan karir mereka. Frustrasi di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas, yang pada gilirannya menurunkan nilai perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan komponen kinerja penting lainnya karena membantu pegawai memperoleh keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja yang akan bermanfaat bagi mereka di posisi mereka saat ini dan di masa mendatang. Namun, setiap pegawai memiliki keahlian khusus mereka sendiri, dan keahlian tersebut mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan deskripsi pekerjaan (Theresia, Paulus, 2024). Selain itu, tidak akan menemukan pelatihan berkualitas tinggi di Puskesmas Tegal Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa sangat sedikit pekerja yang benar-benar mengikuti kursus tersebut. Akibatnya, pelatihan sangat penting untuk mendapatkan wawasan tentang aspirasi pegawai untuk pertumbuhan profesional dan mengembangkan mereka menjadi aset berharga bagi perusahaan. Pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka seiring dengan teknologi operasional, yang pada gilirannya membantu karyawan baru menjadi mahir dalam peran mereka, naik pangkat, dan melakukan pekerjaan yang lebih baik secara keseluruhan (Ema, 2021).

Para pegawai yang mengalami banyak stres di tempat kerja tidak akan menjalankan tugas mereka dengan baik, yang berdampak buruk bagi bisnis karena meningkatkan kemungkinan ketidakhadiran, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan pergantian pegawai. Kemampuan untuk mengendalikan emosi dan mengatasi situasi stres adalah tanda pengendalian diri. Pada akhirnya, para pekerja menjadi kurang produktif karena kelelahan akibat pekerjaan yang mereka lakukan (Audia et al., 2021). Karena hal ini puskesmas tegal timur perlu mengatur pegawainya agar tidak mengalami stres kerja dengan contohnya yaitu dilakukan pengembangan karir dan pelatihan kerja bagi pegawai baru maupun sudah lama agar pegawai dapat memahami kompetensi pada diri mereka masing-masing sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki. Selain itu juga perlu mengevaluasi dalam beberapa faktor penyebab stres yang dialami oleh pegawai di antaranya, tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai berlebihan, adanya tekanan dan sikap dari pimpinan yang tidak adil, adanya

perselisihan antara individu maupun antar pimpinan, dan kompensasi yang rendah (Maha & Herawati, 2022).

Terakhir, lingkungan kerja fisik adalah aspek lain yang memengaruhi kinerja. Kondisi tempat kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka, oleh karena itu penting untuk melakukan penyesuaian agar setiap orang dapat melakukan pekerjaan mereka tanpa membahayakan diri sendiri atau orang lain. Pekerja yang termotivasi adalah hasil dari tempat kerja yang menyenangkan. Sebaliknya, jika karyawan takut akan keselamatan mereka atau tidak bahagia dengan lingkungan kerja mereka, mereka mungkin kurang berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang substansial pada seberapa baik karyawan berkinerja (Marlius & Sholihat, 2022).

Dalam penelitian terdahulu membahas pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Wahyudi & Mahargiono, 2022), (Gumanti & Sopali, 2024), (RECKY et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian yaitu Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya penelitian pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai (Wulandari et al., 2022), (Rakhman et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (Maha & Herawati, 2022), (Agustina, 2022), (Audia et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian yaitu Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan terakhir, penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (Marlius & Sholihat, 2022), (Divia Oktora et al., 2023), (Hadawiyah et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hal ini, pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja menghasilkan hasil yang beragam. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya penuntutan aktivitas kerja yang dilakukan oleh suatu organisasi yang menandakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai penting bagi organisasi untuk mengelola pengembangan karir dan pelatihan kerjanya, serta diimbangkan dengan keadaan lingkungan kerja fisik yang memadai di area kerja sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja keras, dedikasi, dan pengalaman pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Termasuk juga hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan (Wahyudi & Mahargiono, 2022). Dengan definisi ini, dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Timur adalah jumlah dari semua hasil kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pekerja yang ditugaskan di lokasi tersebut.

B. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja di antara pegawai harus berfokus pada peningkatan tingkat kinerja mereka dan mendorong mereka untuk lebih berdedikasi pada karier mereka sesuai dengan kebijakan dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi (Gumanti & Sopali, 2024). Oleh karena itu, penting untuk memiliki strategi dan tetap berpegang pada strategi tersebut dalam hal pengembangan karier, baik untuk pegawai baru maupun yang sudah ada. Program pengembangan karier yang mapan bagi pegawai merupakan prasyarat untuk kelancaran pengembangan ini.

C. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas sehingga para pekerja memperoleh kompetensi yang lebih tinggi dan dapat memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan atau kelompok (Gumanti & Sopali, 2024) pelatihan juga merupakan bagian pendidikan untuk dapat menunjang karir para pegawainya.

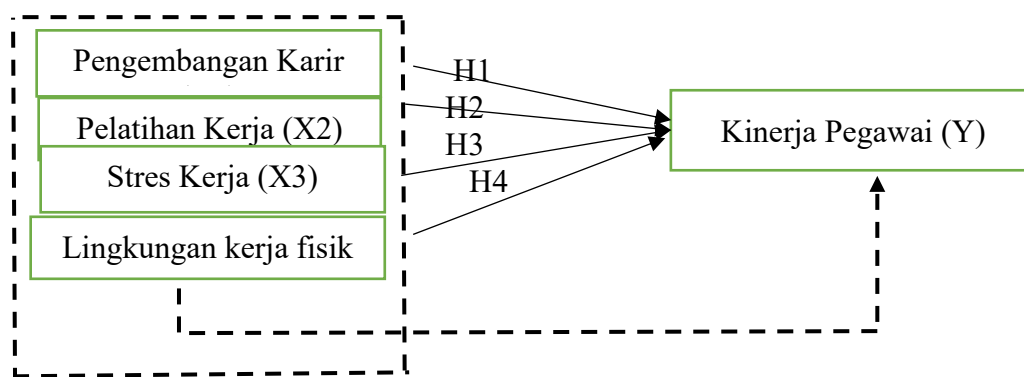
D. Stres Kerja

Ada banyak tuntutan yang dibebankan kepada para pegawai, dan hal itu dapat menyebabkan stres. Dampak serius dapat terjadi jika perusahaan tidak melakukan apa pun untuk mengurangi stres pegawai di tempat kerja. Depresi dan kurangnya motivasi di antara para pekerja dapat diakibatkan oleh hal ini. Kegagalan untuk mengatasi masalah ini akan membuat mereka tidak mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, yang pada gilirannya akan mengurangi produktivitas mereka (Wati et al., 2022).

E. Lingkungan Kerja Fisik

Suasana kerja suatu organisasi atau perusahaan sangat penting. Pegawai merasa aman dan dapat memberikan kinerja terbaik mereka ketika tempat kerja dirancang dengan baik. Pegawai yang menikmati pekerjaan mereka cenderung lebih produktif ketika mereka merasa nyaman di lingkungan kerja mereka. (Divia Oktora et al., 2023). Sehingga jika lingkungan kerjanya nyaman akan mendorong semangat bekerja secara sungguh-sungguh sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial
 - - - - -> : Hubungan secara simultan

H1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

H3: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

H4 :Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

H5 :Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh simultan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

METODE PENELITIAN

Data primer digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Metodologi kuantitatif didefinisikan oleh (Suliyanto, 2018 : 20) data yang berbentuk angka atau bilangan. Metodologi kuantitatif digunakan pada penelitian ini sebagai metodologi yang berbasis positivisme, yang dilakukan untuk menyelidiki populasi atau sampel yang spesifik. Dalam pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh yang menurut (Suliyanto, 2018 : 210) yaitu teknik pengambilan di mana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yaitu 52 pegawai pada Puskesmas Tegal Timur. Saat menentukan ukuran sampel, peneliti harus dapat mempertimbangkan aspek-aspek seperti pentingnya pengambilan keputusan, karakteristik penelitian, jumlah variabel, serta metode analisis yang digunakan. Pernyataan-pernyataan pegawai dikumpulkan melalui kuesioner yang menjadi dasar sumber data penelitian ini. Penelitian ini juga menggunakan SPSS versi 22 untuk dapat memperoleh data statistik. Adapun alat analisis linier berganda dengan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$ di mana Y = kinerja pegawai, a = konstantan, $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = koefisien regresi, X_1 = Pengembangan Karir, X_2 = Pelatihan Kerja, X_3 = Stres Kerja, dan X_4 = Lingkungan Kerja Fisik dan β = dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada 5% (0,5). Teknik ini mengukur data, menarik kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan, dan kemudian menggunakan kesimpulan tersebut untuk menjelaskan atau memprediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam survei dapat mengukur variabel-variabel yang dapat diakses. Korelasi skor jawaban responden untuk setiap pernyataan juga digunakan untuk melakukan uji validitas ini. Berikut adalah hasil analisis validitas data yang dikumpulkan dari survei tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas
Kinerja Pegawai

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,781	0,361	Valid
Y2	0,556	0,361	Valid
Y3	0,784	0,361	Valid
Y4	0,587	0,361	Valid
Y5	0,781	0,361	Valid
Y6	0,556	0,361	Valid
Y7	0,784	0,361	Valid
Y8	0,464	0,361	Valid
Y9	0,581	0,361	Valid
Y10	0,600	0,361	Valid
Y11	0,781	0,361	Valid
Y12	0,550	0,361	Valid
Y13	0,579	0,361	Valid
Y14	0,743	0,361	Valid

Pengembangan Karir

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,552	0,361	Valid
X2	0,560	0,361	Valid
X3	0,667	0,361	Valid
X4	0,583	0,361	Valid
X5	0,613	0,361	Valid
X6	0,637	0,361	Valid
X7	0,615	0,361	Valid
X8	0,781	0,361	Valid
X9	0,675	0,361	Valid
X10	0,715	0,361	Valid
X11	0,741	0,361	Valid
X12	0,548	0,361	Valid
X13	0,706	0,361	Valid
X14	0,504	0,361	Valid
X15	0,608	0,361	Valid

Pelatihan Kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,715	0,361	Valid
X2	0,734	0,361	Valid
X3	0,814	0,361	Valid
X4	0,740	0,361	Valid
X5	0,783	0,361	Valid
X6	0,826	0,361	Valid
X7	0,818	0,361	Valid
X8	0,814	0,361	Valid
X9	0,636	0,361	Valid
X10	0,671	0,361	Valid
X11	0,702	0,361	Valid
X12	0,696	0,361	Valid
X13	0,789	0,361	Valid
X14	0,744	0,361	Valid
X15	0,754	0,361	Valid

Stres Kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,510	0,361	Valid
X2	0,556	0,361	Valid
X3	0,593	0,361	Valid
X4	0,688	0,361	Valid
X5	0,836	0,361	Valid
X6	0,674	0,361	Valid
X7	0,785	0,361	Valid
X8	0,553	0,361	Valid
X9	0,509	0,361	Valid
X10	0,663	0,361	Valid
X11	0,641	0,361	Valid

X12	0,687	0,361	Valid
X13	0,817	0,361	Valid
X14	0,737	0,361	Valid
X15	0,658	0,361	Valid
X16	0,756	0,361	Valid
X17	0,605	0,361	Valid
X18	0,813	0,361	Valid

Lingkungan Kerja Fisik

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,562	0,361	Valid
X2	0,882	0,361	Valid
X3	0,845	0,361	Valid
X4	0,927	0,361	Valid
X5	0,846	0,361	Valid
X6	0,909	0,361	Valid
X7	0,912	0,361	Valid
X8	0,906	0,361	Valid
X9	0,835	0,361	Valid
X10	0,907	0,361	Valid
X11	0,922	0,361	Valid
X12	0,906	0,361	Valid
X13	0,830	0,361	Valid
X14	0,659	0,361	Valid
X15	0,901	0,361	Valid

Sumber : Data diolah,2025

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh item pada instrument pengukuran variabel Y dan X dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan melalui dengan rhitung yang lebih besar dari rtabel pada setiap item pernyataan, serta nilai signifikan (sig) yang berada dibawah 0,05. Hal ini sejalan dengan tujuan dari uji validitas, yaitu untuk menilai sejauh mana pernyataan yang mampu merefleksikan respons yang relevan dari responden.

B. Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa andal instrumen pengumpulan data tersebut. Jika nilai alpha Cronbach suatu item pengukuran lebih besar dari 0,70, dapat mengatakan bahwa item tersebut dapat diandalkan.

Variabel	Cronch's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,890	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0,886	0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,941	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,927	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X4)	0,970	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reabilitas menunjukkan masing-masing variabel yaitu kinerja pegawai (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,890 yang menunjukkan $> 0,70$, pengembangan karir (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886 yang menunjukkan $> 0,70$, pelatihan kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941 yang menunjukkan $> 0,70$, stres kerja (X3) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,927 yang menunjukkan $> 0,70$, lingkungan kerja fisik (X4) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,970 yang menunjukkan $> 0,70$.

C. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji hipotesis bahwa variabel dependen dan independen mengikuti distribusi normal (Yahya, 2024). dapat menemukan hasil uji normalitas pada kolom Kolmogorov-Smirnov dari tabel Uji Normalitas. Semua tanda menunjukkan kumpulan angka yang terdistribusi secara teratur. Dengan membandingkan Asymp, dapat menentukan apakah data tersebut terdistribusi normal. Tingkat signifikansi α dan nilai sig (statistik 2-tailed). Distribusi normal diasumsikan ketika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari α , dan distribusi normal diasumsikan ketika nilainya kurang dari α .

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11094629
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.051
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah, 2026

Data yang digunakan dalam penelitian ini kemungkinan besar mengikuti distribusi normal, mengingat tingkat signifikansi 0,05 dilampaui oleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, seperti yang terlihat pada tabel di atas.8

D. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan kolerasi (independent) antara satu atau semua variabel bebas. Yang tinggi kolerasi antara variabel independent dapat menyebabkan kesulitan dalam menemukan pengaruh pada masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Pada deteksi multikolinieritas pada suatu model dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai Tolerance $> 0,01$ maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

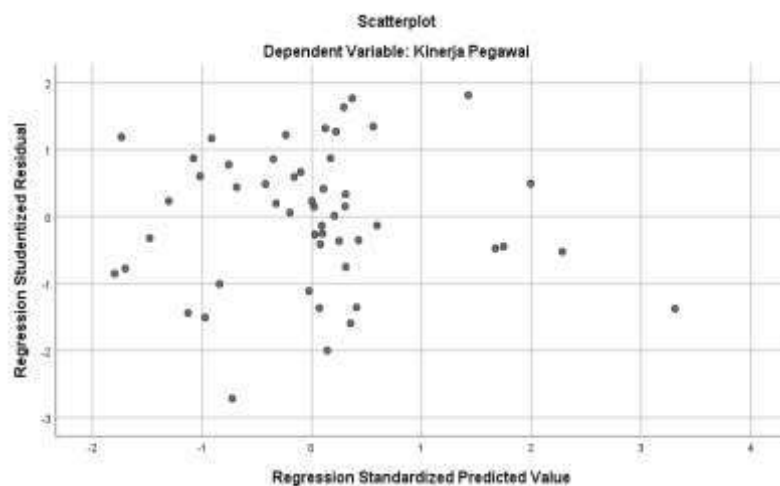
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.097	10,259
Pelatihan Kerja	.087	11,522
Stress Kerja	.732	1,367
Lingkungan Kerja Fisik	.320	3,125

Sumber : Data Diolah, 2026

Nilai toleransi dapat dihasilkan melalui uji multikolinieritas, seperti yang ditunjukkan pada tabel data di atas. Nilai toleransi sebesar 0,097 diperoleh untuk pertumbuhan karir (X1), 0,087 untuk pelatihan kerja (X2), 0,732 untuk stres kerja (X3), dan 0,320 untuk lingkungan kerja fisik (X4).

E. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidakseimbangan varians yang tidak terlihat dari titik data lain dalam regresi.



Sumber : Data diolah, 2026

Analisis scatterplot dari gambar yang disebutkan di atas mengungkapkan tidak adanya pola yang jelas, dengan titik data tersebar luas baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y yaitu 0. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memperhitungkan heteroskedastisitas.

F. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel independen dan dependen dipengaruhi dengan cara yang berbeda. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dan independen saling berhubungan dan apakah ada korelasi positif atau negatif antara masing-masing variabel independen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (constant)	-8,596	2,471	
Pengembangan Karir	,281	,084	,367
Pelatihan Kerja	,435	,131	,383
Stress Kerja	,086	,034	,102
Lingkungan Kerja Fisik	,300	,088	,206

Sumber : Data diolah, 2026

Tabel berikut merangkum data yang diperoleh menggunakan SPSS Versi 22: nilai konstanta = -8,596, nilai koefisien untuk Pengembangan Karir (X1), Pelatihan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja Fisik (X4) masing-masing adalah 0,281, 0,435, dan 0,086. Berikut adalah hasil persamaan uji regresi linier berganda :

$$Y = -8,596 + 0,281X1 + 0,435X2 + 0,086X3 + 0,300X4$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -8,596, berarti jika variabel independent yaitu pengembangan karir, pelatihan kerja, stres kerja, lingkungan kerja fisik memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen kinerja pegawai sebesar -8,596.
2. Nilai koefisien sebesar 0,281, artinya kenaikan nilai pengembangan karir akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja pegawai, begitu pun jika nilai pengembangan karir rendah maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
3. Nilai Koefisiensi sebesar 0,435, artinya kenaikan nilai pelatihan kerja akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja pegawai, begitu pun jika nilai pelatihan rendah maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
4. Nilai koefisiensi sebesar 0,086, artinya kenaikan nilai stres kerja akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja pegawai, begitu pun jika nilai stres kerja rendah maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
5. Nilai koefisiensi sebesar 0,300, artinya Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan nilai moneter lingkungan kerja fisik mereka dan berkorelasi negatif dengan nilai moneternya.

G. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Penggunaan koefisien determinasi digunakan untuk mencari besar variasi total dari suatu variabel independen dapat dijelaskan dengan mencari besarnya variasi tersebut. Lihat tabel di bawah ini yang berisi ringkasan hasil yang diperoleh dari contoh analisis regresi linier :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,945	,941	2,198940
a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Pengembangan karir, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai				

Sumber : Data diolah, 2026

Koefisien determinasi = 0,941, atau 94,1, menurut data dalam tabel. Pengaruh gabungan dari peluang peningkatan karier, pelatihan di tempat kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik menjelaskan 94,1% dari varians faktor keberhasilan. Faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini menjelaskan 59,0% sisanya.

H. Hasil Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana hasil percobaan dipengaruhi oleh variabel independen. Jika variabel dependen sebagian dipengaruhi oleh nilai t yang dihitung.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,596	2,471		-3,478	,001
Pengembangan karir	,281	,084	,367	3,359	,002
Pelatihan Kerja	,435	,131	,383	3,308	,002
Stress Kerja	,086	,034	,102	2,558	,014
Lingkungan Kerja Fisik	,300	,088	,206	3,423	,001

Sumber : Data diolah, 2026

Nilai t variabel pengembangan karir (X1) adalah $3,359 > t_{\text{tabel}} 2,001$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Pertumbuhan karir (X1) secara signifikan memengaruhi kinerja. H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai t variabel pelatihan kerja (X2) adalah $3,308 > t_{\text{tabel}} 2,001$. Pelatihan kerja (X2) secara signifikan memengaruhi kinerja. H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai t variabel stres kerja (X3) adalah $2,558 > t_{\text{tabel}} 2,001$. Stres kerja (X3) secara signifikan memengaruhi kinerja. Nilai t untuk variabel lingkungan kerja fisik (X4) adalah $3,423 > t_{\text{tabel}} 2,001$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan: Lingkungan kerja fisik (X4) secara signifikan memengaruhi kinerja.

I. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi secara sama oleh masing-masing variabel independen yang membentuk model. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dapat mengatakan bahwa pengujian tersebut signifikan. Dengan menggunakan rumus $df_1 = k$ atau $df_2 = n - k - 1$, dapat menemukan nilai F_{tabel} dalam tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3929,673	4	982,418	203,175	,000 ^b
Residual	227,261	47	4,835		
Total	4156,934	51			

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
b. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan kerja

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan 0,000 hasil nilai f_{hitung} sebesar 203,175 > F_{tabel} 2,57. Maka disimpulkan bahwa pengembangan karir, pelatihan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

Kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Timur dipengaruhi oleh pengembangan karier, menurut uji t. Nilai t-hitung sebesar 3,359 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,001, dan tingkat signifikansinya adalah 0,002, yang kurang dari 0,05. Pengembangan karier adalah cara yang pasti untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pegawai sudah sangat termotivasi untuk sukses dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, tetapi program pengembangan profesional dapat meningkatkan motivasi tersebut lebih jauh lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Theresia, Paulus, 2024), (Sati & Maryadi, 2024).

2) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

Uji t, yang merupakan uji hipotesis parsial, mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Timur. Nilai t-hitung adalah 3,308, yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,001, dan tingkat signifikansi adalah 0,002, yang kurang dari 0,05. Pelatihan kerja merupakan cara yang pasti untuk meningkatkan produktivitas, menurut hasil ini.

Untuk memaksimalkan peluang pegawai untuk berkinerja maksimal, perusahaan diharuskan untuk menawarkan pelatihan kerja. Pelatihan ini dapat membantu pegawai mengasah kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Gumanti & Sopali, 2024), (Ema, 2021)

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

Stres kerja berdampak pada kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Timur, menurut uji hipotesis parsial (uji-t), dengan t-hitung > t-tabel (2,558 > 2,001) dan ambang batas signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa karyawan berkinerja baik di bawah tekanan.

Stres fungsional adalah jenis stres motivasional yang memfokuskan perhatian pada masalah yang menghalangi pencapaian tujuan pribadi dan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Audia et al., 2021), (Maha & Herawati, 2022)

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

Kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Timur dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, menurut uji t, dengan t-hitung > t-tabel (3,423 > 2,001) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa tempat kerja fisik menjamin kinerja tinggi dari para pegawai.

Karena pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap setiap individu, lingkungan kerja perusahaan sangat penting. Pegawai yang termotivasi adalah hasil dari tempat kerja yang menyenangkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Wati et al., 2022), (Divia Oktora et al., 2023).

5) Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tegal Timur.

Kinerja pegawai di Puskesmas Tegal Timur dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir, pelatihan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik, menurut uji

hipotesis simultan (Uji F). Hal ini didukung oleh fakta bahwa F hitung (203,175) > F tabel (2,57) pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Ketika pegawai berkinerja baik, perusahaan mampu mencapai tujuannya, itulah sebabnya kinerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau bisnis apa pun.

PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa pertumbuhan karir, pelatihan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Tegal Timur dengan F hitung $203,175 > F_{tabel} 2,57$ dan signifikansi parsial 0,000. Secara parsial, pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh signifikan dengan t hitung 3,359 dengan signifikansi 0,002, pelatihan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan dengan 3,308, stres kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan dengan 2,558, dan lingkungan kerja fisik (X4) memiliki pengaruh signifikan dengan 3,423. Model regresi memiliki persamaan $Y = -8,596 + 0,281 X_1 + 0,435 X_2 + 0,086 X_3 + 0,300 X_4$, dan nilai R² yang disesuaikan sebesar 0,941 menunjukkan bahwa keempat variabel independen menjelaskan 94,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan faktor lain menjelaskan 59,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier, pelatihan kerja, stres kerja, dan tempat kerja berada dalam kondisi ideal.

Berdasarkan data dan kesimpulan, penulis menyarankan penulis di masa mendatang bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Dengan demikian, peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau perbandingan untuk penelitian di masa mendatang dan sebagai kajian yang lebih mendalam tentang Sumber Daya Manusia, termasuk Pengembangan Karier, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri*. 1(3).
- Audia, L., Sutrisno, S., Kadir, A., & Abdurrahman, Z. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Penghargaan Diri, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 11(2), 124–137. <https://doi.org/10.30649/japk.v11i2.73>
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 293–311. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1290>
- Ema, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. 3(2), 88–94. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i2.112>
- Gumanti, K. L., & Sopali, M. F. (2024). *DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PUSKESMAS ALAHAN PANJANG*, regency. 8(2), 211–230. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1403>
- Hadawiyah, L., Hisaria, S., Berutu, E. P., Bisnis, M., Niaga, A., & Medan, P. N. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ptpn iii*. 309–320.
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA. *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta*, 16(1), 1–11.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Rakhman, A., Indrawati, N., & Roza, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Masyarakat Kelas IIB Solok. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 11–21.
- RECKY, Nazarudin, & ASNIATI BINDAS. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(1), 18–25. <https://doi.org/10.32520/jam.v8i1.2120>
- Sati, L. D., & Maryadi, Y. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan*. 2(4).
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi* (Aditya Cristian (ed.)). ANDI OFFSET.
- Theresia, Paulus, Y. (2024). *Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara The Influence of Training , Career Development and Motivation on the Effectiveness Sulawesi Pro*. 8(2).
- Wahyudi, A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 22(8), 1–18.
- Wati, E., Yuni Astuti, I., & Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo Agung Pambudi Mahaputra. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 204–221.
- Wulandari, K., Evasari, A. D., Sutapa, H., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Kadiri, U. I. (2022). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan uptd puskesmas gampeng kabupaten kediri*. 1(2), 87–98.