

**JURNAL ECONOMIC DEVELOPMENT**

E-ISSN : 3031-5891

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA FISIK , KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPT PUSKESMAS KECAMATAN PAMOTAN KABUPATEN REMBANG**Nurul Istaftiyah^{1*}, Anik Nurhidayati^{2*}**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

*Corresponding author: nistaftiyah@gmail.com anh.angjel@gmail.com**Abstract**

The reason of the think about is to illustrate how staff execution at UPT Puskesmas, Pamotan Area, Rembang Rule, is affected by caregiver advancement, the physical work environment, and organizational committing. The 89 laborers at UPT Puskesmas, Pamotan Area, Rembang Rule, comprising 76 open hireling workers and 13 representatives, were the populace utilized in this think about. Different direct relapse investigation is utilized within the test determination method. The study's discoveries appear that organizational committing and career advancement essentially move forward specialist execution at UPT Puskesmas Pamotan Area, Rembang Rule At UPT Puskesmas, Pamotan Locale, Rembang, Rule, employees' execution is altogether affected contrarily by their physical work environment. Given that the adjusted R2 esteem is 0.468, 46.8% of the variety in work-life adjust of workers at UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang can be clarified by factors from the three free free factors, to be specific wage development, physical work environment, and organizational committing. Then again, a sizable 53.2% is clarified by another variable that was not inspected in this ponder.

Keywords: Career improvement, physical working environment, organizational communiting

Abstrak

Tujuannya adalah memahami berpengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, dan, komitmen perusahaan terhadap hasil karyawan di UPT Puskesmas di Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Populasi yang dikaji ini adalah pekerja UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang yang berjumlah 89 orang, termasuk PNS dan 13 karyawan. Metode pengumpulan sampel yang menggunakan sampel jenuh. Teknik untuk memeriksa hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda (RLE). Hasil studi menampilkan pengembangan karir dan, komitmen organisasi berdampak positive yang penting berdasarkan kinerja staf di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan county Kabupaten Rembang. Sedangkan lingkungan kerja fisik memberikan menunjukkan hasilnya negatif yang kecil berdasarkan kinerja karyawan di UPT Puskesmas Kecamatan Kamotan Kabupaten Rembang. Nilai adjust R2 sebesar 0,468 sehingga dapat dipahami bahwa 46,8% variasi kinerja pegawai di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang dimungkinkan untuk menjelaskan variasi ketiga variable bebas adalah pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, organisasi. komitmen. Sementara sisanya sebesar 53,2% ditunjukkan oleh variabel tambahan yang belum diuji oleh peneliti ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi
Informasi Artikel

Diterima : 15/03/2024
Review Akhir : /05/2024
Diterbitkan online : 06/2024

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan membutuhkan sumber daya manusia yang cukup untuk digunakan dengan nilai guna bermutu tinggi namun juga harus mempunyai kapasitas, keterampilan, pengetahuan serta sikap dalam bekerja. Buruknya pengembangan karir dapat dilihat dari berbagai hal, antara lain kurang berhasilnya pengembangan karir seorang pegawai. Peran sumber daya manusia dalam organisasi di masa depan mungkin lebih kredibel dan bermakna, serta akan berkontribusi pada pengembangan pengetahuan tentang bagaimana penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan tepat untuk mencapai kondisi yang optimal.

Pengembangan karir di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan sangatlah penting, karena pengembangan karir dapat menjawab tantangan perkembangan teknologi di masa depan. Di sisi SDM, mereka dapat menerapkan pengembangan karir kepada karyawan yang menjalankan proyek dan melanjutkan perusahaan dari tahun ke tahun. Pengembangan karir ini dapat diterapkan pada UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan agar pegawai dapat melakukannya secara maksimal dan pegawai juga dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai sehingga dapat berkembang dan meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan karir lebih baik dan maju lebih cepat. Menurut Hasibuan (2012), pengembangan karir diartikan untuk memperbaiki keterampilan teknik, teoritis, dan keyakinan pekerja sesuai dengan persyaratan staf menggunakan pelatihan dan pengajaran. Menurut hasil penelitian Recky dkk (2022), pengembangan karir mempengaruhi positif yang signifikan terhadap prestasi karyawan. Seperti yang dikatakan Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik mencakup pada segala sesuatu tempat dimana karyawan dapat terkena dampak secara langsung atau tidak langsung. Kemudian di dalam lingkungan kerja fisik ini juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan karena terdapat bau yang tidak sedap kemungkinan besar disebabkan adanya bau obat yang tidak sedap. Ada pula standar kebersihan harus tetap terjaga dengan baik agar pelayanan bisa lebih nyaman aman dan tentram, dan juga pengunjung bisa merasakan kenyamanan artinya lebih maksimal. Berdasarkan hasil penelitian dari Misra Yeni R, dkk (2021) lingkungan kerja fisik sangat meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasi sangat diperlukan di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan agar pegawai dapat mempunyai komitmen yang tinggi dan komitmen tersebut dapat terpelihara dengan baik di kalangan pegawai. Namun untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi, harus dipenuhi syarat-syarat yang sesuai. Dalam membuat komitmen ini, setiap karyawan harus mengutamakan apa yang dijanjikannya kepada organisasi di atas kepentingannya sendiri. Ada dua komponen yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, termasuk faktor internal serta faktor eksternal karyawan yang terlibat. Terdapat pula faktor internal pegawai, antara lain unsur sosial seperti keluarga anggota staf,

usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dan karakteristik karakter, serta jenis kelamin. Berikutnya, faktor eksternal yang dapat mendorong tingkat keterlibatan tertentu antara lain contoh kepemimpinan senior, terutama dalam hal keterlibatan dalam berbagai bagian dari organisasi. Juga dipengaruhi oleh unsur manajemen, perekrutan dan pemilihan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, fungsi manajemen dan pengendalian performansi atasan antar rekan kerja. Menurut Wibowo (2016), komitmen terhadap organisasi berhubungan dengan emosi, sikap dan tindakan seseorang yang mengakui dirinya sebagai anggota organisasi, terlibat dalam operasional sistem dan menunjukkan loyalitas terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut hasil penelitian Andi Batari Ola dan rekan (2019), kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mengukur kinerja pegawai pada hakikatnya adalah proses penilaian tingkat prestasi kerja seorang pegawai terhadap sasaran kinerja yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Kontrak kerja mewakili batasan yang harus dihormati karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tujuan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ukuran kinerja ini dapat digunakan untuk menyoroti perilaku buruk atau kinerja pekerjaan yang buruk dan mengarahkan perilaku dan kinerja pekerjaan ke arah yang lebih baik. Lokasi UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten. Rembang di Jl. Pancur-Pamotan Mudal, Jawa Tengah.

LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

Menurut Recky, dkk (2022) melakukan penelitian dengan judul *influence Pengembangan Profesi berdasarkan Kinerja karyawan di Puskesmas Sungai Pilling Kabupaten Hilir*. data dikumpulkan melalui observasi dan angket. Variabel independen untuk digunakan adalah pengembangan karir. Sebagai variabel terikat yang digunakan adalah kinerja. Penelitian Recky et al. (2022) menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan dan angket. Metode evaluasi data analisis regresi linier sederhana yang digunakan. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Persamaan antara Recky dkk. (2022) dan penelitian yang dilakukan adalah: variabel terikat kinerja, variabel bebas pengembangan karir, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan metode yang dilaporkan oleh Recky et al (2022) adalah sebagai berikut: Variabel independen Lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi. Alasannya adalah semakin baik tempat kerja fisik maka semakin efektif hilangnya karyawan dalam bekerja. Dan jika komitmen organisasi sedemikian rupa sehingga semakin tinggi tingkat komitmen maka semakin besar tanggung jawab yang diberikan, maka tingkat tanggung jawab tersebut akan mempengaruhi kinerja. Kepemilikan karyawan. Populasi penelitian telah dilakukan di Puskesmas

Sungai Pilling Kabupaten Hilir, sedangkan penelitian dilakukan di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Peneliti memilih UPT Puskesmas-Kecamatan Pamotan sebagai lokasi penelitian karena masih adanya kendala terhadap prestasi kerja pegawai, ada yang mengalami penurunan prestasi kerja pada periode tersebut, ada juga yang mencapai prestasi tinggi karena masih ada yang hidup. Ya, memang ada orang seperti itu. Prestasi kerja saya tidak terlalu bagus. Jadi, hal ini bisa jadi disebabkan oleh menurunnya kinerja pegawai. Menurut Misra Yeti R, dkk (2021) Misra Yeti R, dkk (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai” di Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. Kami melakukan penelitian dengan judul. Gaya manajemen dan lingkungan kerja fisik digunakan sebagai variabel independen. Kinerja digunakan sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan beberapa teknik analisis regresi linier. Mempelajari persamaan Misra Yeni R dkk. (2021) dan penelitian yang dilakukan sebagai berikut: kinerja adalah variabel terikat, dan gaya kepemimpinan adalah variabel bebasnya dan lingkungan karya fisik, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan metodologis dijelaskan oleh Misra Yeti R dkk. (2021). Survei yang dilakukan pada tahun 2021 adalah sebagai berikut: Variabel independen pengembangan karir dan komitmen organisasi. Pasalnya, semakin tinggi tingkat pengembangan profesional yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Kedua, jika komitmen organisasi sedemikian rupa sehingga semakin tinggi komitmen maka semakin besar pula tanggung jawab yang diberikan, maka semakin besar pula dampak tanggung jawab tersebut terhadap kinerja pegawai. Survei dilakukan di Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir dan pemeriksaan dilakukan di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan. Alasan peneliti memilih UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan sebagai lokasi penelitian karena masih terdapat kendala dalam kinerja pegawai, setiap tahunnya ada yang kinerjanya kurang baik, ada yang berprestasi baik dan ada pula yang kurang baik. Jadi, hal ini bisa jadi disebabkan oleh beberapa kendala yang ditemui pada kinerja pegawai. Menurut Andi Batari Ola dkk (2019), di UPTD Puskesmas Khajura Kabupaten Bourne telah dilakukan penelitian dengan judul “Dampak engagement terhadap status pekerjaan dan kinerja organisasi” melalui Kepuasan Kerja. Variabel independen yang digunakan adalah status pekerjaan dan komitmen organisasi. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan seluruh sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis jalur. Persamaan penelitian Andi Batari Ola dkk. (2019) dan penelitian yang dilakukan sebagai berikut: variabel terikatnya adalah kinerja, variabel bebasnya adalah status pekerjaan dan komitmen organisasi. Analisis regresi berganda

digunakan sebagai teknik analisis data. Perbedaan penelitian Andi Batari Ola dkk. (2019) dan penelitian yang dilakukan sebagai berikut: Variabel independennya adalah pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, dan komitmen organisasi. Peralpnya, semakin tinggi tingkat pengembangan profesionalitas pegawai, maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Karena semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh karyawan. Alasannya adalah semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, maka semakin besar pula tanggung jawab yang diberikan dan semakin besar pula dampak tanggung jawab tersebut terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian dilakukan di UPTD Puskesmas Khajura Kabupaten Bourne. Sedangkan penelitian dilakukan di Puskesmas Kecamatan Pamotan. Penulis menyasar UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan karena masih terdapat kendala dalam kinerja pegawainya, dari tahun ke tahun ada yang nakal, ada yang baik, karena ada juga yang jahat. Jadi, hal ini bisa jadi disebabkan oleh terhambatnya kinerja karyawan.

Hubungan pengembangan karir dengan kinerja

Menurut Hasibuan (2012), pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknologi, teoritis selain itu etika karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pelatihan. Pengembangan karir bertujuan untuk membekali pegawai dengan pengalaman tertentu sehingga bila diperlukan organisasi dapat memiliki pegawai dengan pengalaman tertentu. Oleh karena itu, karyawan harus mengikuti semua pelatihan yang diberikan dan bekerja sebaik mungkin agar dapat menunggu kesempatan promosi. Pengembangan karir yang tepat tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan ketika mereka melakukan apa yang harus mereka lakukan. Berdasarkan temuan Recky et al. (2022), telah disimpulkan bahwa faktor-faktor pengembangan karir mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Berdasarkan temuan ini, hipotesis studi menunjukkan bahwa.

H1 : Pengembangan karir akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dan kondisi seseorang dapat dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung oleh kondisi fisik yang terjadi di tempat kerja mereka. Kondisi karyawan yang berkualitas memungkinkan karyawan bersenang-senang saat menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian Misra Yeti R dkk. (2021) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan sebagai berikut.

H2 : Dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Menurut Wibowo (2016), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku orang-orang yang menganggap dirinya sebagai anggota organisasi, ikut serta dalam proses operasional organisasi dan loyal kepada organisasi. mencapai tujuan yang telah ditetapkan target. Kinerja yang baik memerlukan perhatian terhadap inisiatif organisasi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga loyalitas. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan meningkatkan kinerjanya secara konsisten juga optimal. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian Andi Batari Ola dkk. (2019) menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan sebagai berikut.

H3 : Dihipotesiskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu, dan alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan data guna menguji teori yang telah dibuat. Data yang digunakan didasarkan pada data primer. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah penelitian sebanyak 89 penelitian, kemudian pada saat penyebaran kuesioner maka kuesioner yang kembali berjumlah 83 kuesioner, sehingga peneliti menggunakan 83 responden dari UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang yang biasa melakukan penelitian ini. Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Sampel jenuh adalah definisi sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan jika populasinya cukup kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel V.29 Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std.Error	B	T	Sig.
Konstanta	8.340	3.960		2.106	.038
Pengembangan karir X1	.739	.124	.578	5.958	.000
Lingkungan kerja fisik X2	-.032	.106	-.033	-.307	.759
Komitmen Organisasi X3	.456	.135	.311	3.379	.001

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji regresi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif tidak signifikan, dan variabel komitmen terhadap organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan.

**Tabel V.30
Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	t_{tabel}	t_{hitung}	Keterangan
H ₁	1,841	5.985	Diterima
H ₂	1,841	-0,307	Ditolak
H ₃	1,841	3.379	Diterima

Sumber :data primer yang diolah , 2023

Dampak pengembangan karir terhadap kinerja pekerja

Hasil Tabel V.30 dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,739 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000. Hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan karir diterima karena mempunyai pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Hasil Tabel V.30 memungkinkan kita menyimpulkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar -0,032 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,759. Hipotesis kedua menyatakan

bahwa lingkungan kerja fisik ditolak karena mempunyai dampak negatif yang dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pada Tabel V.30 dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,456 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hipotesis ketiga menyatakan komitmen organisasi diterima karena berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel V.31

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of The estimate
1	0.699 ^a	0,488	0,468	2.91066

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Nilai adjust R^2 sebesar 0,468 berarti 46,8% variabilitas kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang dimungkinkan untuk menjelaskan variasi pada tiga variabel berbeda independen disini pengembangan karir, lingkungan kerja fisik dan komitmen terhadap organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 53,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terduga dan variabel lain yang perlu dipelajari selain variabel tersebut. Pembahasan kali ini akan memaparkan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dampak pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penemuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada UPT Puskesmas yang terletak di Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Artinya semakin tinggi tingkat pengembangan profesionalitas pegawai maka semakin baik pula kinerja karyawan UPT Puskesmas (Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Ini seperti membuktikan karena pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Hasil percobaan ini dapat dibandingkan dengan penelitian Recky et al. (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2012), pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis dan moral seorang pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Semakin Anda mengembangkan karir Anda, semakin sukses Anda. Namun menurut Mangkunegara (2017), kinerja

adalah hasil dari pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu apabila pengembangan karir pada suatu organisasi meningkat maka kinerja pegawai pada organisasi tersebut kemungkinan besar akan meningkat, serta sebaliknya jika tingkat pengembangan karir pekerja menurun maka kinerja karyawan pada organisasi tersebut kemungkinan besar akan berkembang. menyebabkan berkurangnya produktivitas. **Bisnis. Hubungan dengan lingkungan kerja:** Pengaruh fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil investigasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Artinya lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang kecil dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan. Hasil investigasi ini tidak tepat dengan hasil Misra Yeti R dkk. (2021), lingkungan kerja fisik sangat meningkatkan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu untuk berkaitan dengan tempat kerja yang memungkinkan dipengaruhi oleh pekerja secara langsung dan tidak langsung. Prestasi pekerjaan adalah ekspresi perilaku kerja seorang pegawai dan dinyatakan dengan prestasi kerja yang sesuai dengan peranan pegawai tersebut dalam organisasi selama jangka waktu tertentu. Terakhir, lingkungan kerja fisik mempunyai dampak negatif yang dapat diabaikan terhadap kinerja. Hubungan antara komitmen organisasi dan performansi. Hasilnya penelitian menekankan bahwa upaya koordinasi memberikan berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Dengan kata lain semakin baik upaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Hal itu membuktikan bahwa upaya sistem organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan hasil investigasi Andi Batari Ola dkk. (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jika suatu perusahaan memerlukan komitmen organisasi untuk memberikan komitmen yang kuat kepada karyawannya agar dapat segera meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan mempunyai peluang yang sangat besar untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya lebih banyak. Temuan penelitian ini menunjukkan komitmen perusahaan hanya meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka merasa dihargai dan tenang dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan argumentasi yang telah dibahas pada bab sebelumnya, diperoleh hasil bahwa: Variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kabupaten Rembang Kecamatan Pamotan. Variabel

lingkungan kerja fisik yang tidak sehat mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang namun pengaruhnya kecil. Variabel komitmen organisasi meningkatkan kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang.

KETERBATASAN DAN SARAN

Batasan

Masih terdapat keterbatasan dalam penelitian di bidang ini, baik dari segi pengumpulan, pengolahan, dan analisis data. Terdapat beberapa batasan, yaitu jumlah surat suara yang dikeluarkan sebanyak 89 orang dan jumlah surat suara yang dikembalikan sebanyak 83 orang. Para peneliti mengatakan masih ada jawaban yang bertentangan. Responden tidak memperhatikan pertanyaan pada saat pengisian kuesioner sehingga menimbulkan perbedaan tanggapan. Penelitian menggunakan kuesioner tertutup sebagai informasi mempunyai keterbatasan. Karena responden terbatas dalam menjawab pertanyaan survei, jawaban mereka mungkin tidak mencerminkan persepsi mereka.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian tersebut, maka rekomendasi peneliti adalah sebagai contoh: untuk peneliti selanjutnya, agar penelitian selanjutnya menyempurnakan penelitian yang sudah ada dan dilanjutkan, termasuk juga pada bidang lain, agar berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin memperoleh judul serupa, terdapat beberapa variabel independen lain di luar penelitian ini seperti kemampuan dan kepemimpinan, sehingga peneliti dapat menambahkan variabel lain untuk melengkapi judulnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Studi berterima kasih kepada tuhan semua limpahan nikmat dan nikmat yang telah memadu saya melalui menyelesaikan karya ini. Saya juga berterima kasih kepada pekerjaan ini dan telah mengorbankan waktu dan segalanya untuk menyelesaikan pekerjaan ini. Tak lupa juga saya sampaikan salam kepada kawan-kawan angkatan 2020 yang telah banyak mendukung dan menyemangati saya sepanjang proses penyelesaian laporan tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amylin (2011) *Populasi dan sampel 4: Ukuran sampel Slobin, Versi 3*, PT Rajagrafindo, Persada, Jakarta.
- Da Nang, S (2013) *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistika dan Contoh Penelitian*, Edisi Pertama, CPAS (Pusat Pelayanan Penerbitan Akademik), Yogyakarta.
- Ghozali, Imam (2018) *Analisis Multivariat Menggunakan SPSS 25*. Semarang: Rumah Penerbit UNDIP.
- Pulau Hasibuan, Kepulauan Melayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, cetakan ke 13. Jakarta: Bumi Literasi.
- Kusumah, (2011) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Elektronik*.
- Mankunegara, AA Anwar Prabhu. (2017). *Mengevaluasi kinerja departemen sumber daya manusia*. Jakarta: Reika Aditama.
- Nawawi, H (2012) *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S (2010) *Personalentwicklung*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyanto, D (2014) *Penerapan metodologi*, 8. Overraj, Nuha Medica, Yogyakarta.
- Sedarmayanti (2011). *Sikap sumber kemanusiaan*. Jakarta: Reika. Aditama Eresko.
- Sugiyono (2015) *Metode penelitian memadukan metode kuantitatif dan kualitatif*, edisi 11, (mixed method). Bandung.
- Sujarweni (2015) *Metode Penelitian Ekonomi*, Pencetak Pertama, Pencetak Baru, Bantul Yogyakarta.
- Skadi (2018) *Psikologi pendidikan edisi revisi dengan pendekatan baru*. Untuk remaja, Rozda Kariya di Bandung.
- Tim Redaksi (2023) *Buku Panduan UNIVERSITAS YPPI Rembang Edisi 2023*, UNIVERSITAS YPPI Rembang.
- Wibowo(2016)*Manajemen Kinerja*,edisi ke-4, diedit oleh Rajagrafindo, Outfrage Jakarta, Persada.
- Widarjono (2018) “Pengantar Ekonometri dan Penerapannya”, dengan panduan revisi edisi ke-4, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Widyanto (2013) *Statistika terapan, konsep dan aplikasi dalam penelitian pendidikan, psikologi dan ilmu sosial*, edisi ke-7, PT Elex Media Komutindo, Jakarta.