

Pengaruh Perkembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima

Muktadir¹, Muhammad Yusuf², Sugeng Widakdo³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima ^{1,2,3}

*Email Korespodensi: muktadir.stiebima22@gmail.com

Diterima: 12-07-2026 | Disetujui: 18-07-2026 | Diterbitkan: 20-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine whether career development and communication have a significant effect on employee productivity at the Department of Education, Youth, and Sports of Bima Regency. The research instrument used was a questionnaire based on a Likert scale. The population of this study consisted of 152 employees at the Department of Education, Youth, and Sports of Bima Regency, including 60 Civil Servants (PNS), 27 Government Employees with Work Agreements (PPPK), and 65 Regional Honorary Employees. The sample comprised 87 State Civil Apparatus (ASN) employees, consisting of 60 Civil Servants and 27 Government Employees with Work Agreements, selected using a purposive sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and a literature review. The data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, classical assumption tests, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS version 26 for Windows. The results indicate that career development has a significant effect on employee productivity, communication has a significant effect on employee productivity, and career development and communication simultaneously have a significant effect on employee productivity at the Department of Education, Youth, and Sports of Bima Regency.

Keywords: Career Development, Communication, Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan karir dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Kantor Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima sebanyak 152 pegawai, yang terdiri dari 60 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 27 pegawai yang berstatus P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 65 Honorer Daerah. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), didalamnya yang berstatus PNS 60 pegawai dan yang berstatus P3K 27 pegawai dengan teknik sampling digunakan yaitu Teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perkembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, Komunikasi berpengaruh signifikan Produktivitas Pegawai, Perkembangan Karir dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima.

Kata kunci: Perkembangan Karir, Komunikasi, Produktivitas Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Muktadir, M., Yusuf, M. ., & Widakdo, S. (2026). Pengaruh Perkembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2(3), 2869-2882. <https://doi.org/10.63822/mknzdf30>

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi sektor publik, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat melalui peningkatan kinerja pegawai. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan pemuda, sehingga memerlukan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, (Hendrawan et al., 2024).

Produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Tingkat produktivitas pegawai yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai, di antaranya perkembangan karir dan komunikasi dalam organisasi, (Loliyani et al., 2023).

Perkembangan karir didefinisikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja individu yang diikuti dengan peluang untuk memperoleh posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Perkembangan karir yang terencana dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Sumiati & Ariadi, 2023).

Selain perkembangan karir, komunikasi merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mencapai kesamaan pemahaman. (Mauliza, 2020) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima merupakan salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, pembinaan kepemudaan, dan pengembangan olahraga. Instansi ini berperan memastikan layanan pendidikan berjalan efektif, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mendorong kegiatan kepemudaan dan olahraga sebagai bagian dari pembangunan daerah.

Dinas ini memiliki kedudukan sebagai pelaksana kebijakan pemerintah daerah yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di semua jenjang, pembinaan generasi muda, serta penyediaan sarana dan pembinaan kegiatan olahraga di Kabupaten Bima. Di dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang baik dan maksimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas Perkembangan Karir (X1) dan Komunikasi (X2) Produktivitas Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima sebanyak 152 pegawai, yang terdiri dari 60 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 27 pegawai yang berstatus P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 65 Honorer Daerah. Sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), didalamnya yang berstatus PNS 60 pegawai dan yang berstatus P3K 27 pegawai. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, (Sugiyono, 2019). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss v26 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Data Perkembangan Karir (X1)

VARIABEL	PERNYATAAN	r-Hitung	r-Batas	KETERANGAN
Perkembangan Karir (X1)	X1.1	0,613	0,300	Valid
	X1.2	0,774	0,300	Valid
	X1.3	0,839	0,300	Valid
	X1.4	0,800	0,300	Valid
	X1.5	0,922	0,300	Valid
	X1.6	0,798	0,300	Valid
	X1.7	0,924	0,300	Valid
	X1.8	0,530	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Perkembangan Karir (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Data Komunikasi (X2)

VARIABEL	PERNYATAAN	r-Hitung	r-Batas	KETERANGAN
Komunikasi (X2)	X2.1	0,750	0,300	Valid
	X2.2	0,853	0,300	Valid
	X2.3	0,798	0,300	Valid
	X2.4	0,814	0,300	Valid
	X2.5	0,862	0,300	Valid
	X2.6	0,531	0,300	Valid
	X2.7	0,634	0,300	Valid
	X2.8	0,364	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X2), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel.3 Hasil Uji Validitas Data Produktivitas Pegawai (Y)

VARIABEL	PERNYATAAN	r-Hitung	r-Batas	KETERANGAN
Produktivitas Pegawai (Y)	Y.1	0,734	0,300	Valid
	Y.2	0,649	0,300	Valid
	Y.3	0,763	0,300	Valid
	Y.4	0,758	0,300	Valid
	Y.5	0,721	0,300	Valid
	Y.6	0,513	0,300	Valid
	Y.7	0,504	0,300	Valid
	Y.8	0,615	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel Produktivitas Pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Perkembangan Karir	0,910	0,600	Reliabel
Komunikasi	0,854	0,600	Reliabel
Produktivitas Pegawai	0,811	0,600	Reliabel

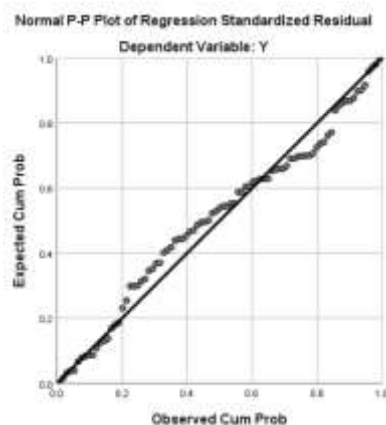
Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Perkembangan Karir (X1), Komunikasi (X2), Produktivitas Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 1 Uji Normalitas di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Produktivitas Pegawai dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

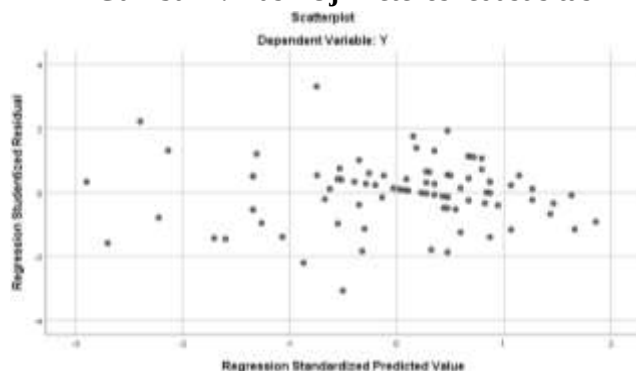
Coefficients ^a			
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Perkembangan Karir	1.000	1.000
	Komunikasi	1.000	1.000

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan dari tabel 5 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 1,000 dan VIF 1,100. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($1,100 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,100 < 10,000$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 2 dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.230	.212	2.925	1.760
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Perkembangan Karir					
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai					

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas diketahui nilai durbin watson sebesar 1,760 dengan jumlah sampel 87 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6985 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,6985 = 2,3015$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.215	3.101		5.229
	Perkembangan Karir	.193	.063	.293	.003
	Komunikasi	.313	.080	.376	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 7 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,215 + 0,193X_1 + 0,313X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 16,215 artinya jika Perkembangan Karir (X₁) dan Komunikasi (X₂) nilainya 0, maka Produktivitas Pegawai (Y) nilainya sebesar 16,215.
- Koefisien regresi variabel Perkembangan Karir (X₁) sebesar 0,193 artinya jika Perkembangan Karir (X₁) mengalami kenaikan satu satuan, maka Produktivitas Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,193 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel Komunikasi (X₂) sebesar 0,313 artinya jika Komunikasi (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, maka Produktivitas Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,313 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Hasil uji koefisien korelasi berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.212	2.925
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Perkembangan Karir				
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai				

Sumber: data SPSS Versi 2026

Dari tabel 8 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,480. Hasil tersebut menunjukan keeratan hubungan variabel Perkembangan Karir dan Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai secara bersama sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,480 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan **sedang**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,480 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Perkembangan Karir dan Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **sedang**.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.212	2.925
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Perkembangan Karir				
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai				

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,230 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh Perkembangan Karir dan Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima adalah sebesar 23% sisanya 77% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,230

menunjukkan bahwa hubungan atau kontribusi variabel Perkembangan Karir dan Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai termasuk dalam hubungan rendah, sehingga masih terdapat banyak faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas pegawai.

6. Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.215	3.101		5.229	.000
	Perkembangan Karir	.193	.063	.293	3.059	.003
	Komunikasi	.313	.080	.376	3.930	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: data SPSS Versi 26

H1. Perkembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa variabel Perkembangan Karir memiliki nilai t hitung 3,059 > t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perkembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dengan demikian, **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Tasrief & Fauzi, 2021) yang menyatakan bahwa perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Ndau et al., 2025) juga menyatakan bahwa perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

H2. Komunikasi berpengaruh signifikan Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung 3,930 > t tabel 1,988, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dengan demikian, **H2 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suningsih & Suci, 2025) yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Ananda & Suci, 2023) juga menyatakan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

5. Uji F

Tabel 12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.879	2	107.439	12.562	.000 ^b
	Residual	718.455	84	8.553		
	Total	933.333	86			
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Perkembangan Karir						

Sumber: data SPSS Versi 26

H3. Perkembangan Karir dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima.

Dari hasil pengujian pada tabel 12 di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar $12,562 > F_{tabel} 3,11$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Perkembangan Karir (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Perkembangan Karir dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima” dengan demikian, **H3 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020), yang menyatakan bahwa Perkembangan Karir dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Kurniawan et al., 2024) yang menyatakan bahwa Perkembangan Karir dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Perkembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima.
- Komunikasi berpengaruh signifikan Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima.
- Perkembangan Karir dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima.

SARAN

- Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan karir dan memperkuat komunikasi organisasi agar produktivitas pegawai dapat meningkat secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan instansi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, I. M. ., & Suci, N. M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Asn Di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 242–248.
- Asralidi, & Iba, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(4), 37–45.
- Fatoni, Yusuf Frian Al, Sutapa, H., & Pambudi, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Kediri. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 23(7), 1–15. <https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i2.359>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hasan, M. M., & Hadisaputro, E. L. (2024). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Fingerprint Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kab. Penajam Paser Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(02), 317–330.
- Hendrawan, L., Muthalib, Abd. Azis, & Sabilalo, Mahmudin A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Journal Economics Technology & Entrepreneur*, 3(01), 1–19.
- Hidayat, E., Zulkarnaen, I., & Muljono, H. (2020). Pengaruh Pengadaan, Keahlian Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(8), 1074–1085.
- Jaya, M. P. M., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 231–239.
- Jusup, Sri Meike. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Nobel Management Review Pengaruh*, 2(3), 403–417. <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Nmar>
- Kurniawan, L., Purnama, H., & Sari, D. (2024). Kota Bandar Lampung Olahraga Kota Bandar Lampung Ini Berprestasi Di Tingkat Regional Dan Olahraga Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen*

- Mandiri Saburai, 08(01), 33–42.
- Loliyani, R., Riani, R., & Isabella, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 14(01), 39–49.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 6(2), 71–81. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V6i1.340>
- Mustofa, K. (2022). Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 22(2), 326–337.
- Ndau, A., Hady, S., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Knowledge Management , Dan Talent Management Terhadap Perilaku Inovatif (Studi Empiris Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2018-2023). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(02), 564–578.
- Saputra, D. H., & Elsandra, Y. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. *Journal Of Social Science Research Volume*, 4(4), 13713–13724. <https://j-innovative.org/index.php/innovative%0apengaruh>
- Sari, T. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 86–96.
- Sarmin, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Gendhera Buana Jurnal*, 1(1), 104–117. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/gbj>
- Souhoka, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Tabungan Negara (Btn) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 91–101.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif Dan RND*. Penerbit Alfabeta.
- Sumiati, & Ariadi, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan , Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 40–46. <https://doi.org/10.47233/Jebs.V3i1.456> Issn
- Suningsih, N. K. S., & Suci, N. M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Karangasem. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 779–788.
- Susanti, R., & Yulianti, R. R. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 1635–1645.
- Tasrief, M., & Fauzi. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(4), 53–61.
- Titiharu, J., Iriawan, H., & Dahlan. (2024). Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.52049/Gemakampus.V19i1.376>

- Wahida, Azhari, A., & Asniwati. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Barru. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(1), 115–127.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 544–552.
- Wiwin, Hinel, R., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(10), 251–259. [Http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb](http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jimb)
- Yunita, Ni Putu Ayu, Prastyadewi, Made Ika, & Parwita, G. B. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas*, 4(3), 717–733.
- Zebua, A. J., Delima, R. H., & Widyanto, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Tanjung Jabung Timur. *Citra Ekonomi Vol*, 3(1), 70–76.