

PENGARUH SISTEM INFORMASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KABUPATEN PIDIE

Farah¹, Syamsul Akmal², Ery Jayanti³

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: farah110618@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: syamsulakmal3@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: eryjayanti015@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Pidie. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya peran pegawai BPP sebagai penghubung informasi, teknologi, dan inovasi pertanian kepada petani. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares (PLS). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPP di empat wilayah kerja (Delima, Pidie, Kota Sigli, dan Batee) dengan jumlah total 37 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Sistem Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karier, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pengembangan Karier memberikan pengaruh paling dominan. Nilai R^2 sebesar 0,947 mengindikasikan bahwa 94,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 5,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Farah. Akmal, S. Jayanti, E. 2026. Pengaruh Sistem Informasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Penyuluhan Pertanian (Bpp) Kabupaten Pidie. 4(2): 54-69.	Kata kunci: Sistem Informasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai, SmartPLS.

Article Info	Abstract
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to analyze the influence of Information Systems, Physical Work Environment, and Career Development on Employee Performance at the Agricultural Extension Center (BPP) in Pidie Regency. The research background highlights the essential role of BPP employees as a bridge for delivering agricultural information, technology, and innovation to farmers. The study employed a quantitative approach using the Partial Least Squares (PLS) method. The population consisted of all 37 employees from four work areas (Delima, Pidie, Kota Sigli, and Batee). Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, and analyzed using SmartPLS 3.0. The findings reveal that the three independent variables—Information Systems, Physical Work Environment, and Career Development—positively and significantly influence Employee Performance. Among them, Career Development has the most dominant effect. The R^2 value of 0.947 indicates that 94.7% of employee performance variation is explained by these variables, while the remaining 5.3% is affected by other factors outside the model.</i> Keywords: Information Systems, Work Environment, Career Development, Employee Performance, SmartPLS.
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Farah. Akmal, S. Jayanti, E. 2026. The Influence Of Information Systems, Physical Work Environment, And Career Development On Employee Performance At The Agricultural Extension Center (Bpp) Of Pidie Regency. 4(2): 54-69.	

PENDAHULUAN

Pertanian merupakan salah satu sektor utama yang menopang perekonomian daerah, khususnya di Kabupaten Pidie. Dalam upaya meningkatkan produktivitas pertanian, peran Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) menjadi sangat strategis karena berfungsi sebagai pusat informasi, pendidikan, serta transfer teknologi kepada petani. Kinerja pegawai BPP menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program penyuluhan, sehingga peningkatan kualitas kerja mereka perlu mendapat perhatian serius.

Namun, dalam praktiknya kinerja pegawai BPP masih menghadapi sejumlah kendala. Di antaranya adalah keterbatasan sistem informasi yang belum sepenuhnya terintegrasi, kondisi lingkungan kerja fisik yang belum optimal, serta terbatasnya program pengembangan karier yang mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya. Faktor-faktor ini diduga dapat menurunkan efektivitas penyuluhan pertanian, sehingga perlu dikaji secara mendalam.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem informasi yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya peluang pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor. Hal ini memberikan dasar teoretis bahwa ketiga faktor tersebut juga berpotensi berkontribusi besar dalam konteks kinerja pegawai BPP di Kabupaten Pidie.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Pidie. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi

baik secara praktis bagi pengelolaan BPP maupun secara akademis sebagai referensi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan gabungan dari teknologi, prosedur, dan sumber daya manusia yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan informasi. Menurut Anugrah et al. (2024), sistem informasi adalah suatu mekanisme dalam organisasi yang mengintegrasikan kebutuhan transaksi harian, fungsi manajemen, dan strategi organisasi dalam menghasilkan laporan penting bagi pengambilan keputusan. Sementara itu, Triandini et al. (2019) menekankan bahwa sistem informasi meliputi teknik untuk menginput, memproses, menyimpan, dan menyajikan data agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, serta memberikan data yang akurat dan cepat. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Kurniawan et al. (2024) yang menambahkan indikator penting dalam menilai kualitas sistem informasi, antara lain: ketersediaan, keandalan, akurasi, keamanan, fleksibilitas, efektivitas, kepuasan pengguna, dan biaya operasional.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja. Nitisemito dalam Kurniawan & Tahwin (2024) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, maupun kebisingan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Putra et al. (2021), lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek nyata yang memengaruhi pegawai di tempat kerja, termasuk tata ruang dan kondisi fasilitas.

Rupianti (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan semangat, mengurangi stres, dan mendukung produktivitas. Faktor seperti kebersihan, pencahayaan yang memadai, keamanan, serta peralatan kerja yang ergonomis menjadi bagian penting dari kualitas lingkungan kerja. Kondisi yang kondusif dapat mendorong kolaborasi antarpegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya memperkuat kinerja organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan potensi, kompetensi, dan kesiapan pegawai untuk menghadapi tantangan kerja di masa depan. Leonita (2020) menyebut pengembangan karir sebagai upaya sistematis organisasi untuk memperluas keterampilan dan pengalaman pegawai agar dapat menduduki posisi yang lebih tinggi. Sementara itu, Soekapdjo (2020) menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan langkah strategis organisasi untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja dengan kualifikasi yang sesuai ketika dibutuhkan.

Menurut Kasmir dalam Akhmal et al. (2019), indikator pengembangan karir meliputi: prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, dukungan dari atasan maupun bawahan, serta kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan atau pendidikan. Dengan program pengembangan karir yang baik, pegawai akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkomitmen untuk bekerja optimal.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sutrisno dalam Ardianto et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Sinambela dalam Ardianto et al. (2021) menambahkan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian tertentu.

Mangkunegara dalam Dameria & Wijaya (2024) menekankan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya terkait dengan output, tetapi juga dengan sikap, keterampilan, serta kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dirumuskan berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, serta kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya. Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

- **H1:** Sistem Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Pidie.
- **H2:** Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Pidie.
- **H3:** Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Pidie.
- **H4:** Sistem Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh. Secara administratif, BPP Kabupaten Pidie membawahi empat wilayah kerja, yaitu BPP Delima, BPP Pidie, BPP Kota Sigli, dan BPP Batee. Keempat wilayah ini berfungsi sebagai pusat layanan penyuluhan yang mendukung peningkatan produksi dan kualitas pertanian.

Objek penelitian difokuskan pada pegawai BPP dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai BPP Kabupaten Pidie, baik pegawai tetap maupun kontrak, dengan jumlah total 37 orang. Karena populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Analisis ini mencakup dua tahapan utama:

1. Uji Outer Model → untuk mengukur validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk.
2. Uji Inner Model → untuk menganalisis hubungan antar variabel laten menggunakan nilai path coefficient dan R^2 .

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value yang dihasilkan dari model struktural (inner model). Kriteria pengujian ditetapkan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan:

- Jika p-value $< 0,05$, maka hipotesis dinyatakan signifikan dan diterima.
- Jika p-value $\geq 0,05$, maka hipotesis dinyatakan tidak signifikan dan ditolak.

Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing hipotesis parsial (H1, H2, H3) maupun hipotesis simultan (H4), sesuai dengan model penelitian yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Metode ini dipilih karena sesuai untuk penelitian dengan ukuran sampel relatif kecil serta mampu mengatasi permasalahan data yang tidak berdistribusi normal. Analisis dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi *outer model* untuk menguji validitas serta reliabilitas indikator, dan evaluasi *inner model* untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel laten.

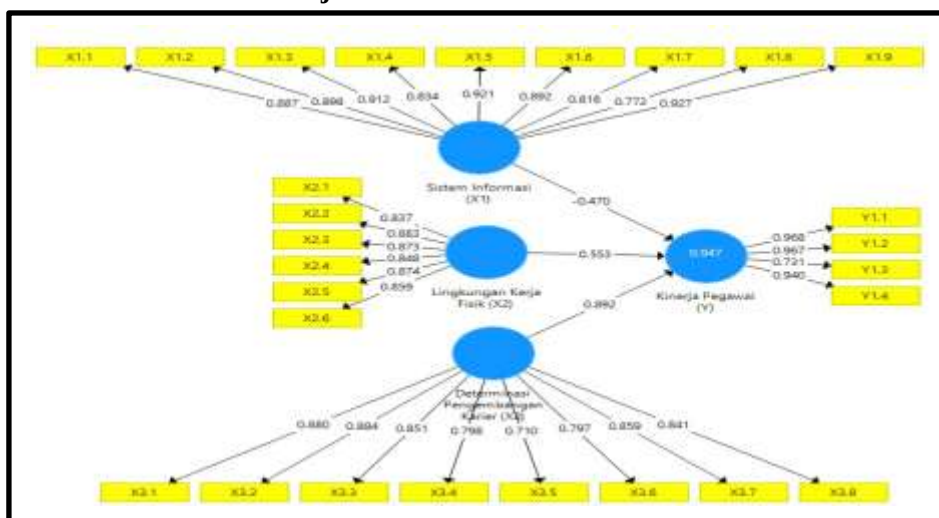
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (Outer Loadings)

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar mewakili konstruk yang diukur. Uji ini dilihat melalui outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,70, meskipun nilai sedikit lebih rendah masih dapat diterima jika dianggap penting. Sementara itu, nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan bahwa variabel mampu menjelaskan sebagian besar informasi dari indikatornya. Dengan demikian, jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka konstruk dianggap memiliki validitas konvergen yang baik.

Gambar 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Gambar 1 menampilkan model spesifikasi hubungan antar variabel beserta indikator-indikatornya, lengkap dengan nilai outer loading masing-masing. Nilai outer loading dari setiap indikator pada variabel penelitian disajikan sebagai berikut.

Tabel 1
Nilai Outer Loadings

Variabel	Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Sistem Informasi (X1)	Keterangan
X1.1				0,887	Valid
X1.2				0,898	Valid
X1.3				0,912	Valid
X1.4				0,834	Valid
X1.5				0,921	Valid
X1.6				0,892	Valid
X1.7				0,816	Valid
X1.8				0,772	Valid
X1.9				0,927	Valid
X2.1			0,837		Valid
X2.2			0,883		Valid
X2.3			0,873		Valid
X2.4			0,848		Valid
X2.5			0,874		Valid
X2.6			0,859		Valid
X3.1	0,880				Valid
X3.2	0,884				Valid
X3.3	0,851				Valid
X3.4	0,798				Valid
X3.5	0,710				Valid

Variabel	Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Sistem Informasi (X1)	Keterangan
X3.6	0,797				Valid
X3.7	0,859				Valid
X3.8	0,841				Valid
Y1.1		0,968			Valid
Y1.2		0,967			Valid
Y1.3		0,731			Valid
Y1.4		0,940			Valid

Tabel 1 menunjukkan nilai *outer loading* dari masing-masing indikator terhadap konstruk (variabel laten) yang diukur, yaitu Sistem Informasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). *Outer loading* merupakan ukuran sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstraknya. Nilai *outer loading* yang baik adalah $\geq 0,70$ karena menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dan valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam model telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator dapat menjelaskan variabel laten. Nilai AVE yang baik adalah di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa indikator cukup mewakili konstruk yang diukur.

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Pengembangan Karir (X3)	0,688
Kinerja Pegawai (Y)	0,822
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,744
Sistem Informasi (X1)	0,765

Pada table 2 menyajikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. AVE digunakan untuk mengetahui sejauh mana varians dari indikator-indikator dalam suatu konstruk dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Untuk memenuhi kriteria validitas konvergen, nilai AVE minimal yang disarankan adalah 0,50.

Berdasarkan data pada tabel tersebut terlihat bahwa seluruh variabel telah memenuhi batas minimum nilai AVE. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,822, diikuti oleh Sistem Informasi (X1) sebesar 0,765, Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,744, dan Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,688.

Nilai-nilai AVE tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model ini mampu menjelaskan varians indikator secara baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen dan dapat digunakan dalam tahap pengujian model struktural berikutnya.

1. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain dalam model. Pengujian ini memastikan bahwa indikator lebih kuat dalam mengukur variabelnya sendiri dibandingkan variabel lain. Validitas dianggap baik jika nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk.

Tabel 3
Nilai Cross-Loadings

Variabel	Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Sistem Informasi (X1)	Keterangan
X1.1	0,820	0,748	0,825	0,887	Valid
X1.2	0,707	0,658	0,817	0,898	Valid
X1.3	0,748	0,702	0,807	0,912	Valid
X1.4	0,729	0,629	0,700	0,834	Valid
X1.5	0,865	0,806	0,864	0,921	Valid
X1.6	0,788	0,770	0,893	0,892	Valid
X1.7	0,627	0,667	0,882	0,816	Valid
X1.8	0,608	0,653	0,790	0,772	Valid
X1.9	0,818	0,738	0,799	0,927	Valid
X2.1	0,711	0,731	0,837	0,779	Valid
X2.2	0,635	0,718	0,883	0,788	Valid
X2.3	0,700	0,729	0,873	0,821	Valid
X2.4	0,699	0,679	0,848	0,803	Valid
X2.5	0,690	0,709	0,874	0,823	Valid
X2.6	0,895	0,872	0,859	0,837	Valid
X3.1	0,880	0,910	0,740	0,697	Valid
X3.2	0,884	0,940	0,740	0,682	Valid
X3.3	0,851	0,873	0,694	0,674	Valid
X3.4	0,798	0,685	0,677	0,823	Valid
X3.5	0,710	0,540	0,561	0,712	Valid
X3.6	0,797	0,754	0,795	0,728	Valid
X3.7	0,859	0,748	0,703	0,769	Valid
X3.8	0,841	0,779	0,672	0,674	Valid
Y1.1	0,925	0,968	0,779	0,732	Valid
Y1.2	0,926	0,967	0,796	0,773	Valid
Y1.3	0,711	0,731	0,837	0,779	Valid
Y1.4	0,884	0,940	0,740	0,682	Valid

Berdasarkan tabel 3 memperlihatkan hasil pengujian validitas diskriminan melalui nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap variabel yang diukur, yakni Sistem Informasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil tersebut, indikator X1.1 hingga X1.9 menunjukkan nilai *cross loading* tertinggi terhadap konstruk Sistem Informasi, dengan kisaran nilai mulai dari 0,772 sampai 0,927. Meskipun terdapat korelasi terhadap variabel lain, namun nilai tertinggi tetap berada pada konstruk asalnya. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan variabel Sistem Informasi secara konsisten.

Begitu pula dengan indikator X2.1 hingga X2.6 yang menunjukkan nilai *loading* paling tinggi terhadap konstruk Lingkungan Kerja Fisik. Nilainya berada antara 0,837 hingga 0,884, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut merepresentasikan konstruk tersebut dengan baik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya.

Indikator X3.1 hingga X3.8 juga menunjukkan konsistensi yang sama, di mana nilai *loading* tertinggi selalu muncul pada konstruk Pengembangan Karir, dengan nilai antara 0,710 hingga 0,884. Ini membuktikan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan konstruk tersebut secara tepat.

Sementara itu, indikator Y1.1 hingga Y1.4 yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai juga menunjukkan hasil yang serupa. Seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk Kinerja, dengan nilai antara 0,779 hingga 0,968, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut sangat tepat untuk mewakili variabel ini.

Oleh karena itu, secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, karena setiap indikator memiliki nilai korelasi tertinggi pada konstruk yang seharusnya diukurnya, bukan pada konstruk lain.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tes yang menggambarkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Ini menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran jika dilakukan beberapa kali terhadap fenomena yang sama dengan alat yang serupa. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat kehandalan, konsistensi, dan kestabilan yang memadai. Dalam uji reliabilitas, kita dapat menggunakan metode seperti *composite reliability* atau *Cronbach's alpha* (Ruruh Ayu Utami, 2024).

Tabel 4
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X3)	0,935	0,946	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,924	0,948	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,931	0,946	Reliabel
Sistem Informasi (X1)	0,961	0,967	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang memadai. Hal ini tercermin dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel, yaitu Pengembangan Karir sebesar 0,946, Kinerja Pegawai sebesar 0,948, Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,946, dan Sistem Informasi sebesar 0,967. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap konstruk juga menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu Pengembangan Karir sebesar 0,935, Kinerja Pegawai sebesar 0,924, Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,931, dan Sistem Informasi sebesar 0,961. Semua nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,70 yang umumnya digunakan sebagai standar untuk menyatakan bahwa suatu konstruk bersifat reliabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk yang digunakan dalam model penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, baik berdasarkan indikator *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha*. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural pada tahap selanjutnya.

Model Struktural atau *Inner Model*

Penilaian terhadap model struktural dalam metode PLS dilakukan dengan menganalisis nilai R^2 pada variabel dependen, serta meninjau koefisien jalur (*path coefficient*) atau nilai t-value untuk mengetahui signifikansi hubungan antar konstruk dalam model tersebut.

Tabel 5
Nilai R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	0,942

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,947. Artinya, 94,7% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, yaitu Sistem Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karir. Sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan prediktif model terhadap Kinerja Pegawai tergolong sangat tinggi karena berada jauh di atas ambang batas minimum 0,60.

Tabel 6
Nilai f-square

Variabel	Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Sistem Informasi (X1)
Pengembangan Karir (X3)		3,767		
Kinerja Pegawai (Y)				
Lingkungan Kerja Fisik (X2)		0,647		
Sistem Informasi (X1)		0,430		

Tabel 6 menampilkan nilai *f-square* yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai. Nilai *f-square* merupakan ukuran efek yang menunjukkan kontribusi individual suatu variabel prediktor dalam menjelaskan variabel endogen pada model.

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai *f-square* sebesar 3,767 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) menunjukkan nilai *f-square* sebesar 0,647, yang juga berada dalam kategori efek besar. Artinya, kualitas lingkungan kerja fisik secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Sementara itu, variabel Sistem Informasi (X1) memiliki nilai *f-square* sebesar 0,430, yang juga termasuk efek besar. Hal ini berarti bahwa sistem informasi yang berjalan dengan baik dapat memberikan pengaruh positif yang cukup kuat terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, dan sistem informasi terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Sistem Informasi (X1)
Pengembangan Karir (X3)				
Kinerja Pegawai (Y)	1,012			
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,894	0,935		
Sistem Informasi (X1)	0,912	0,870	0,991	

Berdasarkan Tabel 7, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Secara sederhana, HTMT digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu variabel benar-benar berbeda dari variabel lain yang diukur dalam penelitian. Jika nilai HTMT antar konstruk berada di bawah 0,90, maka dapat dikatakan variabel-variabel tersebut memiliki perbedaan yang jelas. Sebaliknya jika nilai di atas batas tersebut maka akan menandakan adanya kemiripan yang tinggi, sehingga sulit memastikan bahwa keduanya benar-benar mengukur hal yang berbeda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai HTMT antara Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah 1,012, melebihi batas 0,90. Artinya, kedua variabel ini memiliki kemiripan yang sangat tinggi. Selain itu, nilai HTMT antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,935, serta antara Sistem Informasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,991, juga menunjukkan angka yang tinggi. Meskipun sebagian masih dalam batas toleransi, nilai-nilai ini tetap menunjukkan perlunya kehati-hatian dalam menafsirkan perbedaan antar konstruk.

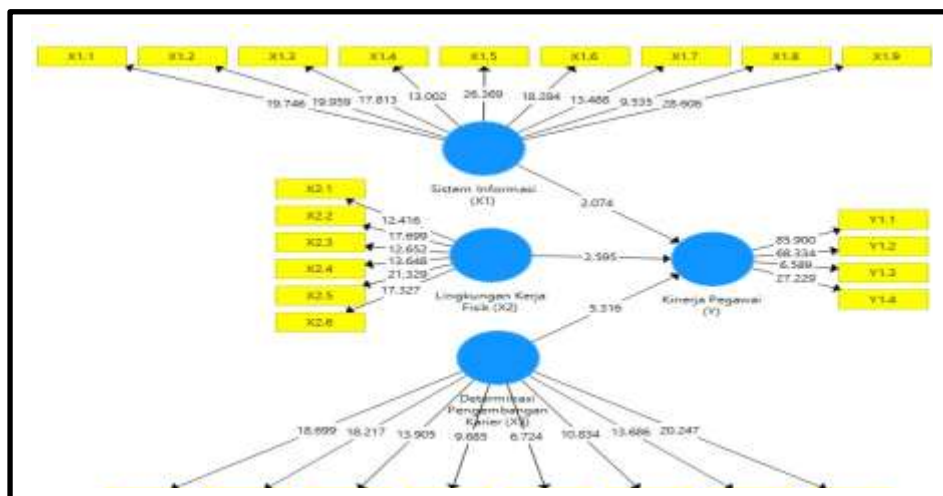
Dengan demikian, meskipun beberapa hubungan antar variabel mendekati nilai ambang, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian konstruk belum sepenuhnya terdiskriminasi dengan baik dan dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengembangan model selanjutnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* sebagai indikator hubungan antar variabel, yang kemudian dievaluasi melalui *t-statistic* dan *p-value*. Hubungan dikatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh langsung menggambarkan hubungan secara langsung antara variabel eksogen dan endogen, sedangkan pengaruh tidak langsung terjadi melalui variabel mediator dan dinyatakan signifikan jika *p-value* < 0,05.

Dengan demikian, untuk menguji pengaruh mediasi, penelitian ini menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Uji signifikansi terhadap penelitian ini dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*. Hasil lengkap dari pengujian model struktural disajikan pada tabel gambar 2 berikut ini.

Gambar 2
Hasil Pengujian Hipotesis



Tabel 8
Hasil Uji Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Pengembangan Karir (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,892	0,942	0,168	5,316	0,000	Positif & Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,553	0,558	0,213	2,595	0,010	Positif & Signifikan
Sistem Informasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,470	-0,527	0,227	2,074	0,039	Positif & Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa semua hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* yang seluruhnya melebihi 1,96 dan *p-value* yang lebih kecil dari 0,05. Pertama, variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan *path coefficient* sebesar 0,892, *t-statistic* sebesar 5,316, dan *p-value* 0,000. Artinya, semakin baik pengembangan karir, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Kedua, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,553, *t-statistic* 2,595, dan *p-value* 0,010. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Ketiga, meskipun variabel Sistem Informasi (X1) memiliki *path coefficient* negatif (-0,470), hubungan tersebut tetap signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh *t-statistic* sebesar 2,074 dan *p-value* 0,039. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara sistem informasi

dan kinerja pegawai, yang dapat diartikan bahwa sistem informasi yang tidak optimal justru dapat menurunkan kinerja. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dalam model memiliki pengaruh signifikan atau pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif, yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja di lingkungan organisasi.

Sementara itu, untuk pengaruh tidak langsung, tidak perlu dibahas lebih lanjut secara terpisah karena seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas dengan nilai outer loading di atas 0,70. Selain itu, hasil uji *path coefficient* pada hubungan langsung juga menunjukkan signifikansi. Maka dari itu, berdasarkan pemrosesan algoritma SmartPLS, seluruh jalur dalam model baik langsung maupun tidak langsung dapat dianggap berjalan efektif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, seluruh variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, dan dapat menjadi landasan dalam pengambilan kebijakan peningkatan kinerja di lingkungan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 37 pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Pidie, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik kualitas sistem informasi yang meliputi aspek ketersediaan, keandalan, akurasi, keamanan, fleksibilitas, efektivitas, kepuasan pengguna, serta efisiensi biaya operasional, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai pegawai.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik, seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, ketersediaan peralatan kerja, dan minimnya kebisingan, terbukti dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.
3. Pengembangan Karier (X3) memiliki pengaruh positif paling besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan variabel lainnya. Kesempatan untuk mengembangkan diri, memperoleh pelatihan, dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, serta sistem promosi yang jelas, terbukti mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.
4. Nilai R-square sebesar 0,947 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Sistem Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karier, secara bersama-sama mampu menjelaskan 94,7% variasi kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan penentu utama keberhasilan kinerja pegawai di BPP Kabupaten Pidie.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Sistem Informasi
 - a. Perlu dilakukan pembaruan perangkat keras dan perangkat lunak secara berkala untuk memastikan sistem informasi selalu relevan dengan kebutuhan kerja.
 - b. Tingkatkan keamanan data dan kemudahan akses agar pegawai dapat memanfaatkan sistem informasi secara maksimal.
2. Perbaikan Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Menjaga kebersihan, memperbaiki tata pencahayaan, dan meningkatkan sirkulasi udara di ruang kerja.
 - b. Menyediakan perlengkapan kerja ergonomis serta fasilitas keselamatan kerja yang memadai.
3. Penguatan Program Pengembangan Karier
 - a. Memberikan kesempatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai.
 - b. Menerapkan sistem promosi jabatan yang transparan dan berbasis kinerja.

- c. Memberikan dukungan penuh kepada pegawai untuk mengikuti seminar, workshop, atau pendidikan lanjutan guna meningkatkan kualitas profesional mereka.
4. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya
Penelitian berikutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <https://doi.org/http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Akhmal, A., Laia, F., & Ruri, A. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 8(1), 01–06. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4643>
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., T, Z., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal (Maconomics)*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/https://ejournal.universitasmandiri.ac.id/index.php/maconomics/article/view/68>
- Anugrah, R., Nugroho, D., & Nuche, A. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pembentukan Kinerja Organisasi Bisnis Di Indonesia. *Jurnal MENTARI: Manajemen Pendidikan Dan Teknologi Informasi*, 2(2), 134–141. <https://journal.pandawan.id/mentari/article/view/480>
- Ardianto, E. N., Suesilowati, S., & Sukwika, T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI. *Journal Of Applied Management Research (JAMR)*, 1(2), 119–127. <https://doi.org/http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr>
- Dameria, O., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(2), 211–228. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i07.1044>
- Fadilla, N. M., & Setyonugroho, W. (2021). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Efisiensi: Mini Literature Review. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 8(1), 357–374. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i07.1044>
- Febrian, M., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 190–200. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Kurniawan, L. D., & Tahwin, M. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(2), 1489–1493. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3502>

- Kurniawan, T., Setyorini, A., Kamila, D., Sawitri, G., Handoko, T., Bakti, L. M., Usman, H., Sudirman, A., & Nuryono, A. (2024). Peran Peningkatan Data dan Review Sistem Informasi Sumber Daya Air Indonesia untuk PPSI Daerah Irigasi Kewenangan Pusat (Water Resources Data Center Versi 1.0). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 6(1), 75–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/aks.v6i1.11722>
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.342>
- Muryan Awaludin, H. M. F. F. (2023). Penerapan Metode Servqual Pada Skala Likert Untuk Mendapatkan Kualitas Pelayanan Kepuasan Pelanggan. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 10, 89–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jsi.v10i1.990>
- Mustofa, A. R., & Sari, A. N. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Komitmenafektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multicental Aryaguna Tahun 2019-2024. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 53–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/ebp.v7i2.580>
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125–1138. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Nisa, S. K., & Prasetya, B. P. (2024). Analisis Mempertahankan Loyalitas Kerja dan Penerapannya terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Tooxy Second Stuff. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 10. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.349>
- Oktaviyana, A., Aritonang, M. M. B., & Sembiring, E. S. br. (2023). Analisis Dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen. *Circle Archive*, 1(1). <https://doi.org/https://circle-archive.com/index.php/carc>
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1153–1167. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Putra, N. P., Aprianis, & Nugroho, Y. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.57084/jmb.v2i1.655>
- Rahmat. (2024). Neraca Analisis Penerapan Strategi Pemasaran Digital Melalui Platform Instagram dan Tiktok dalam Menarik Minat Membeli Konsumen di Desa Wisata Bojong Kulur Bogor Rahmat Universitas Dian Nusantara Correspondence. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 681–694. <https://doi.org/http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Rupianti, N. K. I. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Nusamba Manggis* [Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <https://doi.org/https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3690>
- Ruruh Ayu Utami, K. (2024). Analisis Efektivitas Kampanye Pemasaran Storytelling Pada Platform Azarine Cosmetic untuk Meningkatkan Brand Image Dan Brand Trust Sebagai Mediasi

- Terhadap Niat Pembelian Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 02(24), 1–6.
<https://doi.org/http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap>
- Sallaby, A. F., & Kanedi, I. (2020). Perancangan Sistem Informasi Jadwal Dokter Menggunakan Framework Codeigniter. *Jurnal Media Infotama*, 16(1), 48–53.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37676/jmi.v16i1.1121>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Saudale, I. D., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 79–90.
<https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12740>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://doi.org/https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Soekapdjo, S. (2020). Determinasi Kinerja Bank Umum Konvensioanal Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(1), 35–45. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i1.148>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63.
<https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>
- Trisnadoli, A. (2021). Implementasi Extreme Programming (XP) Agile Software Development pada Pengembangan Sistem Informasi KELUARGAKU. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 6(2), 305–311. <https://doi.org/10.32493/informatika.v6i2.10088>
- Zainuddin, M. Z., Djauhar, A., & Andjasmara, R. I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Toko Beauty Kendari (Studi Kasus Toko Beauty Cabang Mandonga). *Sultra Journal Of Economic and Business*, 5(1), 174–188.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54297/sjeb.v5i1.585>