

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BRI CABANG  
JAKARTA UTARA**

**Sukmawati<sup>1</sup>, Yusuf Maura<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ekonomi Y.A.I, Indonesia<sup>1,2</sup>

[Watiisukma266@gmail.com](mailto:Watiisukma266@gmail.com)<sup>1</sup>, [Yusufmaura7@gmail.com](mailto:Yusufmaura7@gmail.com)<sup>2</sup>

<b>Keywords</b>	<b>Abstract</b>
<i>Employee Work Productivity, Work Environment, Work Motivation, Career Development.</i>	<i>Increasingly fierce business competition in the era of globalization requires companies to improve employee productivity as one of the factors determining organizational competitiveness. Work productivity is inseparable from the role of the work environment, work motivation, and career development, which are effectively managed by human resource management. This study aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, and career development on employee productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jakarta Pantai Indah Kapuk Branch Office and its supervisory functions. This study uses a quantitative approach with primary data obtained through a questionnaire distributed to all 80 employees, using a saturated sampling technique. Data analysis was performed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) method through the SmartPLS 3.0 application, which included descriptive statistical tests, measurement model tests (outer model), and structural model tests (inner model). The results of the study indicate that the work environment does not have a significant effect on employee productivity. Meanwhile, work motivation and career development have been proven to have a positive and significant effect on employee productivity, with work motivation being the most dominant variable. Based on these findings, it can be concluded that increasing employee productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jakarta Pantai Indah Kapuk Branch Office is more effectively achieved through strengthening work motivation and managing sustainable career development rather than solely improving the work environment.</i>
<b>Kata Kunci</b>	<b>Abstrak</b>
Produktivitas Kerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir.	Persaingan bisnis yang semakin ketat pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebagai salah satu faktor penentu daya saing organisasi. Produktivitas kerja tidak terlepas dari peran lingkungan kerja, motivasi kerja, serta pengembangan karir yang dikelola secara efektif oleh manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk beserta fungsi supervisinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebanyak 80 responden, dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 3.0, yang meliputi uji statistik deskriptif, uji model pengukuran (outer model), dan uji model struktural (inner model). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja dan pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk lebih efektif dicapai melalui penguatan motivasi kerja dan pengelolaan pengembangan karir yang berkelanjutan dibandingkan dengan perbaikan lingkungan kerja semata.

*Corresponding Author:* Yusuf Maura

E-mail: [yusufmaura7@gmail.com](mailto:yusufmaura7@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Persaingan wirausaha di era globalisasi saat ini semakin ketat, terlebih setelah Indonesia bergabung dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja di seluruh bidang bisnis agar mampu bertahan dan bersaing di tingkat global. Dalam situasi persaingan yang semakin kompleks, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama terkait pengelolaan sumber daya manusia. Arus globalisasi membawa sejumlah perubahan, seperti tuntutan jam kerja yang lebih efisien, peningkatan standar kinerja, serta perubahan regulasi ketenagakerjaan. Selain itu, tenaga kerja juga dituntut untuk mempelajari dan menguasai teknologi baru, yang pada akhirnya dapat menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan (Bianca et al., 2014).

Manajemen, menurut Handoko (2016), merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya serta penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2000) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Arsyad (2003) memandang manajemen sebagai suatu proses kerja sama kelompok dalam mengoordinasikan aktivitas individu untuk mencapai tujuan bersama melalui teknik-teknik manajerial yang diterapkan oleh manajer. Kinerja dan peringkat suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya, termasuk produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Bank merupakan lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa keuangan, seperti penyaluran kredit, peredaran uang, pengawasan mata uang, penyimpanan barang berharga, serta berbagai aktivitas keuangan lainnya (Hrp & Saraswati, 2020). PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau BRI merupakan salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1895. BRI berkomitmen memberikan pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat, khususnya segmen Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Konsistensi BRI dalam melayani segmen ini didukung oleh penerapan budaya kerja yang disiplin serta sistem supervisi yang berfungsi sebagai pengawasan dan pengendalian kinerja karyawan pada level operasional.

Setiap perusahaan dituntut untuk mengamankan sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan daya saing serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkelanjutan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Komaling, 2016). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk beserta fungsi supervisinya.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan semangat untuk senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan atas hasil kerja yang telah dicapai. Candana & Ali (2024) menyatakan bahwa produktivitas berlandaskan pada keyakinan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik daripada hari sebelumnya, dan kinerja esok hari harus lebih baik daripada hari ini. Peran sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan dukungan sistem kerja yang mampu menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga produktif. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong pencapaian produktivitas yang optimal. Lingkungan kerja juga mencerminkan peran sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk ketersediaan fasilitas pendukung yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja telah banyak dilakukan dengan hasil yang beragam. Saleh & Utomo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Sumajow et al. (2018), Wulandari et al. (2021) serta Lengkong & Uhing (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Stanford (2017) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang mendorong individu untuk bertindak ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik. Sejumlah penelitian terkait motivasi kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian oleh Muslimin et al. (2016), Nangoy et al. (2020), Assagaf & Dotulong,

(2015) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, Saleh & Utomo (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengembangan karir, menurut Sadili (2016) merupakan upaya peningkatan kemampuan profesional, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan profesi. Penelitian oleh Sihite et al. (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun, temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Meiyanti & Irwan (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu serta pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi, maka penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bri Cabang Jakarta Utara”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping di aplikasi SmartPLS 3.0. dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika nilai T-Statistik. 1,96 dibanding dengan T table dan P value lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang digunakan yaitu  $< 0,05$  (5%).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini, yaitu adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan supervisinya yang berjumlah sebanyak 80 orang, alasan peneliti menggunakan 80 responden yaitu :

1. Sampel yang baik minimal lebih dari 30 responden,
2. Sampel 80 responden sudah bisa representatif terhadap populasi yang diteliti
3. Berdasarkan pada pertimbangan waktu yang relative lebih cepat dan biaya yang relative murah.

### **Rancangan Analisis**

Teknik analisis dalam data penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Saat melakukan penelitian kuantitatif perhitungan dilakukan berdasarkan angka dengan bantuan program pengolahan data yaitu SEM-PLS 3 (Partial Least Square).

Statistik deskriptif adalah statistic yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

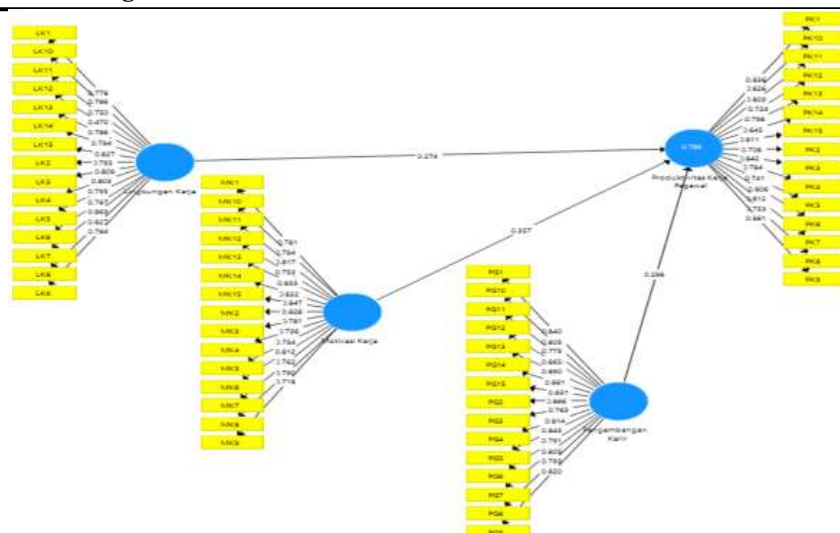
Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui validitas dengan kriteria loading factor ( $>0,7$ ). Kemudian reabilitas dengan kriteria Average Reability ( $>0,7$ ). Terakhir, validitas diskriminan dengan kriteria cross loading (setiap blok indikator memiliki nilai lebih tinggi untuk setiap variabel laten dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya).

Model structural atau inner model yang memiliki hubungan antar sesama variabel laten. Terdiri dari R-Square yang memiliki nilai sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah) dan Q-Square dengan kategori nilai 0,35 (kuat), 0,15 (moderat), dan 0,02 (lemah).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Statistik Deskriptif**

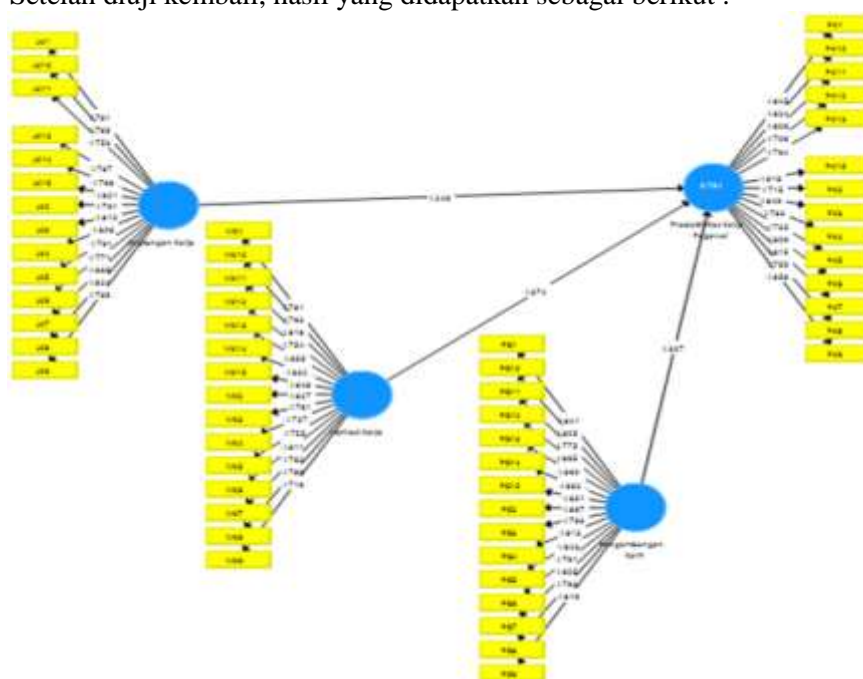
Hasil analisis data disajikan secara deskriptif dari masing-masing variabel yang diperoleh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan supervisinya melalui penyebaran kuisioner menggunakan google form.



**Gambar 1. Hasil Penelitian Uji Validitas**

Berdasarkan data pada tabel dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui tidak semua pertanyaan dalam kuisisioner valid, pertanyaan nomor 14 dengan pertanyaan selalu berusaha memiliki pandangan kedepan dalam bekerja, dan pertanyaan nomor 12 dengan pertanyaan selalu berusaha memiliki pandangan kedepan dalam bekerja dinyatakan tidak valid dinyatakan tidak valid karena menunjukkan hasil dibawah 0,7.

Dari masing-masing indikator yang tidak valid, maka harus dihilangkan atau dihapus untuk diuji kembali. Setelah diuji kembali, hasil yang didapatkan sebagai berikut :



**Gambar 2. Hasil Penelitian Uji Validitas**

Setelah indikator-indikator yang dibawah 0,7 dihilangkan, hasil akhir menunjukkan bahwa semua indikator bernilai diatas 0,7 dan valid.

### Validitas dan Reabilitas Konstruk

Hasil uji ini dilihat dari AVE (Average Variance Extraxted). AVE sendiri merupakan nilai yang digunakan pada uji validitas konvergen karena nilai yang didapat dari keluaran convergent validity. Kriteria yang harus dimiliki dari AVE sendiri adalah >0,5, dan dalam penelitian ini nilai AVE yang dimiliki pada masing-masing variabel adalah diatas 0,5 dan dijelaskan pada label dibawah ini.

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
Lingkungan Kerja	0,635
Motivasi Kerja	0,627
Pengembangan Karir	0,683
Produktivitas Kerja Pegawai	0,633

**Gambar 3. Uji Validitas dan Reabilitas Konstruk**

Hasil uji validitas dan reabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid karena masing-masing variabelnya berada diatas 0,5.

### Uji Reliabilitas (Outer Model)

Langkah terakhir untuk uji evaluasi model adalah menguji hubungan atau unidimensionalitas dari variabel yang dimiliki. Uji ini dilakukan pada Ceonbach's Alpha dan Composite Reliability dengan krierianya masing-masing. Agar dapat dinyatakan valid dan aman. Cronbach's Alpha sendiri harus memiliki kriteria  $> 0,6$  sedangkan Composite Reliability harus memiliki kriteria  $> 0,7$ .

	Cronbach's Alpha	Composite Reability	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,956	0,961	Reliabel
Motivasi Kerja	0,957	0,962	Reliabel
Pengembangan Karir	0,967	0,970	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai	0,955	0,960	Reliabel

**Gambar 4. Uji Reabilitas**

Evaluasi model pada uji reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai  $>0,6$  dan  $>0,7$ . Hal ini dapat dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada unidimensionality pada setiap variabel.

### Uji Statistik (Inner Model)

#### 1. R-Square

Memiliki kriteria sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Pada penelitian ini nilai R-Squarenya dijelaskan melalui table dibawah ini:

	R-Square	Adjusted R-Square
Produktitas Kerja Pegawai	0,791	0,783

(Sumber: Hasil Pengolahan SEM-PLS)

**Gambar 5. R-Square**

Hasil R-Square pada penelitian ini adalah 0,791 yang bersifat sangat kuat karena berada diatas 0,67.

2. Q-Square

Kriteria pada nilai Q-Square sebesar 0,35 (kuat), 0,15 (moderat), dan 0,02 (lemah). Pada penelitian ini nilai Q-Squarenya dijelaskan melalui table dibawah ini :

	SSO	SSE	Q' (=SSE/SSO)
Lingkungan Kerja	1.120.000	1.120.000	
Motivasi Kerja	1.120.000	1.120.000	
Pengembangan Karir	1.120.000	1.120.000	
Produktivitas Kerja Pegawai	1.120.000	593.124	0,470

**Gambar 6. Uji Q-Square**

Hasil Q-Square pada penelitian ini adalah 0,470 yang bersifat sangat kuat karena berada diatas 0,35.

**Estimate For Path Coficients (Koefisien Jalur)**

Melihat signifikasi pengaruh antar variabel denganmelihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikasi T-Statistik dengan metode bootsraping. Dibawah ini merupakan table dari Estimate For Path Coficients (Koefisien Jalur) pada penelitian ini.

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	STANDAR Deviasi (STDEV)	T-Statistik ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja → Produktivitas Kerja Pegawai	0,246	0,229	0,163	1,516	0,130
Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja Pegawai	0,374	0,378	0,167	2,236	0,026
Pengembangan Karir → Produktivitas Kerja Pegawai	0,307	0,319	0,130	2,362	0,019

**Gambar 7. Uji Koefisien Jalur**

**Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Hasil yang ditunjukkan pada Uji Hipotesis ini akan menyatakan apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh atau Tidak Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), variabel Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh atau Tidak Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), variabel Pengembangan Karir (X3) Berpengaruh atau Tidak Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), Kriteria yang diperhatikan jika nilai T-Statistik > 1,96 dibandingkan dengan T table 1,665 dan P value lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang digunakan yaitu <0,05 (5%).

	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja → Produktivitas Kerja Pegawai	1,516	0,130
Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja Pegawai	2,236	0,026
Pengembangan Karir → Produktivitas Kerja Pegawai	2,362	0,019

Gambar 8. Uji Hipotesis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya. setelah dilakukan pengujian menggunakan SEM-PLS hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai tidak berpengaruh nilai T Statistik  $1,516 < 1,665$  (T Tabel) dan nilai P value  $0,130 > 0,05$  maka hipotesis ditolak karena T-Statistik  $< 1,96$  dibandingkan dengan T Tabel ( $1,665$ ) dan P value  $> 0,05$ . Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja menurun, dan kondisi tersebut dapat menyebabkan menurunnya Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sumajow et al. (2018), Wulandari et al. (2021) dan Lengkong & Uhing (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan nilai T Statistik  $2,236 > 1,665$  (T Tabel) dan nilai P value  $0,026 < 0,05$  maka hipotesis diterima karena T-Statistik  $> 1,96$  dibandingkan dengan Ttabel ( $1,665$ ) dan P value  $< 0,05$ . Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimin et al. (2016), Nangoy et al. (2020) dan Assagaf & Dotulong, (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki hasil positif namun Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

3. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai berpengaruh signifikan nilai T-Statistik  $2,362 > 1,665$  (T Tabel) dan nilai P value  $0,019 < 0,05$  maka hipotesis diterima karena T-Statistik  $> 1,96$  dibandingkan dengan T Tabel ( $1,665$ ) dan P value  $< 0,05$ . Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri & Elsandy (2013) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karier Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Meiyanti & Irwan (2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karier Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk beserta fungsi supervisinya. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,274 terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,357, dan variabel Pengembangan Karir sebesar 0,296. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai P-Value sebesar 0,130, yang berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai T-Statistik sebesar 1,516 berada di bawah nilai T-Tabel sebesar 1,665 serta lebih kecil dari batas 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai P-Value sebesar 0,026, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai T-Statistik sebesar 2,236 juga berada di atas nilai T-Tabel sebesar 1,665 serta melebihi batas 1,96. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki nilai P-Value sebesar 0,019, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai T-Statistik sebesar 2,362 berada di atas nilai T-Tabel sebesar 1,665 serta melebihi batas 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

## **BIBLIOGRAFI**

- Arsyad, A. (2003). Pokok-pokok manajemen. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.8692>
- Bahri, S., & Elsandiy, V. (2013). Efektivitas Penerapan Belok kiri Langsung. *Jurnal Inersia Vol*, 5(1), 57.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2014). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode structural equation modelling. *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 2(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36055/jti.v2i3.334>
- Candana, D. M., & Ali, H. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. CV. Gita Lentera.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia: pendekatan non sekuler*. Muhammadiyah University Press bekerjasama dengan Magister Manajemen ....
- Hrp, A. P., & Saraswati, D. (2020). *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Jakad Media Publishing.
- Komaling, H. J. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Lengkong, N. L., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- MEIYANTI, T., & Irwan, S. (2019). *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG CINDE PALEMBANG*. Universitas Bina Darma.
- Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. H. (2016). analisis pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. pos dan giro Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 187–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12564>
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27531>
- Sadili, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pusta-kaSetia. Syafri, Wirman.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti, S. (2013). Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414–427.
- Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890.
- Stanford, F. H. (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition* Magraw Hill. *New York*.
- Sumajow, E. N., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3513 – 3522. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21624>
- Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 108–117.