

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

Sukmawati¹, Yusuf Maura²

Sekolah Tinggi Ekonomi Y.A.I, Indonesia^{1,2}

Watiisukma266@gmail.com¹, Yusufmaura7@gmail.com²

Keywords	Abstract
Employee Work Productivity, Work Environment, Work Motivation, Career Development.	<i>The increasing intensity of business competition in the era of globalization requires every company to be able to optimize the productivity of its employees as a key element in maintaining and improving the competitiveness of the organization. Employee work productivity cannot be separated from the strategic role of managing the work environment, work motivation, and career development that is carried out in a planned manner by human resource management. The purpose of this study is to examine how the work environment, work motivation, and career development affect employee productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jakarta Pantai Indah Kapuk Branch Office and its supervisory function. This study uses a quantitative approach with primary data collected from a questionnaire distributed to 80 staff members. Saturated sampling was used, so that the entire population was considered as research respondents. The SmartPLS 3.0 application was used to perform data analysis using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) method. This method includes descriptive statistical analysis, measurement model evaluation, and structural model testing within the model. The results of the analysis show that the work environment variable does not have a significant effect on employee productivity. Conversely, it is evident that work motivation and career development have a positive and significant effect on employee productivity.</i>
Kata Kunci	Abstrak
Produktivitas Kerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir.	Intensitas persaingan usaha yang semakin meningkat dalam era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu mengoptimalkan produktivitas karyawannya sebagai elemen kunci dalam menjaga dan meningkatkan daya saing organisasi. Tingkat produktivitas kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran strategis pengelolaan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta pengembangan karier yang dijalankan secara terencana oleh manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier berdampak pada produktivitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk dan fungsi supervisinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada 80 anggota staf. Sampling jenuh digunakan, sehingga seluruh populasi dianggap sebagai responden penelitian. Aplikasi SmartPLS 3.0 digunakan untuk melakukan analisis data dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Metode ini mencakup analisis statistik deskriptif, evaluasi model pengukuran, dan pengujian model struktural di dalam model. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, terbukti bahwa motivasi kerja dan pengembangan karier memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan motivasi kerja yang paling dominan. Hasilnya menunjukkan bahwa meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk akan lebih efektif jika fokusnya pada peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan pengembangan karier yang berkelanjutan daripada hanya meningkatkan lingkungan kerja.

Corresponding Author: Yusuf Maura

E-mail: 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 tentang pengelolaan sumber daya manusia. Arus globalisasi membawa sejumlah perubahan, seperti tuntutan jam kerja yang 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). Handoko (2016), mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan upaya dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2000) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien pada tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Arsyad (2003) di sisi lain, menganggap manajemen sebagai suatu proses kerja sama kelompok untuk mengatur aktivitas individu untuk mencapai tujuan bersama melalui metode manajemen yang digunakan oleh manajer. Tingkat produktivitas, termasuk produktivitas sumber daya manusia, dapat menunjukkan kinerja dan peringkat suatu perusahaan.

Bank adalah organisasi keuangan yang menyediakan berbagai layanan keuangan seperti kredit, peredaran uang, pengawasan mata uang, penyimpanan aset berharga, dan masih banyak lagi (Hrp & Saraswati, 2020). Sejak berdiri pada tahun 1895, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, juga dikenal sebagai BRI, adalah salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia. BRI berkomitmen untuk melayani seluruh lapisan masyarakat, khususnya UMKM. Komitmen ini didukung oleh budaya kerja yang disiplin dan sistem supervisi yang mengawasi dan mengawasi kinerja karyawan pada level operasional. Untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Komaling, 2016). Dengan mempertimbangkan keadaan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menyelidiki bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memengaruhi produktivitas kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk dan fungsi supervisinya.

Produksi kerja adalah sikap mental yang menunjukkan keinginan untuk terus meningkatkan dan meningkatkan hasil kerja. Menurut Candana dan Ali (2024) menyatakan bahwa produktivitas berlandaskan pada keyakinan bahwa kinerja hari ini harus lebih produktivitas bergantung pada keyakinan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik daripada hari sebelumnya dan kinerja esok harus lebih baik daripada hari ini. Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memerlukan sistem kerja yang dapat menghasilkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan yang cukup, tetapi juga produktif. Untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan semangat kerja, karyawan harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan mereka. Menurut Sedarmayanti, (2013) ketersediaan fasilitas pendukung yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan adalah salah satu cara lingkungan kerja mencerminkan peran sumber daya manusia dalam organisasi. Banyak penelitian telah dilakukan tentang bagaimana lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja.

Kajian empiris yang menelaah keterkaitan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai telah banyak dilakukan, namun menunjukkan temuan yang belum seragam. Saleh & Utomo (2018) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas pegawai. Berbeda dengan temuan tersebut, sejumlah penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Sumajow et al. (2018), Wulandari et al. (2021) serta Lengkong & Uhing (2020) justru menyimpulkan adanya hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas masih bersifat kontekstual dan terbuka untuk dikaji lebih lanjut. Secara konseptual, motivasi berakar dari istilah Latin *movere* yang dimaknai sebagai daya dorong atau penggerak perilaku. Stanford (2017) menjelaskan motivasi sebagai suatu kondisi internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang lebih optimal. Dalam konteks motivasi kerja, berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Muslimin

et al. (2016), Nangoy et al. (2020), Assagaf & Dotulong, (2015) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, Saleh & Utomo (2018) melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Ketidaksamaan temuan ini menunjukkan adanya variasi kondisi dan karakteristik organisasi yang memengaruhi peran motivasi kerja.

Pengembangan karir dipahami sebagai proses peningkatan kapasitas karyawan, baik dari aspek profesional, teoritis, konseptual, maupun moral, yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesi (Sadili 2016). Sejumlah studi empiris juga menunjukkan perbedaan hasil terkait variabel ini. Sihite et al. (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Meiyanti & Irwan (2019) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Adanya perbedaan temuan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, serta mengingat strategisnya peran sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan produktivitas organisasi, menjadi dasar bagi penulis untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bri Cabang Jakarta Utara”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan *bootstrapping* dengan memanfaatkan aplikasi SmartPLS versi 3.0. Desain penelitian mencakup keberadaan variabel intervening yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Suatu variabel intervening dinyatakan mampu memediasi pengaruh tersebut apabila nilai T-Statistik melebihi batas kritis 1,96 jika dibandingkan dengan nilai T-Tabel, serta nilai *P-value* berada di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $< 0,05$ atau 5%.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk beserta fungsi supervisinya, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 80 orang. Seluruh anggota populasi tersebut sekaligus dijadikan sebagai responden penelitian. Pemilihan jumlah responden sebanyak 80 orang didasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain: pertama, jumlah sampel yang dianggap memadai dalam penelitian kuantitatif umumnya melebihi 30 responden. Kedua, jumlah 80 responden dinilai telah mampu merepresentasikan karakteristik populasi yang diteliti secara proporsional. Ketiga, pertimbangan efisiensi waktu pelaksanaan penelitian serta keterbatasan biaya yang relatif lebih ekonomis.

Rancangan Analisis

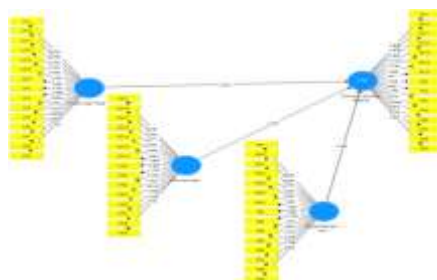
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan statistik yang lazim diterapkan dalam penelitian kuantitatif. Proses pengolahan dan perhitungan data dilakukan berbasis angka dengan bantuan perangkat lunak SEM-PLS 3 (*Partial Least Square*). Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian berdasarkan data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa dimaksudkan untuk melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat inferensial.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai hubungan antara indikator-indikator dengan variabel laten yang diwakilinya. Pengujian validitas konvergen didasarkan pada kriteria nilai *loading factor* yang harus lebih besar dari 0,7. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Average Reliability* yang juga disyaratkan melebihi 0,7. Validitas diskriminan dievaluasi melalui kriteria *cross loading*, yakni setiap indikator diharapkan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi terhadap variabel laten yang diukurnya dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

Sementara itu, model struktural (*inner model*) digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel laten. Penilaian terhadap model ini dilakukan melalui nilai R-Square yang dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah), serta nilai Q-Square dengan kategori 0,35 (kuat), 0,15 (moderat), dan 0,02 (lemah). Evaluasi tersebut bertujuan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas konstruk endogen serta relevansi prediktif dari model yang dibangun.

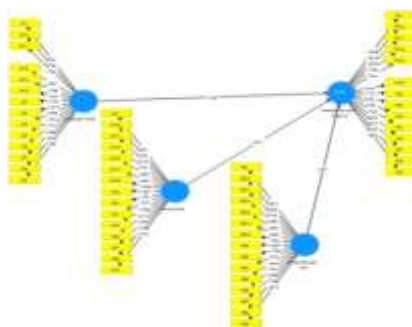
HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Statistik Deskriptif**

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini dipaparkan menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berdasarkan data yang berhasil dihimpun. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 80 karyawan yang berasal dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk beserta fungsi supervisinya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan memanfaatkan media *Google Form*, sehingga memungkinkan seluruh responden memberikan jawaban secara efektif dan terstruktur.



Gambar 1. Hasil Penelitian Uji Validitas

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa pada tahap uji validitas ditemukan adanya beberapa butir pernyataan dalam kuesioner yang belum memenuhi kriteria validitas. Secara khusus, butir pertanyaan nomor 14 yang memuat pernyataan *selalu berusaha memiliki pandangan ke depan dalam bekerja*, serta butir pertanyaan nomor 12 dengan pernyataan yang sama, dinyatakan tidak valid karena nilai *loading factor* yang dihasilkan berada di bawah batas yang ditetapkan, yaitu 0,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua indikator belum mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai. Sehubungan dengan temuan tersebut, indikator-indikator yang dinyatakan tidak valid perlu dieliminasi atau dikeluarkan dari model pengukuran agar tidak memengaruhi kualitas analisis selanjutnya. Setelah proses penghapusan indikator dilakukan, pengujian ulang terhadap model kemudian dilaksanakan. Hasil pengujian ulang tersebut selanjutnya disajikan dan dianalisis sebagai dasar evaluasi validitas instrumen yang telah diperbaiki.



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 pengujian ini dievaluasi dengan mengacu pada nilai AVE (*Average Variance Extracted*). AVE merupakan salah satu indikator utama yang digunakan dalam pengujian validitas konvergen, karena nilai tersebut diperoleh dari output analisis *convergent validity*. Secara metodologis, suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE yang dihasilkan lebih besar dari 0,5. Dalam penelitian ini, seluruh variabel yang dianalisis menunjukkan nilai AVE yang berada di atas batas minimum tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sebagaimana ditunjukkan pada label hasil pengujian yang disajikan di bawah 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)

Tahap akhir dalam evaluasi model pengukuran adalah melakukan pengujian terhadap hubungan internal atau unidimensionalitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan melalui dua indikator reliabilitas, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, yang masing-masing memiliki batas kriteria tertentu. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan melebihi 0,6, sedangkan nilai Composite Reliability harus berada di atas 0,7. Pemenuhan kedua kriteria tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik serta aman digunakan untuk analisis lanjutan.

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	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

Hasil evaluasi model melalui pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel dalam penelitian ini berada di atas batas 0,6, sementara nilai Composite Reliability juga telah melampaui kriteria minimum sebesar 0,7. Pencapaian nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang digunakan bersifat reliabel, aman, serta tidak menunjukkan adanya permasalahan terkait unidimensionalitas pada masing-masing 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

Nilai R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,791, yang menunjukkan tingkat kekuatan model yang sangat tinggi. Nilai tersebut berada di atas batas 0,67, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara sangat kuat.

Selanjutnya, evaluasi juga dilakukan melalui pengujian Q-Square sebagai indikator relevansi prediktif model. Secara metodologis, nilai Q-Square diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu 0,35 yang mencerminkan kekuatan prediktif yang kuat, 0,15 yang menunjukkan kategori moderat, dan 0,02 yang mengindikasikan kategori lemah. Dalam penelitian ini, nilai Q-Square disajikan dan dijelaskan lebih lanjut melalui tabel yang ditampilkan di bawah ini sebagai dasar penilaian kemampuan prediktif model yang dibangun.

	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 Coefficients (Koefisien Jalur)

Pengujian signifikansi pengaruh antarvariabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah nilai koefisien parameter serta tingkat signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik melalui penerapan metode *bootstrapping*. Pendekatan ini digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan kausal antarvariabel yang dianalisis. Adapun hasil estimasi koefisien jalur (*Estimate for Path Coefficients*) pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut sebagai dasar interpretasi terhadap pengaruh masing-masing variabel.

	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 pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai (Y), Variabel Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dan Variabel Pengembangan Karir (X3). Hubungan antarvariabel tersebut dianggap signifikan secara statist, seperti yang ditunjukkan oleh nilai T statistik yang diperoleh dari analisis yang harus lebih besar dari 1,96 dibandingkan dengan nilai T tabel 1,665 dan didukung oleh nilai P yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,05 atau 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

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berdampak pada produktivitas kerja pegawai Kancas Jakarta Pantai Indah Kapuk PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan manajemen mereka. Setelah pengujian SEM-PLS selesai, hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh nilai statistik T 1,516 yang lebih rendah daripada nilai tabel 1,665 dan tidak memenuhi batas kritis 1,96. Selain itu, hipotesis ditolak karena nilai P-value sebesar 0,130 berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan karyawan lebih sering fokus pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi produktivitas pekerja. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumajow et al. (2018), Wulandari et al. (2021) dan Lengkong & Uhing (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Nilai T-Statistik yang diperoleh sebesar 2,236 lebih besar dibandingkan nilai T-Tabel 1,665 serta melampaui batas 1,96, sementara nilai *P-value* tercatat sebesar 0,026 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi mendorong peningkatan produktivitas pegawai secara nyata. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan 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 demikian, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Saleh & Utomo (2018) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistik sebesar 2,362 yang lebih besar dari nilai T-Tabel 1,665 dan melampaui batas 1,96, serta didukung oleh nilai *P-value* sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bahri & Elsandy (2013) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Meiyanti & Irwan (2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan pelaksanaan fungsi supervisi, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara empiris hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir dengan tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Pantai Indah Kapuk. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki koefisien pengaruh sebesar 0,274 terhadap Produktivitas Kerja Pegawai; Motivasi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,357, dan Pengembangan Karir memiliki koefisien sebesar 0,296. Jika kita melihat nilai koefisien tersebut, kita melihat bahwa motivasi kerja adalah faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan produktivitas pekerja.

Di bawah ini adalah beberapa kesimpulan penting yang dapat dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, serta diskusi yang telah disusun secara menyeluruh sebelumnya. Pertama, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0,130 berada di atas ambang signifikansi 0,05 dalam hal hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, pengujian variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai P 0,026, di bawah tingkat signifikansi 0,05, dan nilai T statistik sebesar 1,516, yang lebih rendah dari nilai T tabel sebesar 1,665 dan belum mencapai batas kritis 1,96. Kondisi ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak terbukti memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara statistik. Ketiga, hasil analisis variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; nilai P-valuenya sebesar 0,019, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dan nilai T-statistik sebesar 2,362 juga lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,665 dan melebihi batas 1,96. Oleh karena itu, Pengembangan Karir terbukti meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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 Cibatuh 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., Tewal, 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.