LAPORAN PENELITIAN

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya

Disusun Oleh :

Ketua Peneliti

Yusuf Maura SE, M.M NIDN : 0316016102

Anggota :

Sukmawati NIM :2018021012

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I

2022

LEMBAR PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	:	Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya
2.	Bidang Ilmu Penelitian	:	Manajemen
3.	Ketua Peneliti:		
	a. Nama Lengkap dan Gelar	:	Yusuf Maura,SE.MM
	b. Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
	c. NIDN	:	0316016102
	d. Golongan/Pangkat	:	
	e. Program Studi	:	Manajemen
	f. Email	:	
4.	Anggota Tim Peneliti	:	Sukmawati (NIM: 2018021012)
5.	Waktu Penelitian	:	April 2021 s/d Juli 2022
6.	Biaya Penelitian		
	a. Jumlah	:	Rp 4.000.000,-
	b. Sumber	:	LLDKTI (Tunjangan serdos)
7.	Publikasi	:	Perpustakaan STIE Y.A.I

Jakarta, 5 Agustus 2022

Mengetahui
Ketua Lembaga Penelitian dan Ketua Peneliti
Pengabdian Kepada Masyarakat STIE.YAI

(Ida Musdafia, S.E., M.M)
NIDN : NIDN : 0323057001

(Yusuf Maura, SE., MM)
NIDN : 0316016102

Menyetujui
Ketua STIE Y.A.I

(Dr. Reschiwati, SE, MM, Ak. CA.)
NIDN : 0309116603

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN HASIL PENELITIAN ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL iv
DAFTAR GAMBAR v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK vii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 LATAR BELAKANG ..... **Error! Bookmark not defined.**
1.2 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 3
1.3 PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN 4
BAB II KAJIAN LITERATUR 5
2.1LANDASAN TEORI 5
2.2Kerangka Pemikiran 8
2.3Hipotesis Penelitian 9
BAB III METODELOGI PENELITIAN 10
3.1Populasi dan Sampel 10
3.2Operasional Variabel 10
3.3RANCANGAN ANALISIS 10
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 11
4.1 Uji Statistik Deskriptif 11
4.2 Uji Reliabilitas (Outer Model) 20
4.3Uji Statistik atau Inner Model 21
4.4 Uji Pengaruh Tidak Langsung 22
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN 23
5.1Kesimpulan 23
5.2Implikasi 23
5.3Saran 24
DAFTAR PUSTAKA 25
Lampiran 28

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel 11
Tabel 4.1 Deskriptif Lingkungan Kerja 12
Tabel 4.2 Deskriptif Motivasi 14
Tabel 4.3 Deskriptif Pengembangan Karir 16
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai 17
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 18
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 19
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir 20
Tabel 4.8 Uji Validitas – Validitas Outer Loading 22
Tabel 4.9 Uji Validitas – Validitas dan Reabilitas Konstruk 22
Tabel 4.10 Uji Validitas – Validitas Diskriminan 25
Tabel 4.11 Uji Reabilitas 26
Tabel 4.12 Evaluasi Model R Square 26
Tabel 4.13 Evaluasi Model Q Square 27
Tabel 4.14 Koefisien Jalur 27
Tabel 4.15 Uji Hipotesis 28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran …… 9

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas nikmat iman, islam, dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian yang sederhana ini dimaksud untuk menjadi bahan kajian di bidang manajemen dengan judulFaktor-Faktor Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya.

Terimakasih banyak kepada Ketua STIE YAI dan Kepala LPPM YAI yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan Penelitian ini.

Dengan penuh kesadaran, penulis menyadari bahwa Penelitian ini masih banyak kekurangannya, dan jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materil.

Akhir kata, penulis mengharapkan agar Penelitian ini dapat berguna memberikan manfaat yang berarti bagi penulis dan bagi pembaca.

Jakarta, Agustus2022

Penelliti

Yusuf Maura S.E,.M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia kanca Jakarta pantai indah kapuk dan supervisinya. Populasi yang digunakan adalah 80 responden pada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia kanca Jakarta pantai indah kapuk dan supervisinya dengan menggunakan metode sampling jenuh.. Uji yang digunakan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Model Pengukuran (Outer Model), Uji Model Struktural atau Inner Model, Pengaruh tidak langsung (Uji Hipotesis). Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia kanca Jakarta pantai indah kapuk dan supervisinya. Selanjutnya nilai R-Square adalah 79,1% dan Q-Square adalah 47%. Implikasi dari temuan penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia kanca Jakarta pantai indah kapuk dan supervisinya

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan wirausaha di era globalisasi ini nampaknya terlihat ketat, lalu kini sudah bergabung dengan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Perusahaan perlu meningkatkan kinerja di semua bidang bisnis untuk bertahan dalam persaingan global. Di masa persaingan sekarang, masalah bisnis menjadi semakin kompleks. Arus globalisasi telah membawa berbagai perkembangan, Jam kerja yang lebih efisien, perubahan persyaratan kinerja, dan perubahan peraturan ketenagakerjaan yang mengharuskan tenaga kerja mempelajari teknologi baru dapat memberikan tekanan pada pekerja.(Bianca, 2013)

Manajemen menurut (Handoko T. H., 2012) adalah Proses perencanaan organisasi, pengarahan, pengawasan upaya dan penggunaan sumber daya anggota organisasi dalam suatu organiisasi supaya dapat Pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia bagi (Hasibuan, 2012)Is the science and art of regulating the relationships and roles of the workforce so that they can effectively and efficiently contribute to the goals of the company, employees and society.

Manajemen mennurut (Arsyad, 2002)“Manajemen adalah proses dimana kelompok bekerja sama untuk memobilisasi tindakan dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama.Proses ini mengkoordinasikan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.Berisi tentang teknik-teknik yang digunakan oleh manajer untuk melakukannya” Peringkat perusahaan dapat dibaca dari produktivitas perusahaan, termasuk produktivitas sunber daaya manusiia dalam perusahaan itu..

Bank adalah salah satu lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak di bidang keuangan.Bank adalah entitas yang menyediakan berbagai layanan, termasuk: Penyediaan kredit, peredaran uang, pemantauan mata uang, penyimpanan barang berharga, berbagai jenis bisnis keuangan, dll.(A.Abdurachman, 2014)

Bank Rakyat Indonesia atau biasa disingkat BRI adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Sejak 1895 BRI hadir untuk memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat Indonesia, menjangkau dari yang tak terjangkau dan melayani dari yang tak terlayani.Dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen

usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dan secara konsisten memberikan yang terbaik pada segmen tersebut, BRI digerakkan secara disiplin dengan Budaya Kerja yang baik.

Supervisi adalah tingkat manajemen dan pengawasan karyawan di tingkat yang lebih rendah dari organisasi.

Setiap perusahaan diharuskan Mengamankan sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi yang bertujuan untuk daya saing dan menegasan perusahaan menghadapi perubahan yang ada.Dengan usaha tersebut agar daapat meraih semua itu Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka di file. (Komaling, 2016)Studi ini dimaksudkan untuk dianalisis dan diselidiki pengarruh Lingkumngan Kerrja, Motiivasi Kerka, Pengembangan Karir Terhadap Produktikvitas kerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan supervisinya.

Produktivitas adalah sikap spiritual. Pola pikir yang selalu mencari perbaikan pada apa yang sudah ada.. Suatu keyakinan bahasa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari kemarin dan hari esok akan lebih baik daripada hari ini, (Sutrisno, 2017). Melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan produktivitas kerrja pegaiwai terdapat di perusahaan tersebut. Untuk dapat membuat sumber daya menusia yang berkualitas tidak hanya diperlukan pekerja yang handal, tetapi juga perlu suatu proses yang mendukung agar terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi. seperti pada membuat lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan melihat peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, kita dapat melihat bahwa ada beberapa fasilitas pendukung untuk mewujudkan perusahaan, tergantung pada visi dan misi organisasi., (Sedarmayanti, 2013) Penelitian dengan variabel Lingkungan Kerja telah banyak dilakukan salah satunya Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Sedangkan manurut penelitian yang dilakukan oleh Elisa Nurisa Sumajow, Bemhard Tewal, Genita G. Lumitang (2018), Rima Wulandari, Suwanto Zulfitri, Syawaluddin Hasibuan, Evan Butong Daulay, Adi Kuncoro (2021), dan Novfarly L. Lengkong, Asolfina Yantje Uhing (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh.

Motivasi berawal dari kata latin, yaitu “movere” artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut (Stanford, 2017) Ia mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan orang ke arah yang lebih baik..Penelitian menggunakna variabeel Moticasi Kerjd telah banyak dilakukan salah satunya Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo, Lucky O.H. Dotulong (2016), Natalia M. Nangoy, Victor P. K. Lengkong, Yantje Uhing (2020), dan Shannon Cecilia Y Assagaf, Lucky O.H. Dotulong (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. sedangkan mneurut penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki hasil positif namun Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktiivitas Kerja Pegawai.

Pengembangan karir adalah menurut (Sadili, 2016) Upaya peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan profesional melalui pendidikan dan pelatihan.Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsul Bahri (2013) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.tetapi peneiltian ini tiidak sama seperti Meiyanti, Triana dan Irwan, Septayuda (2019) menyatakan jika Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Signifiikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan di atas, penulis mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya”.

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut (1) Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menentukan kebijakan yang harus diterapkan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan suoervisinya.Mengutamakan lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi dan pengembangan karir pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan supervisinya. (2) Bagi Akademik/Universitas, Hasil penelitian ini diharapkan akan dipublikasikan di perpustakaan untuk referensi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI dan dapat menjadi perbandingan untuk penelitian selanjutnya. (3) Bagi Penulis, Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pegetahuan dan khususnya pengembangan sumber daya manusia. Ini dapat memberikan

masukan yang berguna, wawasan referensi tambahan, dan literatur untuk studi lebih lanjut tentang masalah ini. (4) Bagi Pembaca, Memberikan informasi mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir dalam produktivitas kerja pegawai dan Dapat digunakan sebagai dasar (referensi) untuk penelitian sejenisnya.

1.3 Rumusan Masalah Pemasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pegembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2017) Produktivitas Kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahsa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari kemarin dan hari esok akan lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan.Menurut (Dharma, 1995) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.

Tentang pengukuran produktivitas kerja, (Dharma, 1995) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal yaitu (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu..Menurut wahyudi (2010) Adapun prinsip-prinsip produktivitas kerja pegawai adalah : (1) Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat, (2) Apabila input turun, output naim maka produtivitas meningkat (3) Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik (4) Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik (5) Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

Dalam ilmu ekonomi, dimensi dan indikator produktivitas kerja pegawai perusahaan dinilai dengan beberapa paramater berikut : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) ketepatan waktu, dan indikatornya, yaitu : (1) diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas, kesempurnaan, dan kemampuan pegawai dalam bekerja, (2) Tanggung jawab atas apa yang dikerjakan oleh pegawai, (3) Tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, menurut Edy Sutrisno (2016) indikatornya meliputi : (1) Kemampuan, (2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai, (3) Semangat Kerja, (4) Pengembangan Diri, (5) Mutu, (6) Efisiensi. Indikator yang dikutip dalam sedarmayanti (2011) adalah (1) tindakannya konstruktif, (2) percaya pada diri

sendiri, (3) bertanggung jawab, (4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya,, (5) Mempunyai Pandangan Ke Depan, (6) Mampu Mengatasi Persoalan dan Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan yang Berubah-ubah, (7) Mempunyai Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan (Kreatif, Imaginatif dan Inovatif), (8) Memiliki Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai.lingkungan Kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika pegawai dapat mengerjakan pegiatan dengan optional, sehat dan nyaman.

Lingkungan Kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang terkait pada pegawai sehingga tidak dapat terpisahkan atau dipisahkan untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik.Menurut (Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 2009) Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang diperoleh di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik yang secara langsung ataupun tidak langsung.Sedangan Lingkungan Kerja NonFisik merupakan semua keadaan yang terjadi melekat pada hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan sesame pegawai atau bisa juga hubungan dengan bawahan.

Manfaat Lingkungan Kerja (Siagian., 2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerjaadalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerjameningkat,selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang adadi dalam perusahaan.Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawanmengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja dimana dia bekerja.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja oleh (Nitisemiton, 1992) yaitu: Dimensi, (1) Lingkungan Kerja Fisik, dan (2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Dengan Indikator, (1) Suasana Kerja, (2) Hubungan dengan Rekan Kerja, (3) Tersedianya Fasilitas Kerja, (4) Pencerahan Di Tempat Kerja, (5) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja,

(6) Kebisingan Di Tempat Kerja, (7) Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja, (8) Keamanan Di Tempat Kerja.

3. Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja.Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Tujuan Motivasi Kerja Menurut (Hasibuan, 2016), yaitu : (1) Mendorong semangat kerja karyawan, (2) Meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan, (3) Meningkatkan produktivitas karyawan, (4) Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan anggota dalam perusahaan, (5) Meningkatkan kedisiplinanan mengurangi ketidakhadiran karyawan, (6) Mengefisienkan pengadaan karyawan, (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) Meningkatkan kreativitas dan keterikatan karyawan, (8)Meningkatkan tingkat kebahagiaan karyawan, (9) Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan.

Jenis-jenis Motivasi kerja menurut (Hasibuan M. S., 2017)), yaitu: 1. Motivasi Positif, 2. Motivasi Negatif. Dimensi dan indikator Motivasi Kerja (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah dan seluruhnya, 2009, 2013), 1.Kebutuhan, 2.Dorongan, dan 3.Tujuan.Indikator 1.Tanggung jawab, tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan, 2.Prestasi kerja, Melakukan sesuatu / melakukan pekerjaan dengan baik, 3.Kesempatan promosi, Keinginan untuk dibayar dengan baik untuk pekerjaan, 4.Pengakuan prestasi, Keinginan untuk dibayar lebih tinggi dari rata-rata sering, 5.Pekerjaan yang Menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan saya di bidang saya. 6. Kebutuhan berprestasi, meningkatkan kemampuan, 7. Kebutuhan akan kekuasaan, usaha memimpin dalam perusahaan, 8. Kebutuhan berafiliasi, hubungan yang erat dengan sesame karyawan, hubungan kerja yang nyaman, saling membantu dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan.

4. Pengembangan Karir

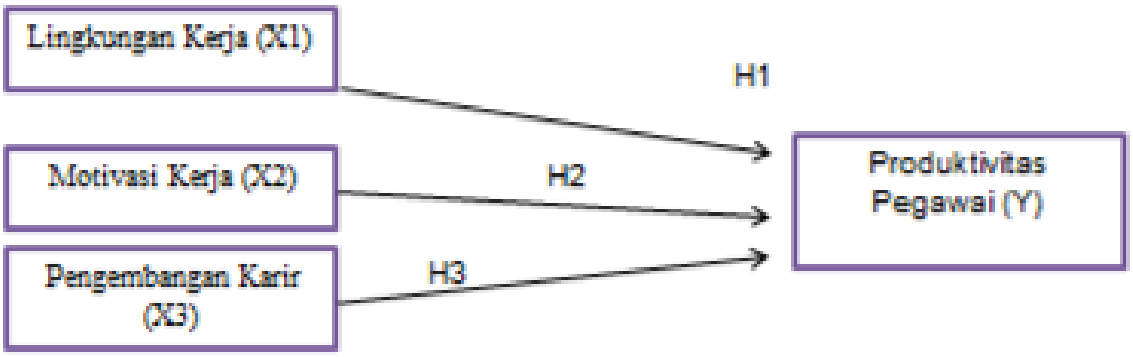
Pengembangan karir adalah menurut (Sadili, 2016) suatu usah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Samsudin mengemukakan sebagai berikut: “pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

Tujuan Pengembangan Karir Rivai mengatakan yang berikut. “Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia dalam organisasi sekarang dan di masa depan. Akibatnya, upaya untuk membangun sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan mengidentifikasi kebutuhan karir mereka sendiri dan mencocokkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut (Siagan, 2012) yaitu 1.Perilaku kepada atasan langsung, 2.Perhatian kepada atasan langsung, 3.Informasi tentang peluang promosi, 4.Mempromosikan minat, 5.Tingkat kepuasan. Dimensi pengembangan karir, yaitu : 1. Perencanaan karir, 2. Manajemen karir. Dan indikator pengembangan karir, yaitu: 1. Perilaku yang adil dalam berkarir, 2. Kepedulian para atasan langsung, 3. Informasi tentang peluang promosi, 4. Adanya minat untuk dipromosikan, 5. Tingkat kepuasan, 6. Kebutuhan karir, 7. Pelatihan, 8. Potensi karyawan, 9. Informasi karir, 10. Informasi karir, 11.Promosi, 12.Mutasi, 13.Pengembangan tenaga kerja.

2.2 Kerangka Pikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

Pengaruh antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebagian jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitiantelah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.Hipotesis dikatakan sementara sebab jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori Sugiyono (Hayati, 2019). Berikut terdapat Hipotesis penelitian yang diperoleh sebagai berikut :

H1 Ha : terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

H2 Ha : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

H3 Ha: Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini, yaitu adalahseluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan supervisinya yang berjumlah sebanyak 80 orang. Dalam penelitian ini digunakan 80 responden, alasan peneliti menggunakan 80 responden yaitu : (1) sampel yang baik minimal lebih dari 30 responden, (2) sampel 80 responden sudah bisa respresentatif terhadap populasi yang diteliti, (3) berdasarkan pada pertimbangan waktu yang relative lebih cepat dan biaya yang relative murah, Jogiyanto (2004)

3.2 Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri atas 4 variabel pokok yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X1) dengan dimensi Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Motivasi Kerja (X2) dengan dimensi Kebutuhan, Dorongan dan Tujuan
3. Pengembangan Karir (X3) dengan dimensi Manajemen Karir dan Rencana Karir
4. Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan dimensi Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja

3.3 Rancangan Analisis

Teknik Analisa dalam data penelitian kuantitatif menggunakan statistic.Saat melakukan penelitian kuantitatif perhitungan dilakukan berdasarkan angka dengan bantuan program pengolah data yaitu SEM PLS 3.0 (Partial Least Square) dengan analisis yang digunakan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Model Pengukuran (Outer Model), Uji Model Struktural (Inner Model), Oengaruh Tidak Langsung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 Deskriptif Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Pencerahan telah sesuai	41,25%	40%	13,75%	1,25%	2,5%	100%
2	aman dalam bekerja	41,25%	37,5%	18,75%	1,25%	1,25%	100%
3	Kebersihan selalu terjaga	35%	30%	12,5%	2,5%	15%	100%
4	tanggung jawab menjaga kebersihan	47,5%	40%	7,5%	3,75%	1,25%	100%
5	kerjasama dalam menjaga kebersihan	37,5%	47,5%	8.75%	5%	1,25%	100%
6	menyisihkan waktu untuk kebersihan	37,5%	40%	20%	1,25%	1,25%	100%
7	ruang gerak yang cukup	33,75%	30%	11,25%	10%	15%	100%
8	Kondisi udara cukup	45%	37,5%	13,75%	2,5%	1,25%	100%
9	Bau tidak sedap dapat mengganggu	1,25%	21,25%	5%	57,5%	15%	100%
10	Warna dinding mendukung suasana kerja	33,75%	41,25%	18,75%	2,5%	3,75%	100%
11	Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup	27,5%	47,5%	20%	1,25%	3,75%	100%
12	Kebisingan ditempat kerja dapat menganggu	51,25%	40%	7,5%	1,25%	0%	100%
13	Hubungan antara sesama pegawai membantu dalam bekerja	48,75%	40%	7,5%	1,25%	2,25%	100%
14	Hubungan antara Pegawai dan atasanmembantu dalam bekerja	50%	38,75%	7,5%	0%	3,75%	100%
15	Suasana tempat kerja karyawan memberikan kenyamanan	25%	37,5%	6,25%	30%	1,25%	100%

Sumber : diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jawaban dari pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia kanca Jakarta pantai indah kapuk dan Supervisinya dalam Lingkungan Kerja, mayoritas jawaban dari

hal ini sangat tidak setuju, hal ini dikarenakan angket yang disebar untuk responden disebar dengan baik akan tetapi lingkungan kerja dalam perusahaan belum cukup memadai sehingga dampaknya pegawai merasa kurang nyaman didalam lingkup perusahaan.

Tabel 4.2 Deskriptif Motivasi Kerja

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Tugas dari pimpinan sesuai kemampuan	2,25%	0%	15%	46,26%	36,25%	100%
2	melakukan pekerjaan secara tepat untuk mendapatkan prestasi kerja	2,25%	0%	12,5%	47,5%	37,5%	100%
3	Mendapatkan kesempatanuntuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan	3,75%	0%	15%	47,5%	33,75%	100%
4	adanya kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi	3,75%	0%	17,5%	42,4%	36,25%	100%
5	Jalinan kerjasama diantara karyawan dapat membuat saya nyaman	2,5%	1,25%	17,5%	37,5%	41,25%	100%
6	Saya giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	1,255	2,5%	8,75%	37,5%	50%	100%
7	Saya giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan social	2,5%	5%	15%	38,75%	38,75%	100%
8	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit	2,5%	0%	10%	32,5%	55%	100%
9	Hubungan sosial berpegaruh terhadap produktivitas kerja saya	1,25%	1,25%	12,5%	37,5%	47,5%	100%
10	Saya merasa termotivasi saat berhasil mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	1,25%	0%	8,75%	37,5%	52,5%	100%
11	Saya akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan kesempatan promosi	1,25%	1,25%	15%	37,5%	45%	100%

12	Saya merasa sangat senang apabila mendapatkan pengakuan prestasi akan pekerjaan	1,25%	0%	13,75%	37,5%	47,5%	100%
13	Saya akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan penghargaan dalam bekerja	2,5%	1,25%	11,25%	41,25%	43,75%	100%
14	Saya akan bertanya jika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	1,25%	0%	10%	42,25%	47,5%	100%
15	Saya bekerja dengan giat untuk melengkapi kebutuhan fisiologis	1,25%	1,25%	13,75%	42,5%	41,25%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunukkan jawaban dari pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya dalam motivasi kerja, mayoritas jawaban dari hal ini sangat setuju,, hal ini dikarenakan angket yang disebar pada responden disebar dengan baik karena pegawai mendapatkan dan memahami motivasi yang baik dalam sebuah perusahaan.

Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa perusahaan adil dalam karir	2,5%	3,75%	23,75%	41,25%	28,75%	100%
2	Pemimpin memiliki kepedulian kepada para pegawai	2,5%	0%	16,25%	51,25%	30%	100%
3	Perusahaan memperbolehkan pegawai untuk menyebarkan informasi karir	1,25%	2,5%	21,25%	42,5%	36,25%	100%
4	Saya memiliki pengalaman kerja yang baik	1,25%	2,5%	11,25%	47,5%	37,5%	100%
5	Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk memperluas pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan	2,5%	0%	42,5%	48,75%	35%	100%
6	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir	1,255	05	17,5%	46,25%	35%	100%

7	Perusahaan memberikan peluang promosi kepada pegawai yang bekerja dengan hasil memuaskan	3,75%	1,25%	17,5%	43,75%	33,75%	100%
8	Saya memiliki minat untuk dapat dipromosikan	1,25%	1,25%	16,25%	40%	41,25%	100%
9	Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja	5%	2,5%	22,5%	37,5%	32,5%	100%
10	Saya memiliki rencana berapa lama saya akan bekerja	2,5%	2,5%	20%	38,75%	36,25%	100%
11	Saya memiliki rencana untuk mendapatkan promosi kerja	5%	2,5%	20%	43,75%	28,75%	100%
12	Saya memiliki kesesuaian minat dengan pekerjaan yang diberikan pemimpin	1,25%	3,75%	22,5%	36,25%	36,25%	100%
13	Saya mendapatkan peluang untuk mengembangkan karir	2,5%	0%	21,25%	28,75%	32,5%	100%
14	Saya memiliki rencana karir yang jelas dan berjalan sesuai dengan yang saya inginkan	2,5%	0%	23,75%	40%	33,75%	100%
15	Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan	2,5%	1,25%	22,5%	33,75%	40%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jawaban dari pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya dalam pengembangan karir, mayoritas jawaban dari hal ini setuju, hal ini dikarenakan angket yang disebar pada responden disebar dengan baik karena pegawai mendapatkan dan memahami pengembangan karir yang baik dalam sebuah perusahaan. .

Table 4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai

BUTIR	HASIL	KETERANGAN
Produktivitas Kerja Pegawai 1	0,845	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 2	0,715	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 3	0,849	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 4	0,783	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 5	0,753	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 6	0,809	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 7	0,815	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 8	0,755	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 9	0,858	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 10	0,824	Valid

Produktivitas Kerja Pegawai 11	0,806	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 12	0,708	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 13	0,794	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 14	0,645	Tidak Valid
Produktivitas Kerja Pegawai 15	0,818	Valid

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

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

BUTIR	HASIL	KETERANGAN
Lingkungan Kerja 1	0,781	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,791	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,810	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,806	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,791	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,771	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,866	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,824	Valid
Lingkungan Kerja 9	0,765	Valid
Lingkungan Kerja 10	0,785	Valid
Lingkungan Kerja 11	0,753	Valid
Lingkungan Kerja 12	0,470	Tidak Valid
Lingkungan Kerja 13	0,787	Valid
Lingkungan Kerja 14	0,789	Valid
Lingkungan Kerja 15	0,821	Valid

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

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

BUTIR	HASIL	KETERANGAN
Motivasi Kerja 1	0,781	Valid
Motivasi Kerja 2	0,827	Valid
Motivasi Kerja 3	0,781	Valid
Motivasi Kerja 4	0,737	Valid
Motivasi Kerja 5	0,755	Valid
Motivasi Kerja 6	0,811	Valid

Motivasi Kerja 7	0,762	Valid
Motivasi Kerja 8	0,789	Valid
Motivasi Kerja 9	0,718	Valid
Motivasi Kerja 10	0,793	Valid
Motivasi Kerja 11	0,818	Valid
Motivasi Kerja 12	0,754	Valid
Motivasi Kerja 13	0,855	Valid
Motivasi Kerja 14	0,832	Valid
Motivasi Kerja 15	0,848	Valid

Berdasarkan data pada tabel dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid karena menunjukan hasil diatas 0,7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

BUTIR	HASIL	KETERANGAN
Pengembangan Karir 1	0,845	Valid
Pengembangan Karir 2	0,715	Valid
Pengembangan Karir 3	0,849	Valid
Pengembangan Karir 4	0,783	Valid
Pengembangan Karir 5	0,753	Valid
Pengembangan Karir 6	0,809	Valid
Pengembangan Karir 7	0,815	Valid
Pengembangan Karir 8	0,755	Valid
Pengembangan Karir 9	0,858	Valid
Pengembangan Karir 10	0,824	Valid
Pengembangan Karir 11	0,806	Valid
Pengembangan Karir 12	0,708	Valid
Pengembangan Karir 13	0,794	Valid
Pengembangan Karir 14	0,818	Valid
Pengembangan Karir 15	0,845	Valid

Berdasarkan data pada tabel dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid karena menunjukan hasil diatas 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

Tabel 4.8 Uji Validitas Outer Loading

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja Pegawai
LK1	0,781			
LK2	0,791			
LK3	0,810			

LK4	0,806			
LK5	0,791			
LK6	0,771			
LK7	0,866			
LK8	0,824			
LK9	0,765			
LK10	0,785			
LK11	0,753			
LK13	0,787			
LK14	0,798			
LK15	0,821			
MK1		0,781		
MK2		0,827		
MK3		0,781		
MK4		0,737		
MK5		0,755		
MK6		0,811		
MK7		0,762		
MK8		0,789		
MK9		0,718		
MK10		0,793		
MK11		0,818		
MK12		0,754		
MK13		0,855		
MK14		0,832		
MK15		0,848		
PG1			0,841	
PG2			0,867	
PG3			0,763	
PG4			0,815	
PG5			0,843	
PG6			0,791	
PG7			0,805	
PG8			0,793	
PG9			0,819	
PG10			0,805	
PG11			0,775	
PG12			0,865	
PG13			0,890	
PG14			0,862	
PG15			0,851	
PK1				0,845

PK2	0,715
PK3	0,849
PK4	0,783
PK5	0,753
PK6	0,809
PK7	0,815
PK8	0,755
PK9	0,858
PK10	0,824
PK11	0,806
PK12	0,708
PK13	0,794
PK15	0,818

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Kesimpulan : hasil akhir dari outer loading pada uji validitas ini bersifat valid karena semua indikatornya berada diatas 0,7. Dan beberapa indikator sebelumnya yang bersifat tidak valid sudah dihapus atau dihilangkan.

Tabel 4.9 Uji Validitas- Validitas dan Reabilitas Konstruk

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

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

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

Tabel 4.10 Uji Validitas- Validitas Diskriminan

	Lingkungan Kerja	**Motivasi Kerja**	**Pengembangan Karir**	**Produktivitas Kerja Pegawai**
LK1	0,781	0,726	0,679	0,651
LK2	0,791	0,722	0,743	0,660
LK3	0,810	0,709	0,723	0,737
LK4	0,806	0,750	0,664	0,742
LK5	0,791	0,746	0,638	0,717
LK6	0,771	0,807	0,839	0,750
LK7	0,866	0,812	0,749	0,738
LK8	0,824	0,691	0,631	0,643
LK9	0,765	0,660	0,559	0,602

LK10	0,785	0,724	0,689	0,614
LK11	0,753	0,673	0,713	0,622
LK13	0,787	0,674	0,677	0,651
LK14	0,798	0,694	0,687	0,639
LK15	0,821	0,733	0,615	0,686
MK1	0,736	0,781	0,698	0,696
MK2	0,758	0,827	0,747	0,690
MK3	0,725	0,781	0,608	0,691
MK4	0,710	0,737	0,697	0,605
MK5	0,721	0,755	0,734	0,656
MK6	0,761	0,811	0,651	0,711
MK7	0,686	0,762	0,623	0,642
MK8	0,694	0,789	0,608	0,652
MK9	0,618	0,718	0,598	0,626
MK10	0,704	0,793	0,630	0,700
MK11	0,722	0,818	0,740	0,677
MK12	0,680	0,754	0,673	0,635
MK13	0,751	0,855	0,705	0,712
MK14	0,756	0,832	0,752	0,772
MK15	0,772	0,848	0,760	0,751
PG1	0,631	0,614	0,841	0,608
PG2	0,716	0,703	0,867	0,662
PG3	0,713	0,756	0,763	0,721
PG4	0,740	0,769	0,815	0,773
PG5	0,769	0,797	0,843	0,747
PG6	0,672	0,674	0,791	0,653
PG7	0,763	0,688	0,805	0,660
PG8	0,713	0,741	0,793	0,710
PG9	0,683	0,632	0,819	0,618
PG10	0,691	0,692	0,805	0,738
PG11	0,646	0,658	0,775	0,613
PG12	0,748	0,762	0,865	0,728
PG13	0,755	0,747	0,890	0,743
PG14	0,711	0,707	0,862	0,720
PG15	0,714	0,684	0,851	0,680
PK1	0,728	0,803	0,764	0,845
PK2	0,638	0,642	0,739	0,715
PK3	0,681	0,692	0,689	0,849
PK4	0,676	0,732	0,704	0,783
PK5	0,583	0,593	0,646	0,753
PK6	0,685	0,722	0,617	0,809
PK7	0,700	0,712	0,662	0,815

PK8	0,638	0,592	0,651	0,755
PK9	0,733	0,720	0,660	0,858
PK10	0,719	0,739	0,649	0,824
PK11	0,691	0,700	0,652	0,806
PK12	0,637	0,606	0,582	0,708
PK13	0,694	0,640	0,544	0,794
PK15	0,663	0,673	0,699	0,818

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Kesimpulan : dilihat dari indikator masing-masing variabel yang memiliki nlai lebih besar dari variabel latennya dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Contoh seperti indikator Lingkungan Kerja yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Lingkungan Kerja), lalu variabel Motivasi Kerja yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Motivasi Kerja),variabel Pengembangan Karir yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Pengembangan Karir), dan variabel Produktivitas Kerja Pegawai yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Produktivitas Kerja Pegawai).

4.2 Uji Reliabilitas (Outer Model)

Langkah terakhir untuk uji evaluasi model adalah menguji hubungan atau unidimensionalitas dari variabel yang dimiliki.Agar dapat dinyatakan valid dan aman. Cronbach's Alpha sendiri harus memiliki kriteria > 0,6 sedangkan Composite Reliability harus memiliki kriteria > 0,7.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

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

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Kesimpulan : 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.

4.3 Uji Statistik atau Inner Model

Model atruktural atau inner model yang memiliki hubungan antar sesame variabel laten yang terdiri dari R-Square dan Q-Square, serta estimate for path coefficients yang melihat signifikasi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan niali signifikan T-Statistik

a. R-Square

Table 4.12 Evaluasi Model R-Square

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

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

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

b. Q-Square

Table 4.13 Evaluasi Model Q-Square

	SSO	SSE	Q^2 (=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

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

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

c. Estimate For Path Cofficients (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 Coffcients (Koefisien Jalur) pada penelitian ini.

Table 4.14 Koefisien Jalur

	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

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

4.4 Uji Pengaruh Tidak Langsung

Table 4.15 Uji Hipotesis

	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

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Ttabel=t($\alpha/2$;n-k-1)=t(0,050;75)=1.665

Berikut merupakan pengujian hipotesis yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

   Berdasarkan hasil data diatas 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. Jadi Lingkungan Kerja tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Uji Hipotesis Motivasi Kerja

   Berdasarkan hasil data diatas 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. Jadi Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

3. Uji Hipotesis Pengembangan Karir

   Berdasarkan hasil data diatas 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. Jadi Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktiivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya. Dan berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai P Value sebesar 0,130 dan hasil tersebut berada diatas atau lebih dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 1,516, hasil tersebut berada di bawah atau kurang dari 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
2. Diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai P Value 0,026 dan hasil tersebut dibawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 2,236, hasil tersebut berada diatas atau lebih dari 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
3. Diketahui bahwa Pengembangan Karir memiliki nilai P Value 0,019 dan hasil tersebut dibawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 2,362, hasil tersebut berada diatas atau lebih dari 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

5.2 Implikasi

Terdapat beberapa implikasi berdasarkan kajian dari penelitian yang telah dilakukan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. hai ini mengandung dan memberikan implikasi bahwa Lingkungan

Kerja yang dimiliki oleh pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya belum cukup memadai sehingga pegawai belum merasa puas akan lingkungan kerjanya.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini mengandung dan memberikan implikasi bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya terhadap pegawai memberikan dampak positif untuk pegawai serta membuat pegawai merasa termotivasi untuk lebih rajin dalam bekerja. Semakin banyak motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin bersemangat juga para pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini mengandung dan memberikan implikasi bahwa Pengembangan Karir yang diberikan oleh pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kanca Jakarta Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya. terhadap pegawai memberikan dampak positif untuk pegawai serta membuat pegawai semakin leluasa untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya. Semakin tinggi keahlian pegawai maka akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain selain variabel-variabel yang ada didalam penelitian ini sehingga data yang digunakan menjadi bervariasi dan dapat mengetahui apakah hasilnya akan sama atau tidak dengan penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan

   Untuk perusahaan agar dapat meningkatkan Lingkungan Kerja yang ada ditepat kerja dengan lebih baik, meningkatkan Motivasi Kerja agar para pegawai menjadi lebih

fokus dalam bekerja, serta memberikan sedikit kebebasan pegawai untuk melakukan Pengembangan Karir sehingga perusahaan juga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

A.Abdurachman. (2014). Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perbankan. Jakarta: PT.Pradya Paramitya.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah dan seluruhnya. (2009, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arsyad, A. (2002). Pokok-Pokok Manajemen. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Bianca, S. d. (2013). Pengaruh Motivasi, Pemgembangan Karier,dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode Stuctural Equation Modelling. *Jurmal Teknik Industri,*, 334-340.

Busro, H. d. (2018). Teori teori Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Dharma, A. (1995). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. H. (2012). Manajemen . In *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* (p. 8). Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. (2016). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 99). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia,. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hayati. (2019, Juni). Pengertian Pendekatan Penelitian, Jenis, dan contohnya . *https://penelitianilmiah.com/pendekatan-penelitian-contoh-dan-penjelasannya/*.

Komaling, H. J. (2016). PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG MANADO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* .

Nitisemiton, A. S. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.

Sadili, S. (2016). Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sadili, S. (2016). Pengembangan Karir. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 133). Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2009). Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2013). Lingkungan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 23). Bandung: Refika Aditama.

Siagan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian., S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stanford, F. H. (2017). Human Resource Management Fourteenth. New York.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Aflabeta CV.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2017). *anajemen Sumber Daya Manusia.* JAKARTA: Kencana .

Sutrisno, S. d. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan pada Linkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja. *Manajemen Perpajakan*, 103.

Lampiran 1 Surat Tugas

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I

• Program Pascasarjana Magister Akuntansi (S-2)

• Program Studi Akuntansi (S-1) • Program Studi Manajemen (S-1)

Salemba Raya No. 7-9A Jakarta Pusat, Telp. (021) 3149205, (021) 3914075

Homepage : http://www.yai.ac.id; Email : stie@yai.ac.id

SURAT TUGAS

No.105/K/STIE Y.A.I/III/2021

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian oleh dosen STIE Y.A.I, maka bersama ini Ketua STIE Y.A.I memberikan tugas kepada :

1. Nama : Yusuf Maura, SE., M.M
   NIDN : 0316016102
   Jabatan : Dosen Tetap Program Studi Manajaemen S1 STIE Y.A.I

2. Nama : Sukmawati
   NIM : 2018021012
   Jabatan : Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen STIE Y.A.I

Untuk membuat penelitian dengan judul :
Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Pantai Indah Kapuk dan Supervisinya

Waktu : April 2021 – Juli 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 22 Maret 2021
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I,

Dr. Reschiwati, SE, MM, Ak, CA
Ketua

Lampiran 2 Biaya dan Jadwal

a) AnggaranPenelitian

Ringkasan anggaran biaya penelitian sebagai berikut :

No	Jenis Biaya Penelitian	Biaya Diusulkan (Rp)
1.	Honor	950.000
2.	Pembelian Bahan Habis Pakai	1.165.000
3.	Perjalanan	1.165.000
4.	Lain-lain	750.000
Jumlah		**4.000.000**

b) JadwalPenelitian

KEGIATAN	BULAN			
	April	Mei	Juni	Juli
Penerimaan Proposal Penelitian				
Seleksi Proposal				
Pelaksanaan Penelitian				
Monitoring Penelitian				
Monitoring Evaluasi				
Desiminasi Hasil Penelitian				
Pengumpulan Laporan Akhir				