

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI
MEDIASI OLEH MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI



Oleh

ALIFIAH FAIZ

NIM : 19510035

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI
MEDIASI OLEH MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

ALIFIAH FAIZ

NIM : 19510035

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKALONGAN

SKRIPSI

Oleh

ALIFIAH FAIZ

NIM : 19510035

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Maret 2023

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MEDIASI OLEH
MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA
PEKALONGAN

SKRIPSI

Oleh

ALIFIAH FAIZ

NIM : 19510035

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 30 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Penguji Utama

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



2. Ketua Penguji

Prof. Dr. H, Achmad Sani Supriyanto M.Si

NIP. 197202122003121003



3. Sekretaris Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alifiah Faiz

NIM : 19510035

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir Di Mediasi Oleh Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Desember 2022

Hormat saya,



Alifiah Faiz

Nim : 19510035

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir Di Mediasi Oleh Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan” dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju jalan yang penuh kebaikan yang penuh kebaikan, yaitu Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbachul Munir, Lc., M. El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak bimbingan dan saran sehingga penelitian ini yang merupakan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto M.Si selaku Dosen Wali saya selama masa perkuliahan yang telah membimbing saya.
66. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan ilmu pengetahuan dan juga pengalaman kepada penulis selama menempuh kuliah.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan yang telah membantu saya dalam melaksanakan penelitian ini.
8. Kedua orang tua saya, Bapak Winarto dan Ibu Edy Sri Susanti yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya.
9. Aura, Gilang, Dimas, Adam selaku saudara saya yang selalu memberikan dukungan.

10. Seluruh Masyayikh Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan dan Pusat Ma'had Al-Jami'ah yang telah memberikan saya pelajaran dan pengalaman selama menempuh Pendidikan.
11. Farkhatul Munawwarah sahabat saya yang selalu memberikan dukungan selama menempuh pendidikan dari SMP sampai sekarang.
12. Aminatuzzuhriyah, Nur Anisa D, Fitri Amalia, Zakia Nur, Nikken Nur F.N, Yuni Kartika dan Mawaddah yang selalu menemani dan membantu saya selama menempuh perkuliahan.
13. Fifi Fariha, Nurul Izhan, Pria Dita Anis yang menemani selama menjalani pengabdian hingga sekarang.
14. Teman MSAA khususnya keluarga KD 01 dan Faza 12 serta adek-adek KD 19, Faza 9 (Popo) dan Taba-Tabu yang memberikan saya pengalaman selama pengabdian di MSAA.
15. Teman-teman program studi Manajemen Angkatan 2019 yang memberikan dukungan selama ini.
16. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisa ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamin Ya Robbal 'Alamin..

Malang, 31 Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| ABSTRAK | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 9 |
| 2.2 Kajian Teori | 30 |
| 2.2.1 Lingkungan Kerja | 30 |
| 2.2.2 Motivasi..... | 32 |
| 2.2.3 Pengembangan Karir..... | 34 |
| 2.2.4 Produktivitas Kerja | 37 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel..... | 40 |
| 2.3.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja..... | 40 |
| 2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Pengembangan Karir | 40 |
| 2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi | 41 |
| 2.3.4 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja | 42 |
| 2.3.5 Hubungan Antara Motivasi dengan Pengembangan Karir..... | 43 |
| 2.3.6 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Pengembangan Karir Melalui Motivasi | 44 |
| 2.3.7 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Melalui Motivasi | 44 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 45 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 46 |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian | 46 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 46 |
| 3.3.1 Populasi | 46 |
| 3.3.2 Sampel..... | 46 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 47 |
| 3.5 Data dan Jenis Data | 47 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel | 47 |
| 3.8 Analisis Data..... | 48 |
| 3.8.1 Measurement (Outer Model) | 49 |
| 3.8.2 Model Struktural (Inner Model) | 49 |
| 3.10 Uji Validitas | 49 |

| | |
|---|-----------|
| 3.11 Uji Reliabilitas | 50 |
| 3.12 Uji Mediasi..... | 50 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 51 |
| 4. 1 Hasil Penelitian | 51 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 51 |
| 4.1.2 Visi dan Misi | 51 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 52 |
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Data Responden..... | 53 |
| 4.3 Hasil Analisis Data dengan <i>Partial Least Square</i> | 58 |
| 4.3.1 Analisa Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>)..... | 58 |
| 4.3.2 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 65 |
| 4.4 Pengujian Hipotesis..... | 66 |
| 4.7 Pembahasan | 69 |
| 4.7.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja..... | 69 |
| 4.7.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir | 69 |
| 4.7.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi | 70 |
| 4.7.4 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja | 71 |
| 4.7.5 Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir | 71 |
| 4.7.6 Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir melalui motivasi | 72 |
| 4.7.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi | 72 |
| BAB V PENUTUP..... | 74 |
| 5.1 KESIMPULAN | 74 |
| 5. 2 SARAN | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 76 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAAN..... | 85 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Gedung dan Ruang Penunjang Lingkungan Kerja | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 18 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel | 47 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 53 |
| Tabel 4.2 Usia responden..... | 53 |
| Tabel 4.3 Status Pernikahan..... | 54 |
| Tabel 4.4 Status Pekerjaan | 55 |
| Tabel 4.5 Lama bekerja | 54 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja..... | 55 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja..... | 56 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir | 57 |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja | 57 |
| Tabel 4.10 Loading Factor | 59 |
| Tabel 4.11 <i>Average Variance Extracted (AVE.)</i> | 62 |
| Tabel 4.12 <i>Cross Loading</i> | 62 |
| Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> | 65 |
| Tabel 4.14 <i>R-Square</i> | 65 |
| Tabel 4.15 <i>Path Coefficients</i> | 66 |
| Tabel 4.16 <i>Specific Indirect Effect</i> (Efek Mediasi) | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 52 |
| Gambar 4.2 Outer Model | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian..... | 79 |
| Lampiran 2. Data Kuisisioner..... | 82 |
| Lampiran 3. Hasil Output SmartPLS..... | 92 |
| Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian..... | 97 |
| Lampiran 5. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme..... | 98 |
| Lampiran 6. Jurnal Bimbingan Tugas Akhir..... | 99 |
| Lampiran 7 Biodata Peneliti..... | 100 |
| Lampiran 8 Dokumentasi..... | 101 |

ABSTRAK

Alifiah Faiz. 2023, Skripsi. Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prodktivitas Kerja dan Pengembangan Karir di Mediasi Oleh Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

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

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, dengan sampel 94 responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Non *Probability sampling* dengan menggunakan analisis PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir melalui motivasi di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.

ABSTRACT

Alifiah Faiz. 2023, Thesis. “The Influence of the Work Environment on Work Productivity and Career Development in Mediation by the Motivation of Pekalongan City Education Office Employees”

Advisor : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Work Environment, Work Productivity, Career Development, Motivation

This study reviews the influence of the work environment on the productivity and career development of Pekalongan City Education Office employees with motivation as a mediating variable. The population in this study were employees of the Pekalongan City Education Office, with a sample of 94 respondents in this study. The sampling technique uses the non probability method using PLS-SEM analysis. The results show that the work environment has a significant effect on work productivity at the Pekalongan City Education Office, work environment has a significant effect on career development at the Pekalongan City Education Office, the work environment has a significant effect on motivation at the Pekalongan City Education Office, motivation has a significant effect on work productivity at the Pekalongan City Education Office. Pekalongan City Education, motivation has no significant effect on career development at the Pekalongan City Education Office, work environment has a significant effect on work productivity through motivation at the Pekalongan City Education Office, and work environment has no significant effect on career development through motivation at the Pekalongan City Education Office.

مستخلص البحث

٢٣ ٠٢ ٠٢ ، أطروحة. لالعنوان: "تأثير بيئة العمل على إنتاجية العمل والتطوير. أليفية فايز
الوظيفي في الوساطة من خلال تحفيز موظفي مكتب التعليم بمدينة بيكالونجان
أ. دكتور. سيسوانتو ، ماجستير : المستشار
الكلمات المفتاحية: بيئة العمل ، إنتاجية العمل ، التطوير الوظيفي ، الدافع

تبحث هذه الدراسة في تأثير بيئة العمل على الإنتاجية والتطوير الوظيفي لموظفي مكتب التعليم بمدينة بيكالونجان مع الحافز كمتغير وسيط. كان السكان في هذه الدراسة موظفين في مكتب تعليم مدينة بيكالونجان ، مع عينة من 94 مستجيبًا في هذه الدراسة. تستخدم تقنية أخذ العينات طريقة أخذ العينات غير الاحتمالية باستخدام تحليل . تظهر النتائج أن بيئة العمل لها تأثير كبير على إنتاجية العمل في مكتب التعليم بمدينة بيكالونجان PLS-SEM ، وبيئة العمل لها تأثير كبير على التطوير الوظيفي في مكتب التعليم بمدينة بيكالونجان ، وبيئة العمل لها تأثير كبير على التحفيز في بيكالونجان. مكتب التعليم بالمدينة ، التحفيز له تأثير كبير على إنتاجية العمل في مكتب التعليم بمدينة بيكالونجان. لم يكن للتحفيز في مدينة بيكالونجان تأثير كبير على التطوير الوظيفي في مكتب التعليم بمدينة بيكالونجان ، فإن بيئة العمل لها تأثير كبير على إنتاجية العمل من خلال التحفيز في ليس لمكتب التعليم بمدينة بيكالونجان وبيئة العمل أي تأثير كبير على التطوير الوظيفي من خلال التحفيز في مكتب التعليم بمدينة بيكالونجان.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan dalam mengembangkan dan memajukan usaha atau organisasi tersebut. Pencapaian tujuan tersebut tentunya membutuhkan beberapa hal, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Mengukur kemajuan, berjalan atau tidaknya organisasi adalah tanggung jawab Sumber daya manusia. Oleh karena itu Hariandja (2002) berpendapat bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dalam sumber daya manusia terdapat kompetensi terpadu yang timbul dari daya pikir dan kekuatan fisik setiap orang yang dihasilkan, dan sifat berbuat tetap mempunyai hubungan yang erat, seperti keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk menyelesaikan keinginan mereka (Tewu, 2015).

Organisasi juga memiliki banyak komitmen terhadap sumber daya manusia. Salah satunya adalah komitmen untuk membangun dan meningkatkan produktivitas pegawai. Setiap organisasi tentunya mengharapkan produktivitas yang maksimal, karena kesuksesan bisnis yang berkelanjutan didasarkan pada produktivitas pegawai. Semakin tinggi produktivitas pegawai, maka semakin tinggi dan baik pula hasil yang dicapai dan diwujudkan oleh pegawai. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja juga merupakan ukuran keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan diharapkan selalu produktif dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan berpindah ke pekerjaan berikutnya. Produktivitas tenaga kerja setiap pegawai harus selalu stabil, sehingga hubungan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan sumber daya yang digunakan mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien. Produktivitas sangat penting bagi pegawai dalam organisasi (Sutrisno, 2016). Semakin baik tingkat produktivitas pada suatu organisasi, maka semakin baik pula hasil kerja organisasi tersebut

berproduksi. Produktivitas yang baik menguntungkan karir pegawai. Oleh karena itu, untuk mewujudkan produktivitas yang baik pada suatu perusahaan atau organisasi, departemen sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor yang ada, salah satunya adalah lingkungan kerja dan motivasi. (Nitisemito, 2000).

Faktor lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja pegawai di instansi. Menurut Ahmadi et al., (2020); Asnah et al., (2021) memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Penelitian Prasetyo et al., (2021); Wijayanti & Premananto, (2022); Zalika & Rusdi (2022); Rulianti & Herdidayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh berpengaruh pada produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat” menyatakan bahwa setiap pegawai dalam lingkungan kerjanya pasti memiliki harapsn untuk usaha dan kinerjanya. Lingkungan menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam hal kinerja sehingga kondisi lingkungan kerja wajib untuk diperhatikan.

Wahyuningsih (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” juga menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang menyatakan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian penting dari sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya.

Ketika lingkungan kerja yang tercipta nyaman, pegawai memiliki semangat dan motivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tercipta produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka akan menimbulkan kemalasan di kalangan pegawai, dalam hal ini motivasi untuk menyelesaikan tugas

menurun dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Sebagai sumber utama penggerak kegiatan organisasi, pegawai juga merupakan sumber daya manusia harus dapat diberdayakan secara maksimal agar dapat berperan sesuai dengan kapasitasnya sebagai abdi negara yang harus melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan memberikan pelayanan yang luas. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dapat diukur dengan pencapaian target pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Oleh karena karena itu, untuk menunjang keberhasilan tersebut harus didukung oleh suasana lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai (Utami et al., 2020).

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dari Gandung & Suwanto (2021); Prayudi (2021); Wau (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Budiwati & Shinuranti (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil” menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung positif dan sangat kuat dalam memengaruhi produktivitas kerja.. Menurut Vizano et al., (2020), pegawai yang termotivasi untuk terus berprestasi secara sadar berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada, sehingga sangat membantu pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Agar tujuan yang diharapkan tercapai, motivasi harus dapat mendukung pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses setiap saat.

Menurut Swandini (2021) lingkungan kerja memiliki hubungan sangat erat dengan motivasi kerja adanya suasana kerja kondusif sehingga memaksimalkan motivasi pegawainya. Penelitian yang dilakukan Wiryawan et al., (2020) yang berjudul “*Effect of Work Environment on Motivation and Dicipline and Its Impact on Performance*” menyatakan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi dan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Iskandar (2022) yang berjudul “*Do Organizational Culture and Work Environment Affect The*

Motivation and Performance of Aviation Industry Employees?“ menyatakan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi. Tingkat produktivitas pegawai tergantung bagaimana lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung yang dapat memengaruhi kelangsungan organisasi. S. Notoatmodjo percaya bahwa memenuhi komitmen dengan infrastruktur yang memadai dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga dapat meningkatkan motivasi. Kelengkapan dan kenyamanan sarana prasarana tersebut dapat membangkitkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini merupakan bentuk motivasi yang diberikan perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Motivasi bukan hanya tanggung jawab pegawai sendiri, tetapi pemimpin juga berperan penting dalam motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi menjadi pendorong bagi pegawai untuk melakukan aktivitas, pencapaian organisasi lebih memuaskan, untuk menjaga stabilitas, disiplin pegawai, meningkatkan moral pegawai, kepuasan dan produktivitas di tempat kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan produktivitas yang baik dan berkualitas sehingga pegawai dapat mengembangkan karir dan cita-cita yang diinginkan. Pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi kepada setiap pegawai akan membuat pegawai merasa di dukung untuk terus menjadi lebih baik sehingga prestasi kerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Wahyudi (2002), pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jenjang karir yang telah ditentukan dalam organisasi yang bersangkutan. Hasil penelitian dari Martini & Cavenago (2017) mengatakan bahwa dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah, peluang untuk mengembangkan karir dan pembelajaran sangatlah penting untuk kesuksesan karir. Pengembangan dan peningkatan karir seorang pegawai dapat meningkatkan kreatifitas dan efektivitas pegawai. Dalam mengembangkan karir pemimpin juga harus selalu memotivasi pegawai salah satunya bisa dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Adanya pengembangan karir bagi pegawai juga penting dalam meningkatkan prestasi kerja

untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang selalu berubah-ubah. Lingkungan kerja yang baik dan didukung semangat dan motivasi dari antar rekan kerja akan membuat seorang pegawai ingin terus berkomitmen untuk berkarir dan menjadikan diri dan perusahaan atau organisasi menjadi lebih baik.

Pemberian pengembangan karir kepada pegawai tidak hanya memberikan peluang kepada pegawai untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi tetapi juga untuk memberikan tanggung jawab dan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan pegawai (Karimah et al., 2021). Hal ini juga merupakan bentuk motivasi atau dukungan dari pimpinan agar pegawai semangat dalam setiap proses pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan organisasi, pegawai akan mendapatkan timbal balik berupa pendapatan yang sesuai dengan posisi atau pencapaiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Niati et al., (2021) yang berjudul *“The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable”* menyatakan bahwa adanya pengaruh positif tingkat motivasi terhadap pengembangan karir dan Kurniawan & Wibowo (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II B Purwokerto menyatakan adanya pengaruh positif tingkat motivasi terhadap pengembangan karir.

Dinas Pendidikan Kota Pekalongan adalah salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang Pendidikan di Kota Pekalongan. Berdasarkan website resmi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan <https://dindik.pekalongankota.go.id/>, Dinas Pendidikan Kota Pekalongan memiliki beberapa penghargaan dari tahun ke tahun. Penghargaan yang didapat pastinya tidak luput dari keberhasilan antar pegawai menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk terus berkarir dan memiliki produktivitas kerja yang sesuai dengan target. Hal seperti ini tentu sangat diharapkan dan diinginkan untuk terus meningkat dan berkembang dari tahun ke tahun.

Tabel 1
Data Gedung dan Ruang Penunjang Lingkungan Kerja

| Gedung | Ruang | Jumlah Toilet | Keterangan | Catatan |
|--------|---|---------------|------------|--|
| A | Kepala Dinas | 1 | Baik | -Pegawai 10 -12 orang per ruang -Tenaga kebersihan 4 orang -Satpam 4 orang -Setiap ruang 2 – 4 AC |
| | Sub Bag Umum dan Kepegawaian | 2 | Baik | |
| | Sub Bag Keuangan dan Sub Bag Renval | 1 | Baik | |
| | Aula A | 1 | Baik | |
| | Dapur | | Baik | |
| B | Aula B | 1 | Baik | |
| | Koperasi pegawai | 1 | Baik | |
| | Tempat parkir | | Baik | |
| C | Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan | 1 | Baik | |
| | Pengawas SD | 1 | Baik | |
| | Bidang PAUD dan PNF | 1 | Baik | |
| | Pengawas TK dan SMP | 1 | Baik | |
| | Ruang Layanan Konsultasi Pendidikan | | Baik | |
| | Ruang Insan Purna Karya | | Baik | |
| D | Bidang SD | 1 | Baik | |
| | Bidang SMP | 1 | Baik | |
| | Ruang Penilik | 1 | Baik | |
| | Musholla dan tempat wudhu | | Baik | |

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pekalongan

Dari data lingkungan kerja diatas, dapat dilihat gedung dan ruangan yang diberikan oleh instansi telah memenuhi standar dan dalam kondisi baik. Hal ini dilakukan agar pegawai nyaman dengan lingkungan kerja sehingga dengan fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menunjang produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengkaji tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir di Mediasi oleh Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pegawai.
5. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir pegawai.
6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi.
7. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pegawai melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir di Mediasi oleh Motivasi.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu Manajemen untuk terus berkembang sesuai dengan zaman.

2. Manfaat praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan penelusuran, pengembangan dan penyempurnaan dikemudian hari.

- b. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan sumbangan ide dan pemikiran kepada semua pihak yang bersangkutan dan dapat dijadikan pertimbangan pimpinan Dinas Pendidikan Kota Pekalongan untuk terus memaksimalkan konsisi lingkungan kerja, motivasi dan produktivitas menjadi lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2021) yang berjudul Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian adalah (1) Motivasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Sriathi (2013) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja..

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian adalah variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Ardana (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap

Produktivitas Perajin Perak. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas serta untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak. Hasil penelitian adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas,

Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efek dari lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al., (2021) yang berjudul *Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia*. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan mengevaluasi Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Publik BUMN. Hasil penelitian adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh berpengaruh pada produktivitas karyawan perusahaan milik publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Zalika & Rusdi (2022) yang berjudul *The Effect of Leadership, Work Experience, Compensation and Work Environment on Work Productivity of Production Employees*. Tujuan penelitian adalah menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan, pekerjaan pengalaman, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi. Hasil penelitian adalah pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rulianti & Herdidayanti (2021) yang berjudul *The Influence of Discipline, Work Skills and Work Environment on Work Productivity*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, keterampilan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian adalah lingkungan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Umulaely et al., (2018) yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Cidas Supra Metalindo. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Cidas Supra Metalindo. Hasil penelitian adalah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Cidas Supra Metalindo.

Penelitian yang dilakukan oleh Baiti & Kustiyah (2020) yang berjudul Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi secara simultan, lingkungan kerja terhadap disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian adalah motivasi, disiplin kerja dan kerja lingkungan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap karyawan produktivitas (Y). Hasil penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumahan Rakyat dan Permukiman Kota Gorontalo.

Penelitian yang dilakukan oleh Usman et al., (2022) yang berjudul *Effect of Training, Work Motivation and Work Environment on Work Productivity at PT Traguna Travel's*. tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh training, work motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wisata Traguna. Hasil penelitian adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu. Hasil penelitian adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiwati & Shinuranti (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil PPPPTK BMTI Bandung. Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh gambaran pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas pegawai pemerintah di pusat guru dan tenaga kependidikan perkembangan teknik mesin dan industri Bandung. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas pegawai pemerintah di Pusat Pengembangan Tenaga Keguruan dan Tenaga Kependidikan Teknik Mesin dan Industri Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Nangoy et al., (2020) yang berjudul “ *The Effect of Work Motivation, Work Experience and Work Stress on Employee Productivity in The Regional Development Planning Agency of The City of Manado* “. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rufianto et al., (2022) yang berjudul Keterkaitan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Karyawan Melalui Kepemimpinan Perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisa keterkaitan yang dimiliki antara motivasi berprestasi dengan produktivitas yang akan ditunjukkan melalui adanya bantuan dari kepemimpinan di dalam perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki kaitan yang erat dengan produktivitas karyawan, terutama disaat pemimpin dapat menunjukkan kepemimpinan yang tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2022) yang berjudul *Studi Meta-Analysis: Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan*. Tujuan penelitian adalah untuk meneliti hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pada karyawan. Hasil penelitian adalah motivasi berprestasi berkorelasi dengan produktivitas kerja secara langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasrun et al., (2021) berjudul *The Effect of Work Environment and Achievement Motivation on Performances of Lecturers Guidance and Counseling Department at Medan State University*. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi pada pertunjukan. Hasil dari penelitian adalah lingkungan secara langsung dapat mempengaruhi motivasi berprestasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur*. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja terhadap pekerjaan produktivitas Guru SMP di Kecamatan Rayon 16 Terara Lombok Timur melalui motivasi sebagai variabel intervensi. Hasil penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Guru SMP di Kelurahan Rayon 16 Terara Lombok Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyono et al., (2017) yang berjudul *Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh lingkungan kerja, karir pembinaan, dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT Abadi Sidoarjo Aligns Gifts. Hasil penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi Prestasi Kerja di PT. Karunia Seजार Sidoarjo dan berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Pengembangan Karir Bekerja di Abadi PT. Kado Seजार Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2021) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian adalah pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen secara serempak mempengaruhi motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Iis et al., (2022) *The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh*. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh. Hasil penelitian adalah pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kitana & Karam (2017) yang berjudul *The Relationship between Work Environment into Women's Career Development and Job Satisfaction in the United Arab Emirates: a Large Scale Sampling*. Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi dan menyelidiki factor-faktor yang paling berpengaruh pada pengembangan karir Wanita di Uni Emirat Arab. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berkorelasi terhadap pengembangan karir perempuan.

Penelitian yang dilakukan Wentling & Thomas (2007) yang berjudul *Workplace Environments that Assist and Hinder the Career Progression of Women in Information Technology*. Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan pemahaman tentang karakteristik lingkungan tempat kerja yang menghambat kemajuan karir perempuan di bidang teknologi informasi (TI). Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Tujuan penelitian adalah untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumbar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumbar.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dipengaruhi oleh motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariningtyas (2016) yang berjudul Motivasi Berprestasi : Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisaional Dan Produktivitas Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara motivasi berprestasi, komitmen

organisasional, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan terdapat korelasi positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Karo et al., (2021) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan nyata antara tingkat motivasi kerja dan produktivitas kerja, yaitu sebesar 0,714.

Penelitian yang dilakukan oleh Krissanto et al., (2022) Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan). Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang kemampuan pengalaman kerja dan motivasi berprestasi dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dapat mendorong produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Laras et al., (2021) yang berjudul *The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia*. Tujuan penelitian adalah untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Bulukumba. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian di peroleh bahwa Lingkungan Kerja secara Simultan dan secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitabuana Citra Abadi– Ford Mitra Semarang). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan non fisik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan bagian penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi – Ford Mitra Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun parsial mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Berdasarkan uji Sobel diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Simamarta et al., (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Remunerasi Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi,

sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

Penelitian yang dilakukan Kusumastuti et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan pengembangan karir dan motivasi.

| No | Nama peneliti,tahun dan judul penelitian | Variabel penelitian | Metode/Analisis data | Hasil penelitian |
|----|--|---|--|---|
| 1 | Kandung Joko Nugroho (2021) “Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar” | Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja | Model analisa linear berganda | Hasil penelitian adalah (1) Motivasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. |
| 2 | Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar” | Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Produktivitas Kerja | Analisis linier berganda, uji regresi serempak (Uji F), uji regresi parsial (Uji t) dan <i>Standardized Coefficient Beta</i> | Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| 3 | Abdul Rachman Saleh (2018) "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang" | Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja | Analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda | Hasil penelitian adalah variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. |
| 4 | I Made Wijanu Putra dan I Komang Ardana (2016) "Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Perajin Perak" | Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas | Analisis jalur (path) | Hasil penelitian adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. |
| 5 | Maludin Panjaitan (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" | Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan | Metode kuantitatif | Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. |
| 6 | Indra Prasetyo, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Chamariah, Ramon Syahril, Diah Rani Nartasari, Yuventius, Hadi Wibowo, Sanjayanto, Sulistiyowati, (2021) "Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity" | <i>Discipline, Work Environment, Employee Productivity</i> | Metode Kuantitatif | Hasil penelitian adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh berpengaruh pada produktivitas karyawan perusahaan milik publik. |

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| | <i>Evidence From Indonesia</i> | | | |
| 7 | Anti Zalika, Muhammad Rusdi, Fakhrina (2022) “ <i>The Effect of Leadership, Work Experience, Compensation and Work Environment on Work Productivity of Production Employees</i> ” | <i>Leadership, Work Experience, Compensation, Work Environment, Work Productivity, Production Employees</i> | Metode kuantitatif | Hasil penelitian adalah pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. |
| 8 | Erina Rulianti & Dita Herdidayanti (2021) “ <i>The Influence of Discipline, Work Skills and Work Environment on Work Productivity</i> ” | <i>Discipline, Work Skills, Work Environment, Work Productivity</i> | Regresi linier berganda | Hasil penelitian adalah variable lingkungan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. |
| 9 | Hikmayanti Umulaely, Wayan Sudiarsa, Nina Sri Indrawati, (2018) “ <i>Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Cidas Supra Metalindo.</i> ” | Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja | Analisis koefisien korelasi <i>Rank Spearman</i> dan uji koefisien korelasi | Hasil penelitian adalah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Cidas Supra Metalindo. |
| 10 | Khairunisa Nur Baiti, Djumali dan Eny Kustiyah (2020) “ <i>Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Iskandar</i> | Produktivitas Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian adalah motivasi dan kerja lingkungan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. |

| | | | | |
|----|--|---|-----------------------------------|--|
| | Indah Printing Textile Surakarta.” | | | |
| 11 | Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.” | Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja | Analisis regresi linier sederhana | Hasil penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumahan Rakyat dan Permukiman Kota Gorontalo. |
| 12 | Osly Usman, Yuniar Ardiyani (2022) “ <i>Effect of Training, Work Motivation and Work Environment on Work Productivity at PT Traguna Travel's.</i> ” | <i>Training, Work Motivation, Work Environment, Work Productivity</i> | Metode kuantitatif | Hasil penelitian adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. |
| 13 | Mega Dahlia (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)).” | Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja, Produktivitas Kerja | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |

| | | | | |
|----|--|---|-------------------------------------|---|
| 14 | Susi Budiwati dan Indriana Shinuranti (2019) “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil PPPPTK BMTI Bandung.” | Motivasi Berprestasi, Produktivitas Kerja | Metode Kuantitatif | Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas pegawai pemerintah di Pusat Pengembangan Tenaga Keguruan dan Tenaga Kependidikan Teknik Mesin dan Industri Bandung. |
| 15 | Erwin Krissanto, Sodik, Kuncoro, (2022) Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas (Studi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan). | <i>Work Experience, Achievement Motivation, Job Satisfaction, Work Productivity, National Unity and Political Institution</i> | Metode kuantitatif | Hasil penelitian adalah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. |
| 16 | Aprilian Rufianto, Septian Hadi Pratama, Ai Suminar, Isha Milani, (2022) “Keterkaitan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Karyawan Melalui Kepemimpinan Perusahaan.” | Motivasi Berprestasi, Produktivitas Karyawan, Kepemimpinan | <i>Systematic literature review</i> | Hasil menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki kaitan yang erat dengan produktivitas karyawan. |
| 17 | Erlina Sari Siregar dan Hasanuddin (2022) “Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan | Motivasi Berprestasi, Produktivitas Kerja | Teknik studi meta-analisis | Hasil penelitian adalah motivasi berprestasi berkorelasi dengan produktivitas kerja secara langsung. |

| | | | | |
|----|---|--|---------------|---|
| | Produktivitas Kerja Pada Karyawan.” | | | |
| 18 | Nasrun, Erwita Ika Violina, Nani Barorah Nasution, Dody Feliks Pandimun Ambarita, Husna Parluhutan Tambunan, (2021) “ <i>The Effect of Work Environment and Achievement Motivation on Performances of Lecturers Guidance and Counseling Department at Medan State University.</i> ” | <i>Work Environment, Achievement Motivation, Performances, Lecturers Guidance and Counseling</i> | Analisis path | Hasil dari penelitian adalah lingkungan secara langsung dapat mempengaruhi motivasi berprestasi. |
| 19 | Lalu Alwan Wijaya (2017) ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur.” | Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Produktivitas Kerja | Analisis path | Hasil penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Guru SMP di Kelurahan Rayon 16 Terara Lombok Timur. |
| 20 | Priyono Teddy Chandra dan Sunda Ariana, (2017) “ <i>Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift</i> | <i>Work Environment, Motivation, Career Development, Work Achievement</i> | Analisis path | Hasil penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Prestasi Kerja di PT. Karunia Seajar Sidoarjo dan berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Pengembangan Karir Bekerja di Abadi PT. Kado Seajar Sidoarjo. |

| | | | | |
|----|--|---|----------------------------------|--|
| | <i>Pt. Aligned Sidoarjo.</i> | | | |
| 21 | Suwandi (2018) “Kontribusi Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru” | Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja Guru | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi, berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. |
| 22 | Veni Wulan Sari, M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, (2020) “Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan” | Motivasi, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir Karyawan | Metode kualitatif | Hasil penelitian adalah adanya pengaruh motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. |
| 23 | Annidjatuz Zahra dan Ade Gunawan (2015) “Pengaruh Sistem Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan pada CV. SIDIQ Manajemen Yogyakarta | Sistem pengembangan karir dan motivasi berprestasi | Metode kuantitatif | Pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai signifikan akan tetapi pengaruhnya negatif dikarenakan setiap ada penambahan sistem pengembangan karir menurunkan motivasi berprestasi karyawan. |
| 24 | Karmila Dewi Handayani, Asriwati, Tri Niswati Utami, Arifah Devi Fitriani dan Indah Anggraini, (2022) yang berjudul <i>The Effect of the Work Environment on the Work Productivity of Nurses at Dr</i> | <i>Knowledge, Experience, Career Path, Motivation, Leadership, Teamwork, Work Productivity</i> | Metode kuantitatif | Hasil penelitian adalah lingkungan kerja, motivasi dan karir mempengaruhi produktivitas kerja perawat di kota RSUD Dr. Tengku Mansyur Tanjung Balai. |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| | <i>Tengku Mansyur Hospital, Tanjung Balai City.</i> | | | |
| 25 | Helmi Nasution (2021) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. | Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komitmen, Motivasi Kerja | Regresi linier berganda | Hasil penelitian adalah pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen secara serempak mempengaruhi motivasi kerja. |
| 26 | Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing, (2020) yang berjudul “ <i>The Effect of Work Motivation, Work Experience and Work Stress on Employee Productivity in The Regional Development Planning Agency of The City of Manado</i> “. | <i>Work Motivation, Work Experience, Work Stress and Work Productivity.</i> | Metode kuantitatif dan Regresi linier berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. |
| 27 | Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta, (2022) <i>The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening</i> | <i>Career Development, Work Environment, Motivation, Employee Performance.</i> | Analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | Hasil penelitian adalah pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja. Motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh |

| | | | | |
|----|--|---|----------------------------------|--|
| | <i>Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh.</i> | | | pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kinerja. Dinas Pertanian dan Peternakan diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh. |
| 28 | Abdelkarim Kitana, Asaad Ali Karam (2017) yang berjudul <i>The Relationship between Work Environment into Women's Career Development and Job Satisfaction in the United Arab Emirates: a Large Scale Sampling.</i> | <i>Career Development, Career Success, Work Environment, Job Satisfaction, Women, United Arab Emirates.</i> | Metode kuantitatif | Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berkorelasi terhadap pengembangan karir perempuan. |
| 29 | Rose Mary Wentling dan Steven P. Thomas (2007) <i>Workplace Environments that Assist and Hinder the Career Progression of Women in Information Technology</i> | <i>Workplace Environments, Career Progression of Women, Information Technology</i> | Metode kualitatif | Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir. |
| 30 | Wahyuningsih (2018) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" | Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja | Metode analisis linier sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| | | | | semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. |
| 31 | Arif et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat. | Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja | Metode analisis adalah regresi linear sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumbar. |
| 32 | Utami et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. | Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja | Analisis kuantitatif yaitu regresi linier sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. |
| 33 | Hartanto et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. | Motivasi Produktivitas Kerja | Metode penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa inggi rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dipengaruhi oleh motivasi. |
| 34 | Ariningtyas (2016) Motivasi Berprestasi : Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisaional Dan | Motivasi Berprestasi Komitmen Organisaional Dan Produktivitas Kerja | Metode penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan terdapat korelasi |

| | | | | |
|----|---|--|------------------------------------|---|
| | Produktivitas Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan). | | | positif terhadap produktivitas kerja. |
| 35 | Karo et al., (2021) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo. | Motivasi Kerja Produktivitas Kerja | Metode penelitian Kuantitatif | Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan nyata antara tingkat motivasi kerja dan produktivitas kerja, yaitu sebesar 0,714. |
| 36 | Krissanto et al., (2022) Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan). | Kepuasan Kerja Pengalaman Kerja Motivasi Berprestasi Produktivitas Kerja | Metode penelitian kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dapat mendorong produktivitas kerja. |
| 37 | Laras et al., (2021) yang berjudul <i>The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia.</i> | <i>Work Environment Compensation, Work Motivation and Performance</i> | Uji validitas dan uji reliabilitas | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. |
| 38 | Purnama et al., (2020) yang berjudul Pengaruh | Lingkungan Kerja Motivasi Kerja | Metode regresi linier sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja |

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. | | | berpengaruh pada motivasi kerja. |
| 39 | Amalia (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. | Lingkungan Kerja Motivasi Kerja | uji prasyarat, analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian di peroleh bahwa Lingkungan Kerja secara Simultan dan secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. |
| 40 | Sabilalo et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. | Lingkungan Kerja Kemampuan Kerja Motivasi Kerja Kinerja Pegawai | Uji validitas, uji reliabilitas , <i>R-Square</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. |
| 41 | Pamungkas (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitabuana Citra | Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, Produktivitas Kerja | uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisa regresi sederhana dan berganda, uji signifikansi (uji t dan uji F), dan uji Sobel. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun parsial mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Berdasarkan uji Sobel diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. |

| | | | | |
|----|---|--|---------------------------------|--|
| | Abadi– Ford Mitra Semarang). | | | |
| 42 | Simamarta et al., (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Remunerasi Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. | Remunerasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi | <i>Analysis path</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. |
| 43 | Kusumastuti et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. | Human Relation, Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja dan Motivasi | Uji validitas dan reliabilitas. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan pengembangan karir dan motivasi. |

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) dalam Wiryawan et al., (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekeliling pegawai yang akan memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Kasmir (2016) dalam lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat

bekerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Junaidi, 2021). Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan pihak manajemen. Lingkungan kerja tidak hanya meliputi fasilitas yang diberikan atasan tetapi juga meliputi psikologi atau emosi pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja kurang nyaman akan berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut juga didukung dengan adanya pendapat Stephen (2016); Virginia (2020) bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, dan mengoptimalkan produktivitas karyawan.

2.2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Junitino et al., (2019) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.

Penerangan atau cahaya di tempat kerja harus sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai. Penerangan atau cahaya yang cukup akan membuat kondisi dalam tempat kerja menjadi menyenangkan. Penerangan atau cahaya yang masuk harus sesuai kebutuhan agar tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja (Dehotman, 2020)

2. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Sirkulasi udara adalah tempat keluar masuk nya udara dalam tempat kerja. Udara dalam tempat kerja sebaiknya cukup atau tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin agar tidak menghambat pekerjaan pegawai (Dehotman, 2020)

3. Kebisingan di tempat kerja.

Suara bising dapat memengaruhi aktivitas pegawai dalam bekerja. Suara bising tidak hanya berasal dari luar tempat kerja tetapi bisa juga berasal dari dalam tempat kerja. Maka dari itu, setiap pegawai harus memiliki kesadaran untuk tidak menimbulkan hal-hal yang akan membuat kebisingan.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja.

Adanya bau tidak sedap di tempat kerja terkadang muncul dari sampah yang menumpuk dan tidak segera dibuang (Fachrunnisa, 2017). Bau tidak sedap yang

sesekali tercium akan mempengaruhi konsentrasi pegawai. Maka dari itu setiap ruangan sebaiknya menyediakan pengharum ruangan dan setiap pegawai juga harus mengurangi hal-hal yang akan menimbulkan bau tidak sedap.

5. Keamanan di tempat kerja.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan kenyamanan bagi setiap pegawai. Rasa aman ditempat kerja dapat menimbulkan ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja. Hal ini juga akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja (Panjaitan, 2017).

2.2.1.3 Dalil tentang Lingkungan Kerja

Quraish Syihab menafsirkan tentang lingkungan kerja dalam Al-Qur'an surah Al-Qassas ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qassas ayat 77)

Dalam Al-Qur'an surah Al-Qassas ayat 77 menerangkan bahwa Allah SWT melarang manusia merusak lingkungan dan menganjurkan manusia berbuat baik serta memelihara lingkungan sebaik dan nyaman mungkin. Manusia juga dilarang berlaku semena-mena terhadap sesama makhluk Allah. Manusia dianjurkan menjadikan sebagian dari kekayaan yang Allah berikan untuk amalan menuju akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Sartika Marina Lubis et al., (2019) mengatakan bahwa "*Motivation is a force that encourages a person to carry out an action which is in essence exists internally and externally that can be positive or negative. This is dependable on the manager's toughness.*" Pimpinan harus memberikan motivasi baik berupa materil maupun non

materil baik secara eksternal maupun internal agar pegawai dapat menyelesaikan tugas dan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan. Sudah menjadi tugas pimpinan juga untuk memberikan motivasi untuk pegawai agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau pegawai.

Motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah kondisi yang menjelaskan tentang wujud yang tidak terlihat, artinya kemampuan atau ketidakmampuan seseorang dalam menyikapi suatu tindakan yang dilakukan.

2.2.2.2 Indikator Motivasi

Teori kebutuhan McClelland (1961) menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan di peroleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Walaupun diantara kedua macam kebutuhan tersebut terdapat hubungan yang tepat, namun McClelland percaya bahwa lingkungan berperan sekali terhadap kekuatan setiap macam kebutuhan; lebih lanjut ia mengungkapkan bahwa aktivitas belajar dan latihan dimasa dini yang lalu memberi dampak serta memodifikasi kebutuhan yang ada dalam diri seseorang (Zahra & Gunawan, 2015).

Menurut teori motivasi Mc Clelland ada beberapa indikator motivasi antara lain (Wiryawan et al., 2020) :

- a. Kebutuhan akan prestasi
 1. Memiliki kesempatan untuk berprestasi.
 2. Kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan.
 3. Bangga akan hasil kerja yang menjadi acuan rekan kerja.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
 1. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.
 2. Memiliki wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.
 3. Mendapatkan kedudukan yang baik melalui persaingan yang sehat.
- c. Kebutuhan akan afiliasi
 1. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
 2. Memiliki kesempatan membantu sesama.

3. Mendapat pengakuan atas pekerjaannya.

2.2.2.3 Dalil Tentang Motivasi

Dalam Surah Al- Ahzab ayat 31 yang berbunyi :

وَمَنْ يَّقْنُتْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا

Artinya : “Dan barangsiapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya.” (QS.Al-Ahzab: 31).

Serta Surah Al-Zalzalah ayat 7 yang berbunyi:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: “Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya,” (QS.Al-Zalzalah: 7).

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa setiap muslim harus memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan ibadah yang semata-mata hanya untuk Allah SWT. Motivasi kerja dapat diawali dengan komitmen kerja dengan niat dan hati yang ikhlas. Ketika bekerja dengan niat maka imbalan yang kita dapatkan pun akan sepadan dengan yang kita kerjakan sesuai dengan ayat diatas bahwa kebaikan akan dibalas dengan kebaikan.

2.2.3 Pengembangan Karir

2.2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pada dasarnya, pengembangan karir dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, pengembangan karir dapat dilihat sebagai pendekatan formal yang diambil Organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi yang tepat, pengalaman yang tersedia saat dibutuhkan (Simamora, 2004). Bagi individu, karir merupakan sumber utama identitas dan memberikan manfaat instrumental dan simbolis (Jawahar, 2022). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Priyono et al., 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mewujudkan karir yang diinginkan.

Pengembangan karir diharapkan oleh setiap pegawai dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik (Niati et al., 2021). Pengembangan karir tidak hanya untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk memperoleh jalur karir yang lebih tinggi

tetapi untuk memberikan lebih banyak tanggung jawab dan penghargaan atas upaya yang dilakukan pegawai. Pengembangan karir bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan status seseorang. Status karyawan adalah bentuk atau upaya untuk membangun system pengembangan karir yang dirancang dengan baik agar dapat membantu pegawai untuk menentukan kebutuhan karirnya dan mengatur kebutuhan pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan masing-masing organisasi.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Southernl & Walters, (1990), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan karir diantaranya sebagai berikut :

1. Proses pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah proses dimana seorang individu mengembangkan persepsi diri yang semakin akurat tentang peluang yang ditawarkan oleh diri sendiri dan juga lingkungan.

2. Konsep konstruktivisme.

Konsep konstruktivisme adalah konsep dimana individu dapat mengimplementasikan informasi yang didapatkan kedalam pikirannya dan dijadikan pembelajaran

3. Pembelajaran sosial.

Dalam pengembangan karir, perlu diterapkannya pembelajaran sosial. Pembelajaran sosaial dapat mengidentifikasi pembentukan pribadi dan lingkungan. Dalam pembelajaran sosial, individu membawa kualitas, kemampuan khusus, pengalaman belajar yang unik dan keterampilan pendekatan tugas ke lingkungan dengan ciri dan kondisi tertentu.

4. Perkembangan kognitif.

Perkembangan kognitif penting kaitannya dengan pengembangan karir. Perkembangan kognitif adalah dimana individu mampu pengetahuan dari pengalaman dan informasi yang didapatkan. Perkembangan kognitif meliputi bagaimana pegawai dapat mengingat, memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

5. Perubahan kualitatif.

Individu harus menunjukkan perubahan kualitatif dalam pengambilan keputusan karir. Kemajuan dalam karir bisa dari orientasi eksternal ke pandangan yang lebih terarah dalam peningkatan kemampuan untuk menerima tanggung jawab, dari berpikir secara absolut dan stereotip ke berpikir yang kompleks secara kognitif dan meningkatkan kapasitas diri.

6. Kepribadian dan lingkungan

Dalam teori Holland tentang kepribadian kejuruan dan model lingkungan, individu yang membutuhkan bantuan dalam memutuskan untuk berkarir dapat memahami kemiripan dengan tipe karakter atau kepribadian vokasional ideal. Mencari lingkungan kerja juga dapat dilihat berdasarkan kepribadian. Seseorang biasanya mencari lingkungan yang memungkinkan mereka untuk mengekspresikan minat, keterampilan sikap dan nilai sesuai dengan kepribadian.

2.2.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Firman et al., (2020) mengatakan bahwa pengembangan karir terdiri dari empat sub konstruksi, diantaranya sebagai berikut :

1. *Career Goal Progress (CGP)* atau kemajuan tujuan karir.

Artinya pekerjaan yang dilakukan dapat membuat seseorang lebih dekat dengan tujuan karirnya.

2. *Professional Ability Development (PAD)* atau pengembangan kemampuan profesional.

Dimana pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan keterampilan baru, pengetahuan baru dan pengalaman baru.

3. *Promotion Speed (PS)* atau kecepatan promosi.

Dimana seseorang mendapat kemungkinan kenaikan jabatan atau promosi yang lebih cepat dibandingkan yang lain.

4. *Remuneration Growth (RG)* atau pertumbuhan remunerasi.

Pekerjaan saat ini memberikan imbalan dan kenaikan gaji dengan cepat dan besar.

2.2.3.5 Dalil tentang Pengembangan Karir

Dalam upaya mewujudkan tujuan pengembangan karir di masa depan, karyawan harus terarah dan fokus pada pekerjaannya agar pegawai mendapatkan karir sesuai rencana. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam pekerjaannya beliau selalu memperhitungkan masa depan agar semua pekerjaannya benar-benar terarah. Seperti dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”* (QS. Al-Hasyr:18)

Dalam bekerja, karyawan sudah serius dan fokus dalam mengerjakan tugasnya pekerjaan, oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan umpan balik tentang apa yang pegawai telah dilakukan terhadap perusahaan dengan memenuhi apa yang dibutuhkan pegawai yaitu pengembangan karir pegawai (Novitayanti et al., 2020).

2.2.4 Produktivitas Kerja

2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Adriyanto & Prasetyo, 2021). Dalam setiap perusahaan, produktivitas kerja sangat penting, karena merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau instansi (Rulianti & Herdidayanti, 2021). Produktivitas kerja juga dapat diartikan dengan makna prestasi yang berarti hasil kerja yang tercapai atau melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil (Arif et al., 2021).

Menurut Siswadi (2016) produktivitas kerja adalah suatu sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kesuksesan organisasi dinilai dari tingkat produktivitas tiap individu yang bekerja didalamnya. Tingkat produktivitas ditandai dengan seberapa besar hasil atau pencapaian target kerja yang telah terlaksana sesuai dengan rencana. Produktivitas adalah ukuran kinerja pekerjaan. Produktivitas pegawai adalah ukuran seberapa banyak tujuan organisasi dicapai melalui komitmen dan kinerjanya pada pekerjaan (Osuji et al., 2022).

2.2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya sebagai berikut (Douw et al., 2021):

1. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti pendidikan, kedisiplinan, sikap, keterampilan, motivasi dan Kesehatan.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, kebijakan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti upah, sarana produksi, iklim dan lingkungan kerja.

Rufianto et al., (2022) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi berprestasi. Dalam hal ini, pengukuran akan produktivitas kerja harus dilakukan dengan mengukur kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu kerja. Selain itu, pengukuran akan produktivitas kerja pegawai harus diukur melalui kemampuan dan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai di dalam perusahaan. Sebagaimana yang diketahui, definisi dari produktivitas kerja adalah sebuah keadaan dimana para pegawai dapat menunjukkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan terlibat dalam setiap perkembangan perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan adanya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai melalui adanya motivasi yang diberikan dari pihak perusahaan.

2.2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2014) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

a. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan;

b. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

c. Efisiensi

Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. *Input* dan *output* merupakan aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan terhadap karyawan (Usman et al., 2022)

2.2.4.4 Dalil Tentang Produktivitas Kerja

Secara terminologi produktivitas berkaitan erat dengan bekerja. Dalam islam produktivitas adalah konsep penting yang telah dibahas dalam Al- Qur'an.

Produktivitas telah dibahas dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa' ayat 95 yang berbunyi :

اِيسْتَوَى الْفَعْدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar,” (Q.S An-Nisa' : 95)

Dalam Al-Qur'an Surah Al-Asr ayat 1-2 yang berbunyi :

وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

Artinya: “ Demi masa. sungguh, manusia berada dalam kerugian. ”

Dalam ayat tersebut menggambarkan bahwa memanfaatkan sumber daya yang telah diberikan Allah SWT sangatlah penting. Produktivitas seseorang dilihat dari waktu dalam seseorang mengerjakan sesuatu. Adanya waktu tersebut hanya akan menjadi sia-sia tanpa menghasilkan peningkatan apapun. Oleh karena itu manfaatkanlah waktu sebaik mungkin untuk menghasilkan peningkatan dari segi ibadah, pekerjaan, perilaku, amal sholeh dan lain-lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi pendukung pegawai dalam melaksanakan kegiatan operasional dengan mudah dan lancar. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan menghambat produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dan karyawan (Baiti & Kustiyah, 2020). Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kurangnya penerangan di ruang kerja, suasana tempat kerja yang bising serta fasilitas dan sarana prasarana yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai cenderung akan menurunkan produktivitas pegawai (Prasetyo et al., 2021). Menurut Panjaitan (2017) Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas pegawai yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Permasalahan seperti ini harus segera diatasi dan diawasi juga oleh perusahaan karena akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Ardana (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Ditambah penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki hasil tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Pengembangan Karir

Martini & Cavenago (2017) mengatakan bahwa dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah, peluang untuk mengembangkan karir dan pembelajaran sangatlah penting untuk kesuksesan karir. Pengembangan dan peningkatan karir seorang pegawai dapat meningkatkan kreatifitas dan efektivitas pegawai. Yusuf Iis et al., (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh. Kurangnya rasa nyaman dalam lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi

semangat pegawai dalam bekerja sehingga perlu adanya sistem pengembangan karir (Kurniawan & Wibowo, 2021). Lingkungan kerja dan kondisi kerja memainkan peran penting dalam pengembangan karir baik bagi pria maupun wanita di semua organisasi (Kitana & Karam, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Kitana & Karam (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berkorelasi terhadap pengembangan karir perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Wentling & Thomas (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir. Lingkungan kerja dengan orientasi kerja tim yang tinggi dan hubungan dekat dengan rekan kerja menguntungkan dalam pengembangan karir.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi

Pada dasarnya, motivasi dapat dibentuk dan diberikan dari lingkungan luar yang melibatkan keluarga, teman ataupun lingkungan sekitar (Rufianto et al., 2022). Keselarasan dan keharmonisan hubungan antar manusia didalam organisasi akan menciptakan kondisi yang positif. Hubungan timbal balik yang harmonis antar manusia dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh pada peningkatan motivasi seseorang sehingga tujuan organisasi akan semakin mudah tercapai. Terciptakan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi pegawai (Wijaya, 2017). Lingkungan kerja menjadi faktor penting pencapaian seorang pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya (Mulia & Saputra, 2021). Menurut Swandini (2021) karyawan lebih mengutamakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman khususnya dalam hubungan antar pegawai, kerja tim dan hubungan kepada atasan sehingga terjadi perlakuan yang adil dan menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik sangat menunjang peningkatan motivasi kerja dan memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghargaan melalui peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2021) lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al.,

(2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Penelitian juga dilakukan oleh P. Priyono et al., (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi Prestasi Kerja di PT. Karunia Seajar Sidoarjo. Yusuf Iis et al., (2022) dalam penelitiannya juga menyatakan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Shanti Auliana et al., 2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

2.3.4 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Peran dari motivasi dibutuhkan setiap pegawai dalam perusahaan yang dapat dijadikan sebagai dorongan dalam memberikan produktivitas kerja (Rufianto et al., 2022). Hubungan motivasi erat dengan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi tingkat motivasi seseorang maka semakin bersemangat pula menyelesaikan pekerjaan dan hasil lebih cepat dengan kualitas sesuai standar yang ditetapkan (Baiti & Kustiyah, 2020). Menurut Wijaya (2017) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu akan mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya individu terhadap suatu pekerjaan. Tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas karyawan akan ikut mengalami perubahan melalui motivasi yang dimiliki pegawai. Dalam hal ini perubahan meningkat atau menurunnya motivasi berprestasi akan berpengaruh juga terhadap perubahan tingkat produktivitas (Rufianto et al., 2022). Produktivitas kerja memiliki kaitan yang erat dengan efektivitas organisasi. Jika para pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka produktivitas yang akan dihasilkan pun semakin tinggi (Ariningtyas, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Str & Marpaung (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Penelitian yang

dilakukan oleh Handayani et al., (2022) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H4: Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.3.5 Hubungan Antara Motivasi dengan Pengembangan Karir

Pegawai dengan motivasi untuk terus berprestasi, maka secara sadar pegawai tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan meningkatkan kompetensi yang sudah dimilikinya. Peningkatan kompetensi ini juga merupakan salah satu bentuk dalam pengembangan karir. Adanya pengembangan karir juga merupakan bentuk motivasi yang diberikan pimpinan agar pegawai semangat dalam setiap proses pekerjaan yang dilakukan (Karimah et al., 2021). Dengan adanya pengembangan karir bagi pegawai diharapkan bisa menjadi stimulus dalam diri seseorang untuk bisa memotivasi diri dalam bekerja dan berprestasi dengan baik sesuai dengan bidangnya (Zahra & Gunawan, 2015). Menurut Str & Marpaung (2021) meningkatnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh adanya pengembangan karir yang jelas dalam organisasi. Hal ini akan menjadi langkah awal untuk jenjang karir karyawan karena sudah terciptanya rasa puas dalam bekerja. Semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat pula pengembangan karir yang sudah dijanjikan oleh perusahaan (Nasution, 2021). Motivasi menjadi hal yang sangat diperlukan agar pegawai dapat terus bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk organisasi. Banyak sekali faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja seperti penempatan kerja, jenjang karir dan kurangnya rasa kenyamanan dalam bekerja. Maka dari itu meningkatkan motivasi kerja pegawai perlu adanya sistem pengembangan karir (Kurniawan & Wibowo, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2020) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, (2021) juga menyatakan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh terhadap motivasi.

H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

2.3.6 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Pengembangan Karir Melalui Motivasi

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pegawai dalam pengembangan karir yang dituju. Terciptanya lingkungan kerja yang baik,nyaman dan kondusif akan memunculkan motivasi pegawai untuk selalu berprestasi dalam bekerja sehingga akan memudahkan pegawai dalam meraih karir yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Martini & Cavenago (2017) mengatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Str & Marpaung (2021) adanya motivasi dapat meningkatkan karir pegawai sehingga karir yang dituju dan direncanakan lebih jelas. Motivasi akan menciptakan rasa puas dan semangat pegawai dalam bekerja. Hal tersebut merupakan lagkah awal yang baik untuk jenjang karir pegawai.

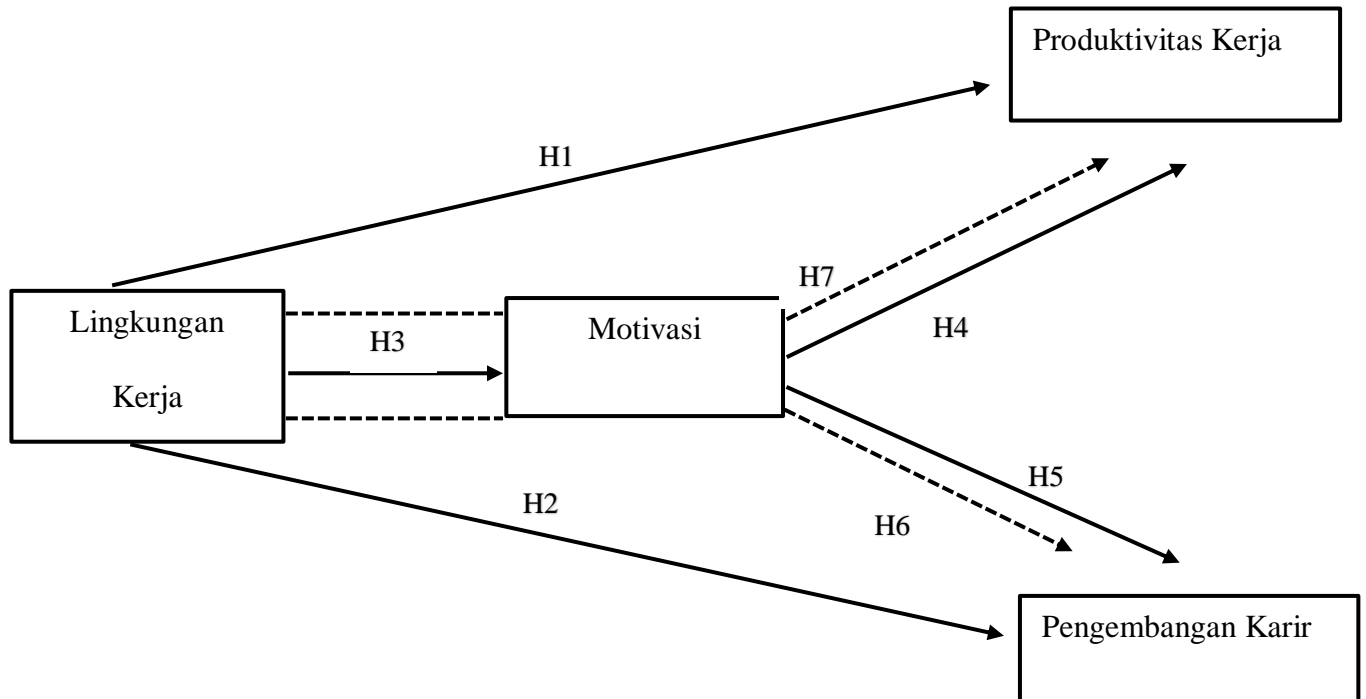
H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi

2.3.7 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Melalui Motivasi

Lingkungan kerja erat kaitannya dengan produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik juga. Lingkungan kerja yang baik dan produktivitas kerja yang optimal tercipta dari bentuk semangat dan motivasi pegawai untuk terus berprestasi dalam proses bekerja sehingga hasil pekerjaan pun sesuai dengan target dan rencana. Motivasi inilah yang memicu pegawai memberikan hasil kerja yang berkualitas sehingga produktivitas kerja pun sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, (2017) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja melalui motivasi.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi

2.4 Kerangka Konseptual



H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

H4: Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Analisis data kuantitatif dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan statistik, baik yang deskriptif maupun yang inferensial tergantung tujuannya (Husna & Suryana, 2017).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan. Dinas Pendidikan Kota Pekalongan adalah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang Pendidikan. Pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan ini terdiri dari beberapa pegawai baik PNS maupun Non PNS. Alasan pemilihan lokasi karena beberapa penghargaan yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dan visi yang dimiliki yaitu “Mewujudkan sistem Pendidikan yang kuat dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang religious, kompeten dan produktif guna menjawab tantangan era perubahan” sehingga peneliti tertarik ingin mengetahui lebih dalam terkait pengaruh lingkungan kerja, produktivitas kerja, pengembangan karir dan motivasi pegawai untuk mencapai visi dari Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan atau individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui (Husna & Suryana, 2017). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah 94 pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti (Priyono, 2008). Pada penelitian ini penggunaan sampel yang akan digunakan adalah 94 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel memakai *Non Probability sampling*. Jenis *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode angket. Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak dikumpulkan peneliti secara langsung melainkan diambil dari berbagai dokumen cetak ataupun elektronik (Husna & Suryana, 2017).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument atau alat, yaitu angket yang berisi pertanyaan yang harus dijawab responden. Angket sebagai alat pengumpul data umumnya terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi penelitian yang dikehendaki (Husna & Suryana, 2017)

3.7 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Indikator | Sumber |
|----------------------|--|---------------------------|
| Lingkungan Kerja (X) | 1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja. 2. Sirkulasi udara di tempat kerja. 3. Kebisingan di tempat kerja. 4. Bau tidak sedap ditempat kerja. 5. Keamanan di tempat kerja. | (Junitino et al., 2019) |
| Motivasi (Z) | 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi | (Wiryanawan et al., 2020) |

| | | |
|--------------------------|--|--------------------------|
| Pengembangan Karir (Y1) | 1. <i>Career Goal Progress</i> (CGP) 2. <i>Professional Ability Development</i> (PAD) 3. <i>Promotion Speed</i> (PS) 4. <i>Remuneration Growth</i> (RG) | (Firman et al., 2020) |
| Produktivitas Kerja (Y2) | 1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Mutu 3. Efisiensi. | (Krissanto et al., 2022) |

3.8 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis PLS (*Partial Least Square*). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut sebagai *soft modeling*, karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi seperti data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen, PLS juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Model penelitian dalam SmartPLS dibedakan menjadi dua, yaitu *outer* model (Measurement) dan *inner* model (Model Struktural) (Duryadi, 2021).

Cara kerja PLS diantaranya sebagai berikut (Supriyanto & Ekowati, 2019):

1. Spesifikasi Model

a. *Measurement Model*.

b. Menspesifikasi model.

c. *Weight relation*, digunakan untuk memperkirakan nilai dari variabel latent.

2. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran terdiri dari:

a. *Loading Factor* dimana nilai dari *loading factor* ini >0.50 .

b. *Composite Reliability* >0.70 .

c. Validitas diskriminan. Akar AVE harus menghasilkan nilai $>$ dari korelasi antar variabel.

3. Model Struktural

Model ini dievaluasi menggunakan *R-square* .

4. Uji Hipotesis

Menggunakan metode *resampling Bootstrap*, dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic.

3.8.1 Measurement (Outer Model)

Measurement Model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Menurut Cooper and Schindler (2006:53) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Haryono, 2016) .

3.8.2 Model Struktural (Inner Model)

Model hipotesis dalam inner model akan diuji melalui path coefficient, t-statistic dan r-squared value. *Path coefficient* dilakukan untuk menunjukkan adanya pengaruh langsung antar variabel, sedangkan t-statistic menunjukkan hasil pengujian hipotesis signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 54 Variabel Prediktor 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.. Kemudian nilai *R Square (Determinant Coefficient)* menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel (Duryadi, 2021).

3.10 Uji Validitas

Validitas berasal dari bahasa Inggris *validity* yang berarti keabsahan. Dalam penelitian, keabsahan sering dikaitkan dengan instrumen atau alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid atau mempunyai nilai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memang dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Husna & Suryana, 2017). Dalam penelitian ini, untuk menilai uji validitas menggunakan outer model, yaitu *convergent validity*. Pengujian *convergent validity* dari pemeriksaan individual item reliability dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indicator) dengan konstraknya. Dapat

dikatakan memenuhi *convergent validity* jika nilai outer loading lebih dari 0,7. Selain loading factor, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga menjadi ukuran dalam menilai *convergent validity*. Ukuran *convergent validity* dapat dikatakan baik jika nilai minimal AVE adalah 0,5 (Haryono, 2016).

3.11 Uji Reliabilitas

Reliabilitas juga berasal dari bahasa Inggris *reliability* yang berarti kemantapan suatu alat ukur. Jika alat ukur tersebut digunakan untuk melakukan pengukuran secara berulang. Reliabilitas mencerminkan ketepatan instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur dan menggali informasi yang diperlukan (Husna & Suryana, 2017). Penelitian menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat reliabilitas variable penelitian dari masing-masing item dalam suatu tabel, dimana instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Wijaya, 2017).

3.12 Uji Mediasi

Dalam pengujian mediasi, pengaruh mediasi diuji dengan menggunakan metode analisis jalur. Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi posisi variabel intervening. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung perlu menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka dapat menyimpulkan efek mediasi.

Prosedur pemeriksaan ada atau tidaknya pengaruh variabel mediasi terhadap variabel lain dilakukan sebagai berikut (Hair et al., 2014):

1. Memverifikasi pengaruh langsung variable eksogen terhadap variable endogen dengan variable mediasi.
2. Memverifikasi pengaruh langsung variabel eksogen terhadap mediasi.
3. Memverifikasi pengaruh variabel eksogen pada variabel mediasi.
4. Memverifikasi pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. 1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pendidikan Kota Pekalongan adalah instansi pemerintah yang berada dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dinas Pendidikan Kota Pekalongan terletak di Jl. Maninjau No.16, Kauman, Kec. Pekalongan Timur, Kota Pekalongan, Jawa Tengah. Dinas Pendidikan Kota Pekalongan berdiri pada tanggal 5 Januari 1975. Pada awal berdirinya, Dinas Pendidikan Kota Pekalongan ini diberi nama Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kotamadya Pekalongan yang mana masih berada dibawah koordinasi Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah, mempunyai tugas dan fungsi sebagai pengelola dan pembina pendidikan jenjang TK, SD, SMP, se-Kotamadya Pekalongan.

Pada tahun 1997 Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kotamadya Pekalongan berubah nama menjadi Kantor Departemen Pendidikan Nasional. Kemudian pada tanggal 21 Mei 2001 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah. Setelah otonomi daerah, tugas dan fungsi Kantor Departemen Pendidikan Nasional bertambah sebagai pengelola dan Pembina Pendidikan jenjang TK, SD, SMP, SMA dan SMK.

Pada tahun 2001 Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dinas P dan K) dimerger menjadi nomenklatur Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Kemudian sesuai dengan adanya Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekalongan, Nomenklatur Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan berganti nama menjadi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan adalah mewujudkan sisitem Pendidikan yang kuat dalam rangka membentuk sumber daya manusisa yang religious, kompeten dan produktif guna menjawab tantangan era perubahan.

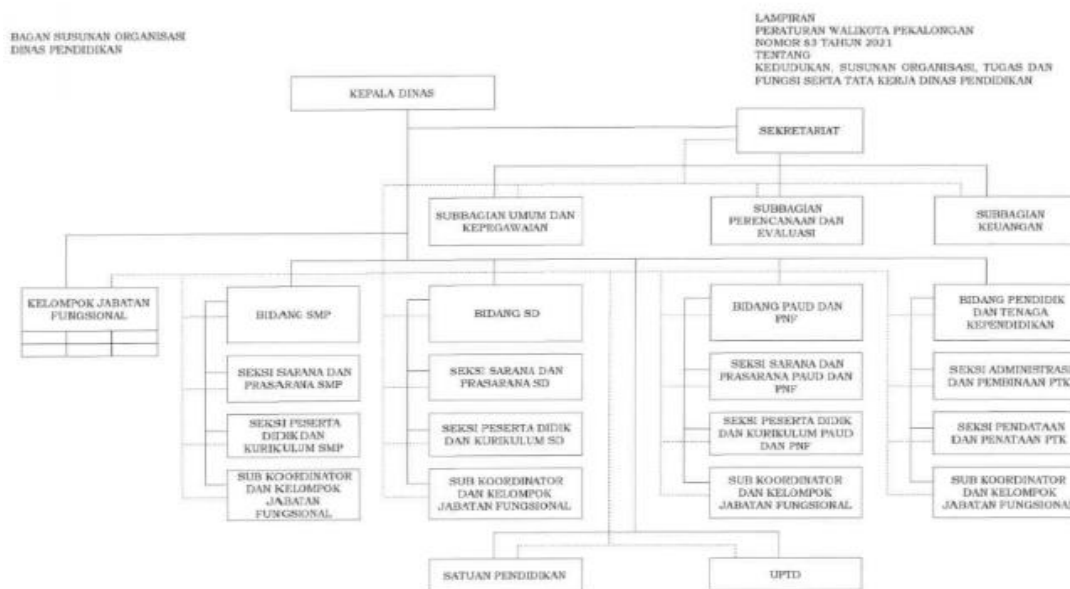
Misi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan Tahun 2021-2026:

1. Meningkatkan tata kelola Dinas Pendidikan meliputi aspek administrasi, kepegawaian, keuangan, perencanaan dan evaluasi;
2. Meningkatkan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh Pendidikan bermutu bagi penduduk Kota Pekalongan;
3. Meningkatkan kinerja satuan pendidikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
4. Mengupayakan peningkatan standar pelayanan bidang pendidikan;
5. Meningkatkan kualitas dan kecukupan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK).

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hirarki yang memudahkan penyusunan pembagian kerja agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan. Dalam struktur organisasi menunjukkan garis antar bagian yang memiliki tugas masing-masing. Berikut struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: <https://dindik.pekalongankota.go.id/halaman/struktur-organisasi-5209.html>

4.2 Deskripsi Karakteristik Data Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 42 | 45% |
| Perempuan | 52 | 55% |
| Total | 94 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data pada table 4.1 responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu sebesar 55% dibandingkan responden dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki jumlah sebesar 45%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data usia responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia responden

| Usia | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 20-30 Tahun | 25 | 26% |
| 31-40 Tahun | 14 | 15% |
| 41-50 Tahun | 25 | 26% |
| >50 Tahun | 30 | 32% |
| Total | 94 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data pada table 4.2 responden dibagi menjadi 4 kategori. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, mayoritas responden berusia >50 tahun dengan jumlah presentase sebesar 32%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data status pernikahan responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Pernikahan

| Status pernikahan | Jumlah | Presentase |
|-------------------|--------|------------|
| Sudah menikah | 70 | 74% |
| Belum menikah | 24 | 26% |
| Total | 94 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan status sudah menikah lebih banyak dengan jumlah presentase 74% sedangkan responden yang belum menikah memiliki jumlah presentase sebesar 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sudah menikah.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Data status pekerjaan responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Status Pekerjaan

| Status Pekerjaan | Jumlah | Presentase |
|------------------|--------|------------|
| PNS | 67 | 71% |
| NON PNS | 27 | 29% |
| Total | 94 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.4 responden dibagi menjadi 2 kategori status pekerjaan yaitu PNS dengan presentase sebesar 71% dan Non PNS dengan presentase sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki status pekerjaan sebagai PNS.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data lama bekerja responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------|------------|
| 1-5 Tahun | 28 | 30% |
| 6-10 Tahun | 4 | 4% |
| >10 Tahun | 62 | 66% |
| Total | 94 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai dengan masa kerja >10 Tahun dengan jumlah presentase sebesar 66%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X)

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) | Mean |
|------|---------------------|----|----|----|----|----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----------|------|
| | STS | TS | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | | |
| X1 | 2 | 3 | 6 | 42 | 41 | 94 | 2% | 3% | 6% | 45% | 44% | 100% | 4.24 |
| X2 | 2 | 2 | 6 | 45 | 39 | 94 | 2% | 2% | 6% | 48% | 41% | 100% | 4.24 |
| X3 | 19 | 48 | 3 | 15 | 9 | 94 | 20% | 51% | 3% | 16% | 10% | 100% | 2.39 |
| X4 | 3 | 0 | 9 | 52 | 30 | 94 | 3% | 0% | 10% | 55% | 32% | 100% | 4.11 |
| X5 | 2 | 2 | 13 | 53 | 25 | 94 | 2% | 2% | 14% | 56% | 27% | 100% | 4.03 |
| X6 | 2 | 3 | 14 | 52 | 23 | 94 | 2% | 3% | 15% | 55% | 24% | 100% | 3.90 |
| X7 | 1 | 10 | 14 | 42 | 27 | 94 | 1% | 11% | 15% | 45% | 29% | 100% | 3.89 |
| X8 | 2 | 2 | 10 | 41 | 39 | 94 | 2% | 2% | 11% | 44% | 41% | 100% | 4.02 |
| X9 | 1 | 4 | 15 | 40 | 34 | 94 | 1% | 4% | 16% | 43% | 36% | 100% | 4.05 |
| X10 | 15 | 54 | 7 | 16 | 2 | 94 | 16% | 57% | 7% | 17% | 2% | 100% | 2.32 |
| X11 | 4 | 7 | 14 | 45 | 24 | 94 | 4% | 7% | 15% | 48% | 26% | 100% | 3.82 |
| X12 | 5 | 31 | 9 | 37 | 12 | 94 | 5% | 33% | 10% | 39% | 13% | 100% | 3.18 |
| X13 | 2 | 3 | 11 | 49 | 29 | 94 | 2% | 3% | 12% | 52% | 31% | 100% | 4.06 |
| X14 | 1 | 4 | 14 | 43 | 32 | 94 | 1% | 4% | 15% | 46% | 34% | 100% | 4.07 |
| X15 | 1 | 4 | 14 | 44 | 31 | 94 | 1% | 4% | 15% | 47% | 33% | 100% | 4.06 |

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan X3 yaitu cahaya yang ada ditempat kerja kurang jelas sehingga dapat memperbanyak tingkat kesalahan. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan X1 yaitu penerangan dan listrik ditempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan item pertanyaan X2 yaitu saya merasakan penerangan yang cukup ditempat kerja.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) | Mean |
|------|---------------------|----|----|----|----|----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----------|------|
| | STS | TS | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | | |
| Z1 | 2 | 4 | 20 | 54 | 14 | 94 | 2% | 4% | 21% | 57% | 15% | 100% | 3.78 |
| Z2 | 1 | 5 | 23 | 53 | 12 | 94 | 1% | 5% | 24% | 56% | 13% | 100% | 3.74 |
| Z3 | 1 | 13 | 18 | 51 | 10 | 94 | 1% | 14% | 19% | 54% | 11% | 100% | 3.56 |
| Z4 | 2 | 2 | 6 | 44 | 40 | 94 | 2% | 2% | 6% | 47% | 43% | 100% | 4.24 |
| Z5 | 2 | 1 | 2 | 45 | 44 | 94 | 2% | 1% | 2% | 48% | 47% | 100% | 4.32 |
| Z6 | 3 | 0 | 4 | 50 | 37 | 94 | 3% | 0% | 4% | 53% | 39% | 100% | 4.24 |
| Z7 | 0 | 6 | 24 | 53 | 11 | 94 | 0% | 6% | 26% | 56% | 12% | 100% | 3.73 |
| Z8 | 2 | 1 | 13 | 65 | 13 | 94 | 2% | 1% | 14% | 69% | 14% | 100% | 3.91 |
| Z9 | 0 | 7 | 24 | 59 | 4 | 94 | 0% | 7% | 26% | 63% | 4% | 100% | 3.59 |

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan Z3 yaitu pekerjaan yang dilakukan bersifat menantang. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan Z5 yaitu saya menyukai adanya kerja sama tim.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) | Mean |
|-------|---------------------|----|----|----|----|----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----------|------|
| | STS | TS | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | | |
| Y1.1 | 0 | 5 | 25 | 49 | 15 | 94 | 0% | 5% | 27% | 52% | 16% | 100% | 3.78 |
| Y1.2 | 0 | 3 | 26 | 46 | 19 | 94 | 0% | 3% | 28% | 49% | 20% | 100% | 3.79 |
| Y1.3 | 0 | 5 | 25 | 52 | 12 | 94 | 0% | 5% | 27% | 55% | 13% | 100% | 3.72 |
| Y1.4 | 0 | 3 | 14 | 56 | 21 | 94 | 0% | 3% | 15% | 60% | 22% | 100% | 4.01 |
| Y1.5 | 0 | 3 | 10 | 55 | 26 | 94 | 0% | 3% | 11% | 59% | 28% | 100% | 4.04 |
| Y1.6 | 1 | 2 | 11 | 56 | 24 | 94 | 1% | 2% | 12% | 60% | 26% | 100% | 4.02 |
| Y1.7 | 6 | 18 | 46 | 19 | 5 | 94 | 6% | 19% | 49% | 20% | 5% | 100% | 2.98 |
| Y1.8 | 5 | 17 | 41 | 29 | 2 | 94 | 5% | 18% | 44% | 31% | 2% | 100% | 3.03 |
| Y1.9 | 0 | 7 | 30 | 47 | 10 | 94 | 0% | 7% | 32% | 50% | 11% | 100% | 3.63 |
| Y1.10 | 9 | 24 | 41 | 15 | 5 | 94 | 10% | 26% | 44% | 16% | 5% | 100% | 2.77 |
| Y1.11 | 9 | 39 | 26 | 18 | 2 | 94 | 10% | 41% | 28% | 19% | 2% | 100% | 2.62 |
| Y1.12 | 12 | 52 | 19 | 7 | 4 | 94 | 13% | 55% | 20% | 7% | 4% | 100% | 2.29 |

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel pengembangan karir item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan Y1.12 yaitu gaji saya naik lebih cepat dibanding pegawai lain. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan Y1.2 yaitu pekerjaan saya saat ini relevan dengan sasaran karir dan pertumbuhan kejuruan saya.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) | Mean |
|------|---------------------|----|---|----|----|----|----------------------|----|----|-----|-----|-----------|------|
| | STS | TS | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | | |
| Y2.1 | 1 | 2 | 4 | 45 | 42 | 94 | 1% | 2% | 4% | 48% | 45% | 100% | 4.31 |
| Y2.2 | 1 | 5 | 5 | 55 | 28 | 94 | 1% | 5% | 5% | 59% | 30% | 100% | 4.09 |
| Y2.3 | 1 | 2 | 2 | 53 | 36 | 94 | 1% | 2% | 2% | 56% | 38% | 100% | 4.23 |
| Y2.4 | 1 | 2 | 1 | 54 | 36 | 94 | 1% | 2% | 1% | 57% | 38% | 100% | 4.25 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|
| Y2.5 | 1 | 3 | 8 | 58 | 24 | 94 | 1% | 3% | 9% | 62% | 26% | 100% | 4.07 |
| Y2.6 | 1 | 2 | 12 | 61 | 18 | 94 | 1% | 2% | 13% | 65% | 19% | 100% | 3.98 |
| Y2.7 | 1 | 3 | 9 | 60 | 21 | 94 | 1% | 3% | 10% | 64% | 22% | 100% | 4.03 |
| Y2.8 | 2 | 4 | 10 | 62 | 15 | 94 | 2% | 4% | 11% | 66% | 16% | 100% | 3.85 |
| Y2.9 | 2 | 2 | 3 | 63 | 24 | 94 | 2% | 2% | 3% | 67% | 26% | 100% | 4.08 |

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel produktivitas kerja item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan Y2.8 yaitu saya tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan Y2.1 yaitu saya berusaha mendapat hasil yang terbaik dalam bekerja.

4.3 Hasil Analisis Data dengan *Partial Least Square*

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* dengan aplikasi SmartPLS. Model penelitian dalam SmartPLS dibedakan menjadi dua, yaitu *outer* model (*Measurement*) dan *inner* model (Model Struktural) (Duryadi, 2021).

4.3.1 Analisa Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model Pengukuran (*Measurement Model*) adalah pengujian yang menghubungkan *observed/manifest* variabel ke *latent/un-observed* variabel melalui model faktor konfirmatori. Pengujian signifikansi pengukuran variabel ini disebut uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Measurement model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Menurut Cooper dan Schindler (2006:53), uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur dan untuk uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep, selain itu dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner atau alat survei (Haryono, 2016).

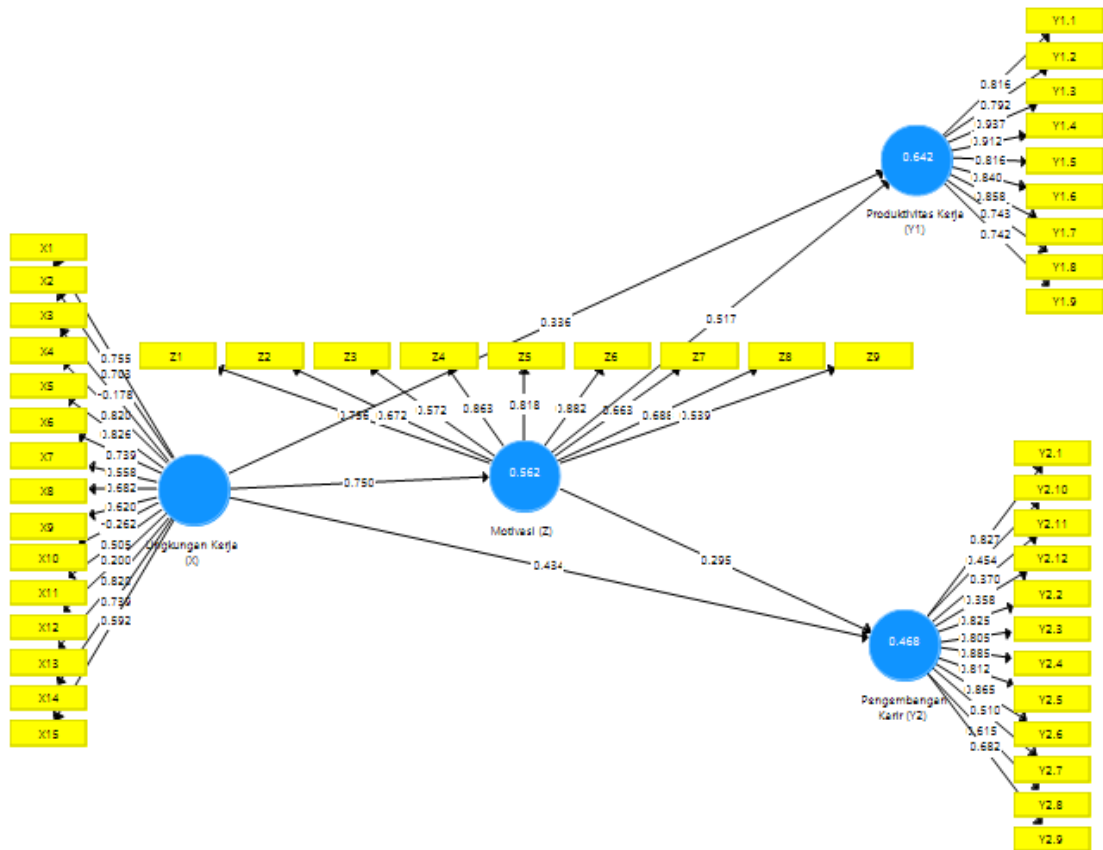
1. Validitas

1) *Convergent validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variable laten. Uji *Convergent validity* dalam PLS dengan indicator

reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antar skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Jika nilai factor loading suatu indicator lebih dari 0,5 dan nilai t-statistic lebih dari 2,0 maka dinyatakan valid (Yamin & Kurniawan, 2011).

Gambar 4.2
Outer Model



Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2022

2) Uji *loading factor* (*outer loading*)

Tabel 4.10
Loading Factor

| | Lingkungan Kerja (X) | Motivasi (Z) | Produktivitas Kerja (Y1) | Pengembangan Karir (Y2) | Ket |
|----|----------------------|--------------|--------------------------|-------------------------|-------|
| X1 | 0.755 | | | | Valid |
| X2 | 0.703 | | | | Valid |

| | | | | | |
|------|--------|-------|-------|--|-------------|
| X3 | -0.178 | | | | Tidak valid |
| X4 | 0.820 | | | | Valid |
| X5 | 0.826 | | | | Valid |
| X6 | 0.739 | | | | Valid |
| X7 | 0.558 | | | | Valid |
| X8 | 0.682 | | | | Valid |
| X9 | 0.620 | | | | Valid |
| X10 | -0.262 | | | | Tidak valid |
| X11 | 0.505 | | | | Valid |
| X12 | 0.200 | | | | Tidak valid |
| X13 | 0.820 | | | | Valid |
| X14 | 0.739 | | | | Valid |
| X15 | 0.592 | | | | Valid |
| Z1 | | 0.756 | | | Valid |
| Z2 | | 0.672 | | | Valid |
| Z3 | | 0.572 | | | Valid |
| Z4 | | 0.863 | | | Valid |
| Z5 | | 0.818 | | | Valid |
| Z6 | | 0.882 | | | Valid |
| Z7 | | 0.663 | | | Valid |
| Z8 | | 0.688 | | | Valid |
| Z9 | | 0.539 | | | Valid |
| Y1.1 | | | 0.816 | | Valid |
| Y1.2 | | | 0.792 | | Valid |
| Y1.3 | | | 0.937 | | Valid |
| Y1.4 | | | 0.912 | | Valid |
| Y1.5 | | | 0.816 | | Valid |
| Y1.6 | | | 0.840 | | Valid |
| Y1.7 | | | 0.858 | | Valid |

| | | | | | |
|-------|--|--|-------|-------|-------------|
| Y1.8 | | | 0.743 | | Valid |
| Y1.9 | | | 0.742 | | Valid |
| Y2.1 | | | | 0.827 | Valid |
| Y2.2 | | | | 0.825 | Valid |
| Y2.3 | | | | 0.805 | Valid |
| Y2.4 | | | | 0.885 | Valid |
| Y2.5 | | | | 0.812 | Valid |
| Y2.6 | | | | 0.865 | Valid |
| Y2.7 | | | | 0.510 | Valid |
| Y2.8 | | | | 0.615 | Valid |
| Y2.9 | | | | 0.682 | Valid |
| Y2.10 | | | | 0.454 | Tidak valid |
| Y2.11 | | | | 0.370 | Tidak valid |
| Y2.12 | | | | 0.358 | Tidak valid |

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2022

Hasil dalam Uji *Convergent Validity loading factor* dapat dilihat pada gambar 4.2 dan pada tabel 4.10 yang menunjukkan beberapa indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir memiliki nilai >0.5 yang berarti indikator dengan nilai tersebut dinyatakan valid dan berkorelasi tinggi. Namun terdapat beberapa indikator dalam variabel yang bernilai <0.5 sehingga dinyatakan tidak valid. Seperti pada item X.3,X10,X12 pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai korelasi yang rendah dimana nilai tersebut bernilai <0.5 sehingga dinyatakan tidak valid dan harus dihapuskan. Begitu pula item Y2.10, Y2.11,Y2.10 pada variabel pengembangan karir memiliki nilai $< 0,5$ sehingga menunjukkan korelasi rendah maka dari itu dapat dinyatakan tidak valid dan harus dihapuskan.

a. Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4.11
Average Variance Extracted (AVE)

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|--------------------------|---|
| Lingkungan Kerja (X) | 0.522 |
| Motivasi (Z) | 0.527 |
| Produktivitas Kerja (Y1) | 0.647 |
| Pengembangan Karir (Y2) | 0.691 |

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11, menunjukkan bahwa uji validitas nilai AVE dari keseluruhan variabel menunjukkan nilai AVE >0.50. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai AVE paling tinggi yaitu sebesar 0.691.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity mengukur sampai seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstraknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Abdillah & Hartono, 2015).

Tabel 4.12
Cross Loading

| | Lingkungan Kerja (X) | Motivasi (Z) | Produktivitas Kerja (Y1) | Pengembangan Karir (Y2) |
|----|----------------------|--------------|--------------------------|-------------------------|
| X1 | 0.755 | 0.513 | 0.520 | 0.414 |
| X2 | 0.703 | 0.499 | 0.509 | 0.426 |
| X3 | -0.178 | -0.180 | -0.235 | -0.163 |
| X4 | 0.820 | 0.632 | 0.549 | 0.467 |
| X5 | 0.826 | 0.650 | 0.599 | 0.501 |
| X6 | 0.739 | 0.612 | 0.521 | 0.510 |

| | | | | |
|------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| X7 | 0.558 | 0.275 | 0.339 | 0.377 |
| X8 | 0.682 | 0.560 | 0.580 | 0.464 |
| X9 | 0.620 | 0.490 | 0.531 | 0.439 |
| X10 | -0.262 | -0.152 | -0.123 | -0.183 |
| X11 | 0.505 | 0.313 | 0.335 | 0.287 |
| X12 | 0.200 | 0.192 | 0.199 | 0.174 |
| X13 | 0.820 | 0.636 | 0.544 | 0.580 |
| X14 | 0.739 | 0.487 | 0.478 | 0.628 |
| X15 | 0.592 | 0.496 | 0.492 | 0.342 |
| Z1 | 0.618 | 0.756 | 0.563 | 0.441 |
| Z2 | 0.376 | 0.672 | 0.430 | 0.277 |
| Z3 | 0.286 | 0.572 | 0.472 | 0.356 |
| Z4 | 0.701 | 0.863 | 0.671 | 0.516 |
| Z5 | 0.686 | 0.818 | 0.712 | 0.511 |
| Z6 | 0.750 | 0.882 | 0.729 | 0.537 |
| Z7 | 0.395 | 0.663 | 0.349 | 0.447 |
| Z8 | 0.548 | 0.688 | 0.530 | 0.485 |
| Z9 | 0.289 | 0.539 | 0.422 | 0.439 |
| Y1.1 | 0.651 | 0.667 | 0.817 | 0.567 |
| Y1.2 | 0.476 | 0.654 | 0.799 | 0.515 |
| Y1.3 | 0.672 | 0.724 | 0.939 | 0.677 |
| Y1.4 | 0.633 | 0.697 | 0.914 | 0.623 |
| Y1.5 | 0.586 | 0.647 | 0.818 | 0.571 |
| Y1.6 | 0.612 | 0.597 | 0.837 | 0.617 |
| Y1.7 | 0.578 | 0.640 | 0.857 | 0.517 |
| Y1.8 | 0.551 | 0.520 | 0.740 | 0.549 |
| Y1.9 | 0.641 | 0.586 | 0.736 | 0.538 |
| Y2.1 | 0.497 | 0.542 | 0.565 | 0.827 |
| Y2.2 | 0.459 | 0.468 | 0.521 | 0.825 |

| | | | | |
|-------|-------|--------|-------|--------------|
| Y2.3 | 0.426 | 0.449 | 0.497 | 0.805 |
| Y2.4 | 0.639 | 0.578 | 0.681 | 0.885 |
| Y2.5 | 0.583 | 0.476 | 0.588 | 0.812 |
| Y2.6 | 0.638 | 0.628 | 0.762 | 0.865 |
| Y2.7 | 0.339 | 0.361 | 0.335 | 0.510 |
| Y2.8 | 0.446 | 0.481 | 0.419 | 0.615 |
| Y2.9 | 0.432 | 0.344 | 0.410 | 0.682 |
| Y2.10 | 0.297 | 0.157 | 0.161 | 0.454 |
| Y2.11 | 0.106 | 0.056 | 0.049 | 0.370 |
| Y2.12 | 0.132 | -0.034 | 0.057 | 0.358 |

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 nilai *cross loading* indikator yang mengukur indikator yang bersangkutan lebih besar dari pada indikator tersebut mengukur variabel lainnya. Indikator yang memiliki nilai > 0.5 , maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari instrumen penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

2. Reliabilitas

Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995). Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., 2014).

Tabel 4.13

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

| | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|--------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja (X) | 0.922 | 0.906 |
| Motivasi (Z) | 0.907 | 0.884 |
| Produktivitas Kerja (Y1) | 0.935 | 0.918 |
| Pengembangan Karir (Y2) | 0.952 | 0.943 |

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13, hasil output *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari semua variabel yaitu > 0.7 . hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

4.3.2 Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Structural Model*) adalah model yang menghubungkan antar laten variabel melalui sistem persamaan simultan. Pengujian signifikansi model structural ini menggunakan kriteria *Goodness of Fit Index (GOFI)*. Model structural dilakukan untuk mengetahui nilai *R Square (R2) (Coefficient diterminance)*, koefisien jalur (*path Coefficient*), memvalidasi Model Fit dan *Predictif Relevan* (Duryadi, 2021). Model ini juga digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruk independen dengan dependen. Berikut ini tabel hasil pengujian nilai *R-Square* menggunakan *SmartPLS*:

Tabel 4.14

R-Square

| | <i>R Square</i> | Prosentase |
|---------------------|-----------------|------------|
| Motivasi | 0.561 | 56% |
| Produktivitas Kerja | 0.467 | 46% |
| Pengembangan Karir | 0.639 | 63% |

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mempengaruhi variabel Motivasi (Z) sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh varabel lain. Kemudian variabel lingkungan kerja (X) mempengaruhi

variabel Produktivitas Kerja (Y2) sebesar 46% dan sisanya sebesar 54% dipengaruhi variabel lainnya. Selain itu pada variabel lingkungan kerja (X) mempengaruhi variabel Pengembangan Karir (Y1) sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% dipengaruhi variabel lainnya.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini melihat *t*-statistik dan *p-value*. Pengaruh antar variabel signifikan bila nilai *t* hitung lebih besar dari (signifikan 5% dari *t* tabel) 1,96. hipotesis bisa dinyatakan diterima jika *p-value* < 0,05. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Adapun pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

a. Pengujian Secara Langsung

Tabel 4.15
Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistic (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X)-> Motivasi (Z) | 0.749 | 0.749 | 0.078 | 9.656 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X)-> Pengembangan Karir (Y2) | 0.408 | 0.392 | 0.164 | 2.485 | 0.013 |
| Lingkungan Kerja (X)-> Produktivitas Kerja (Y1) | 0.324 | 0.313 | 0.119 | 2.714 | 0.007 |
| Motivasi (Z) -> Pengembangan Karir (Y2) | 0.322 | 0.338 | 0.170 | 1.895 | 0.059 |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Motivasi (Z) -> Produktivitas Kerja (Y1) | 0.527 | 0.525 | 0.109 | 4.852 | 0.000 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0,324, nilai *t-statistik* sebesar 2,714 > 1,96 dan nilai *p values* 0,007 < 0,05. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Sehingga dalam hal ini H1 diterima.

2. H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0,408, nilai *t-statistik* sebesar 2,485 > 1,96 dan nilai *p values* 0,013 < 0,05. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karir. Sehingga dalam hal ini H2 diterima.

3. H3: Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0,749, nilai *t-statistik* sebesar 9,656 > 1,96 dan nilai *p values* 0,000 < 0,05. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi. Sehingga dalam hal ini H3 diterima.

4. H4: Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0,527, nilai *t-statistik* sebesar 4,852 > 1,96 dan nilai *p values* 0,000 < 0,05. Maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Sehingga dalam hal ini H4 diterima.

5. H5: Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0,322, nilai *t-statistik* sebesar 1,895 > 1,96 dan nilai *p values* 0,059 > 0,05. Maka variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karir. Sehingga dalam hal ini H5 ditolak.

b. Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 4.16

Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi (Z)-> Produktivitas Kerja (Y1) | 0.395 | 0.395 | 0.099 | 4.000 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi (Z)-> Pengembangan Karir (Y2) | 0.241 | 0.257 | 0.140 | 1.725 | 0.085 |

Sumber: Output Smart PLS, data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil pengujian secara tidak langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

6. H6: Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir melalui motivasi.

Berdasarkan nilai koefisien jalur 0,395, nilai *t-statistic* sebesar 4,000 > 1,96 dan nilai *p value* 0,000 < 0,05. Maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap pengembangan karir yang dimediasi oleh motivasi. Sehingga H6 ditolak.

7. H7: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi.

Berdasarkan nilai koefisien jalur 0,241, nilai *t-statistic* sebesar 1,725 < 1,96 dan nilai *p value* 0,085 > 0,05. Maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh motivasi. Sehingga dalam hal ini H7 diterima.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir yang dimediasi oleh variabel motivasi, sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti apabila tingkat kondisi lingkungan kerja yang diciptakan baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017); Prasetyo et al (2021); Putra & Ardana (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2021) menyatakan hal sebaliknya yang mana variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an surah Al-Qassas ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”* (Q.S Al-Qassas ayat 77)

Dalam surah Al-Qassas ayat 77 menjelaskan bahwa Allah SWT setiap manusia dianjurkan untuk berbuat baik dan jangan lah manusia membuat kerusakan serta dianjurkan memelihara lingkungan sebaik dan senyaman. Ketika lingkungan kerja yang tercipta dengan nyaman dan aman maka pegawai juga akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

4.7.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti apabila tingkat kondisi lingkungan kerja yang diciptakan baik, maka akan berpengaruh terhadap tingkat pengembangan karir pegawai juga. Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kitana & Karam (2017); Wentling &

Thomas (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Pandangan Al-Qur'an terkait hal tersebut tertuang dalam surah Yunus ayat 24 yang berbunyi :

إِنَّمَا مَثَلُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا كَمَاءٍ أَنْزَلْنَاهُ مِنَ السَّمَاءِ فَاخْتَلَطَ بِهِ نَبَاتُ الْأَرْضِ مِمَّا يَأْكُلُ النَّاسُ وَالْأَنْعَامُ حَتَّى إِذَا أَخَذَتِ الْأَرْضُ زُخْرُفَهَا وَازَّيَّنَتْ وَظَنَّ أَهْلُهَا أَنَّهُمْ قَدِرُونَ عَلَيْهَا أَنْتَلَاهَا مِرْنَا لِيَلْأَوْ نَهَارًا فَجَعَلْنَاهَا حَصِيدًا كَأَن لَّمْ تَغْنَ بِالْأَمْسِ ۚ كَذَلِكَ نُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: *Sesungguhnya perumpamaan kehidupan duniawi itu, adalah seperti air (hujan) yang Kami turunkan dan langit, lalu tumbuhlah dengan subur karena air itu tanam-tanaman bumi, di antaranya ada yang dimakan manusia dan binatang ternak. Hingga apabila bumi itu telah sempurna keindahannya, dan memakai (pula) perhiasannya, dan pemilik-permiliknya mengira bahwa mereka pasti menguasainya, tiba-tiba datanglah kepadanya azab Kami di waktu malam atau siang, lalu Kami jadikan (tanam-tanamannya) laksana tanam-tanaman yang sudah disabit, seakan-akan belum pernah tumbuh kemarin. Demikianlah Kami menjelaskan tanda-tanda kekuasaan (Kami) kepada orang-orang berfikir.*

Maksud dari ayat tersebut adalah segala sesuatu yang diciptakan didunia ini bisa dinikmati. Manusia dapat mengambil manfaat dari segala sesuatu yang sudah diciptakan di dunia ini, baik untuk kebutuhan dunia maupun akhirat. Dengan adanya segala kenikmatan didunia ini diharapkan manusia dapat memeliharanya. Oleh karena itu sebagai pegawai pun diharapkan dapat memelihara dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan juga dapat memanfaatkan segala peluang atau kesempatan untuk mengembangkan karir yang semata-mata tujuannya ibadah kepada Allah SWT.

4.7.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti apabila tingkat kondisi lingkungan kerja yang diciptakan baik maka tingkat motivasi pegawai juga semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iis et al., 2022; Nasrun et al., 2021; P. Priyono et al., 2017; Shanti Auliana et al., 2021; Wijaya, 2017) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Khotmi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi.

Dalam Islam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah salah satu wujud memenuhi hak dan kebutuhan untuk pegawai agar memudahkan pegawai dalam

bekerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan juga motivasi sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menjadi efektif dan efisien. Hal ini diterangkan dalam surah Al Isra ayat 70 yang berbunyi:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا □

Artinya: *Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.*

4.7.4 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi pegawai meningkat maka tingkat produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, (2021); Str & Marpaung (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nangoy et al (2020); Prasetyo et al (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Pandangan Islam terkait hasil penelitian ini terdapat dalam Surah Al-Zalzalah ayat 7 yang berbunyi:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: *“Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya,”* (QS.Al-Zalzalah: 7)

Maksud dari ayat tersebut bahwasanya setiap orang yang mengerjakan sesuatu pasti akan dibalas sesuai dengan takarannya. Begitu pun halnya dengan bekerja seorang pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dan juga meningkatkan produktivitas kerja agar hasil yang didapatkan sesuai dengan yang dikerjakan.

4.7.5 Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2021); Sari et al., (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel motivasi dan variabel pengembangan karir. Dalam Islam,

Rasulullah selalu memperhitungkan pekerjaannya agar terarah. Sesuai dalam QS. Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Hasyr:18)

Pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kemampuan, keterampilan, penilaian kinerja, pengetahuan dan juga kebutuhan dari instansi sendiri. Pengembangan karir pegawai harus sesuai kebutuhan dan kemampuan agar menguntungkan bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

4.7.6 Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir melalui motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui motivasi. Maka tidak terdapat adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap pengembangan karir yang dimediasi oleh motivasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martini & Cavenago (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi karir pegawai dan penelitian oleh Str & Marpaung (2021) menyatakan adanya motivasi dapat meningkatkan karir pegawai sehingga karir yang dituju dan direncanakan lebih jelas. Pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan mempertimbangkan integritas dan juga moralitas. Untuk Pegawai dengan status PNS memiliki pola karir yang telah ditetapkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil. Pola karir yang dapat berbentuk horizontal, vertikal maupun diagonal. Penilaian kebutuhan karir Pegawai dengan status PNS juga menyelaraskan kebutuhan organisasi dan juga kebutuhan pegawai tersebut.

4.7.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas yang dimediasi oleh variabel

motivasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Dalam islam penelitian ini juga terdapat dalam sebuah hadist. Diriwayatkan dari Ibnu Umar radiallahu ‘anhu berbunyi sebagai berikut:

تَمُوتُ غَدًا اَعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاَعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ

Artinya: *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.”*

Maksud dari hadist tersebut adalah perintah untuk bekerja didunia dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan di dunia. Oleh sebab pegawai harus selalu memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja yang tinggi dengan itu dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Tingginya tingkat motivasi dan tingkat produktivitas kerja diciptakan dari lingkungan kerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir di mediasi oleh motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan pendekatan Structural Equation Model dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dalam bekerja.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.
5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.
6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi pengembangan karir pegawai melalui motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekalongan.

5. 2 SARAN

1. Saran untuk Dinas Pendidikan Kota Pekalongan

Saran bagi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan adalah selalu tetap menjaga kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja dengan tetap memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawai, terus memberikan motivasi kepada pegawai melalui berbagai kegiatan sehingga produktivitas kerja meningkat dan pengembangan karir juga dapat berjalan dengan baik.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah dapat meneliti lebih lanjut terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi, produktivitas kerja, pengembangan karir dan juga menambah variabel lain agar penelitian lebih beragam dan lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dan menggunakan objek selain instansi pemerintahan karena masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)-Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (1st ed.). CV Andi Offset.
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 13(1), 35–45. <https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.115>
- Ahmadi, E. A., Herwidyaningtyas, F. B., & Fatimah, S. (2020). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on Management Lecturer Performance (Empirical Study at Higher Education in the Residency of Bojonegoro). *Journal Industrial Engineering & Management Research(JIEMAR)*, 1(3), 8. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8.
- Arif, M. J., M, A., & Delvianti, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kkantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Matua*, 3(4), 14.
- Ariningtyas, C. K. (2016). Motivasi Berprestasi: Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisaional Dan Produktivitas Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 2(1).
- Asnah, A., Febrianti, E., Sabri, & Nisfi. (2021). Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank “XYZ” Employees. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 13.
- Baiti, K. N., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Lingkungan Kerja Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika*, 04(01), 19. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Budiwati, S., & Shinuranti, I. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(2), 6.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1). <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342>

- Dehotman, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru. *Online Jurnal System Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 8.
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development di Tambang Bawah Tanah DMLZ (Deep Mill Level Zone) PT Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Duryadi, D. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris, Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fachrunnisa, O. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 10.
- Firman, F., Pratama, R., Tersta, F. W., & Susilana, R. (2020). Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di Universitas Jambi: Penilaian Instrumen Melalui Analisis Faktor. *Pedagogia Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(2). <https://doi.org/10.17509/pdgia.v18i2.25278>
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera-Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10019>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (Eds.). (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication.
- Handayani, K. D., Asriwati, A., Utami, T. N., Fitriani, A. D., & Anggraini, I. (2022). The Effect of the Work Environment on the Work Productivity of Nurses at Dr Tengku Mansyur Hospital, Tanjung Balai City. *International Journal Papier Advance and Scientific Review*, 3(1), 38–50. <https://doi.org/10.47667/ijpasr.v3i1.151>
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hartanto, H., Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.189>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.

- Husna, A., & Suryana, B. (2017). *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i2.191>
- Jawahar, I. M. (2022). Guest editorial: Introducing the Special Issue on current trends in careers theory and research. *Career Development International*, 27(1), 1–4. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2022-335>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Dinasti Review Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4), 16. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Junitino, A., Tampubolon, R., & Priatna, A. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 4(1), 15.
- Karimah, R., Suindyah, S., & Subijanto, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan: (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(1), 62–70. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.176>
- Karo, N. K. S. B., Sihombing, M., & Ginting, S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 258. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i2.1070>
- Khotmi, H. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram. *Journal Ilmiah Rinjani (JIR)*, 8(1), 17.
- Kitana, A., & Karam, A. A. (2017). The Relationship between Work Environment into Women's Career Development and Job Satisfaction in the United Arab Emirates: A Large Scale Sampling. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1).
- Krissanto, E., Sodik, S., & Kuncoro, K. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi

- Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan). *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10).
- Kurniawan, I. T., & Wibowo, D. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II B Purwokerto. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 9.
- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1207>
- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati, S. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065–1077. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO5.1065>
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 2(9), 14.
- Martini, M., & Cavenago, D. (2017). The role of perceived workplace development opportunities in enhancing individual employability: Workplace and employability. *International Journal of Training and Development*, 21(1), 18–34. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12091>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1).
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Experience and Work Stress on Employee Productivity in The Regional Development Planning Agency of The City of Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 10.
- Nasrun, N., Violina, E., Nasution, N., Ambarita, D., & Tambunan, H. (2021). *The Effect of Work Environment and Achievement Motivation on Performances of Lecturers Guidance and Counseling Department at Medan State University*. <https://doi.org/10.4108/eai.31-8-2021.2313766>
- Nasution, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

- Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 2(2), 12.
<https://doi.org/10.36294/mes.v2i2.1888>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Novitasari, D., & Iskandar, J. (2022). Do organizational culture and work environment affect the motivation and performance of aviation industry employees? *Journal of Industrial Engineering*, 3, 10. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Novitayanti, D., Ab, M. D., & Nasution, N. (2020). The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(1), 44–62.
<https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Jurnal Otonomi*, 21(1).
- Osuji, C. U., Amie-Ogan, O. T., & Umunnakwe, N. R. (2022). Improved Work Environment, Staff Relaxation as Elements of Burnout Management and Teachers' Productivity in Public Primary Schools in Imo State. *International Journal of Contemporary Academic Research*, 3.
- Pamungkas, D. T. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitabuana Citra Abadi– Ford Mitra Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 9.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 5.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Syahrial, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Y., Wibowo, H., Sanjayanto, S., & Sulistiyowati, S. (2021). Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5). <https://doi.org/10.20944/preprints202105.0112.v1>

- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 10.
- Priyono, D. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Priyono, P., Chandra, T., & Ariana, S. (2017). Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15, 16.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Putra, I. M. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Perajin Perak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 33.
- Rufianto, A., Pratama, S. H., Suminar, A., & Milani, I. (2022). Keterkaitan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Karyawan Melalui Kepemimpinan Perusahaan. *Journal Bisnis & Manajemen – Innovation Virtual University (JBM-IVU)*, 01(01), 9.
- Rulianti, E., & Herdidayanti, D. (2021). The Influence of Discipline, Work Skills and Work Environment on Work Productivity. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 11.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management*, 3(2), 19.
- 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). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir. *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 3(1), 141. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3842>
- Sartika Marina Lubis, Ritha F. Dalimunthe, & Siahaan, E. (2019). The Effect Of Learning Organizations, Achievement Motivation Through Work Environment As A Moderatig Variable On The Job Satisfaction Of Temporary Employees’ (Non Medical) In The Administration Service Of North Sumatra University Hospital Medan, Indonesia.

- European Journal of Human Resource Management Studies*, 3(1).
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.3361837>
- Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, & Sri Harini. (2021). Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, And Work Motivation. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 155–168.
<https://doi.org/10.14421/manageria.2021.62-10>
- Simamarta, A. B. N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2015). Analisis Pengaruh Remunerasi Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Sains*, 3(2).
- Siregar, E. S., & Hasanuddin, H. (2022). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Diversita*, 8, 7.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.7192>
- Southernl, J. C., & Walters, N. J. (1990). Factors Influencing Career Development. *Journal of Health Occupations Education STAR*, 5(4), 17.
- Str, F. H., & Marpaung, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 3(1), 20.
<https://doi.org/10.36294/mes.v3i1.2210>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal* (1st ed.). Inteligencia Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwandi, S. (2018). Kontribusi Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3258>
- Swandini, L. P. E. (2021). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 139.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27306>
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 6.

- Tewu, M. E. (2015). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Aktivitas Kelompok Tani di Desa Tember. *e-journal "Acta Diurna,"* 4(3), 16.
- Umulaely, H., Sudiarsa, W., & Indrawati, N. S. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Cidas Supra Metalindo. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen,* 3(4), 17.
- Usman, O., Se, M. B., & Ardiyani, Y. (2022). Effect Of Training, Work Motivation And Work Environment On Work Productivity At Pt Traguna Travel's. *SSRN Electronic Journal.* <https://doi.org/10.2139/ssrn.4129706>
- Utami, E., Josiah, T., & Sodirin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS),* 2(03), 33–39. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i03.549>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., Widayati, C. C., & Elmi, F. (2020). Effect of Career, Organizational Commitment on Turnover Intention through Mediation of Organizational Culture: Evidence from Indonesian Companies. *Systematic Reviews in Pharmacy,* 11(9), 7.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta,* 57, 10. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi,* 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wentling, R. M., & Thomas, S. P. (2007). Workplace Environments that Assist and Hinder the Career Progression of Women in Information Technology. *Information Technology,* 8. <https://doi.org/10.18260/1-2--1664>
- Wijaya, L. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur. *JMM UNRAM - Master Of Management Journal,* 6(1). <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.27>
- Wijayanti, R., & Premananto, G. C. (2022). The Effect of Remuneration, Work Environment, and Employee Welfare Programs on Work Productivity at PT Petrokimia Kayaku. *Eduvest - Journal of Universal Studies,* 2(8). <https://doi.org/10.36418/eduvest.v2i8.540>

- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: (Effect Of Work Environment On Motivation And Discipline And Its Impact On Performance). *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mneglah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Penerbit Salemba Infotek.
- Zahra, A., & Gunawan, A. (2015). Pengaruh Sistem Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Pada CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 16. <https://doi.org/10.14421/jmd.2015.%25x>
- Zalika, A., & Rusdi, M. (2022). The Effect Of Leadership, Work Experience, Compensation, And Work Productivity Of Production Employee. *IJoMS: Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 16.

LAMPIRAN-LAMPIRAAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKALONGAN

Kepada Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaanya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas waktu yang Anda luangkan, saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun >50 Tahun
4. Status pernikahan : Sudah Menikah Belum Menikah
5. Status pekerjaan : PNS NON PNS
6. Lama bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun >10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Netral
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

| NO | PERTANYAAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Penerangan dan listrik di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan. | | | | | |
| 2. | Saya merasakan penerangan yang cukup ditempat kerja. | | | | | |
| 3. | Cahaya yang ada ditempat kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan. | | | | | |
| 4. | Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. | | | | | |
| 5. | Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik. | | | | | |
| 6. | Temperature udara ditempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas. | | | | | |
| 7. | Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising. | | | | | |
| 8. | Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja | | | | | |
| 9. | Suara bising berpengaruh terhadap hasil kerja | | | | | |
| 10. | Terdapat bau yang dapat mengganggu indra penciuman | | | | | |
| 11. | Tersedianya AC dan pengharum ditempat kerja untuk menghilangkan bau yang mengganggu. | | | | | |
| 12. | Bau di sekitar lingkungan dapat mempengaruhi konsentrasi. | | | | | |
| 13. | Keamanan Tindak sudah terjamin. | | | | | |
| 14. | Adanya petugas keamanan di lingkungan kerja, membuat saya tenang dalam bekerja. | | | | | |
| 15. | Lingkungan disekitar berpengaruh baik terhadap peningkatan instansi. | | | | | |
| 16. | Instansi melakukan penilaian prestasi kerja dengan teliti dan benar. | | | | | |
| 17. | Prestasi kerja yang dihasilkan pegawai mendapatkan pujian dan apresiasi dari rekan kerja dan pimpinan. | | | | | |
| 18. | Pekerjaan yang dilakukan bersifat menantang. | | | | | |
| 19. | Hubungan kerja antar pegawai cair dan tidak kaku. | | | | | |
| 20. | Saya menyukai adanya kerja sama tim | | | | | |
| 21. | Hubungan pegawai diluar jam kerja juga baik | | | | | |
| 22. | Saya dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan. | | | | | |
| 23. | Saya dapat memberikan saran terhadap rekan kerja. | | | | | |
| 24. | Saya dapat mempengaruhi, mengajak dan meyakinkan pegawai lain dalam melakukan Tindakan. | | | | | |
| 25. | Pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin dekat dengan tujuan karir saya. | | | | | |
| 26. | Pekerjaan saya saat ini relevan dengan sasaran karir dan pertumbuhan kejuruan saya. | | | | | |
| 27. | Pekerjaan saya sekarang menjadi fondasi untuk realisasi tujuan karir saya | | | | | |
| 28. | Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk terus mendapatkan keterampilan baru dan yang terkait dengan pekerjaan . | | | | | |
| 29. | Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk terus mendapatkan pengetahuan baru terkait pekerjaan. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 30. | Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk mengumpulkan pengalaman kerja yang lebih kaya dan meningkatkan kemampuan professional saya. | | | | | |
| 31. | Kecepatan promosi saya di instansi saat ini cepat. | | | | | |
| 32. | Probabilitas dipromosikan dalam instansi saya saat ini adalah tinggi. | | | | | |
| 33. | Posisi saya sekarang lebih ideal dibandingkan dengan posisi saya di instansi atau pekerjaan sebelumnya. | | | | | |
| 34. | Gaji saya tumbuh dengan cepat di organisasi saya saat ini. | | | | | |
| 35. | Di instansi ini, kemungkinan kenaikan gaji saya saat ini sangat besar | | | | | |
| 36. | Gaji saya naik lebih cepat dibanding pegawai lain | | | | | |
| 37. | Saya berusaha mendapatkan hasil terbaik dalam bekerja. | | | | | |
| 38. | Saya berusaha memenuhi atau melampaui target kerja yang ditentukan. | | | | | |
| 39. | Saya berusaha menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja. | | | | | |
| 40. | Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja. | | | | | |
| 41. | Saya mengikuti program kerja yang telah disediakan instansi | | | | | |
| 42. | Mutu atau kualitas kerja yang saya berikan selalu sesuai standar yang ditetapkan | | | | | |
| 43. | Saya mampu mengefisienkan waktu yang telah ditentukan dalam bekerja. | | | | | |
| 44. | Saya tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. | | | | | |
| 45. | Saya memanfaatkan sumber daya yang ada dalam bekerja | | | | | |

Lampiran 2 Data Kuesioner

| Lingkungan Kerja | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| X 1 | X 2 | X 3 | X 4 | X 5 | X 6 | X 7 | X 8 | X 9 | X1 0 | X1 1 | X1 2 | X1 3 | X1 4 | X1 5 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

| Motivasi | | | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 | Z9 |
| 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |

| Produktivitas Kerja | | | | | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| Pengembangan Karir | | | | | | | | | | | |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 | Y2.6 | Y2.7 | Y2.8 | Y2.9 | Y2.10 | Y2.11 | Y2.12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

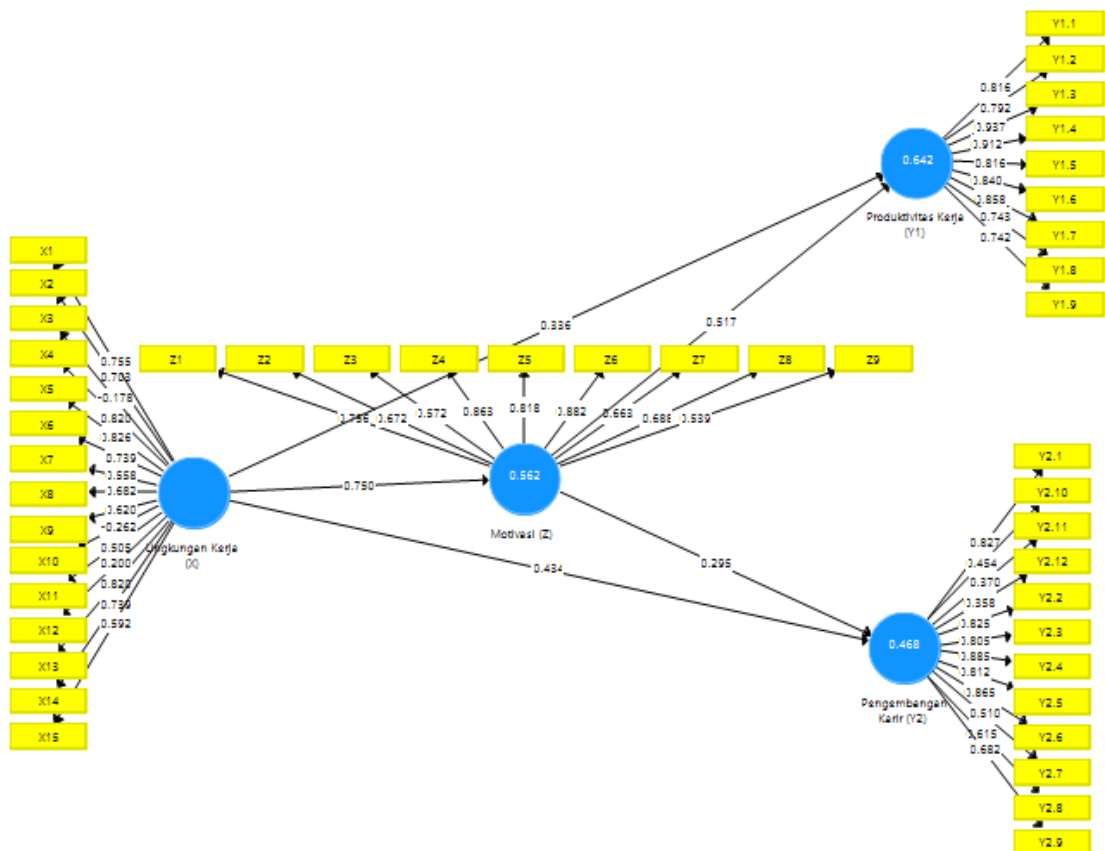
| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |

Lampiran 3 Hasil Output SmartPLS

Model Fit

| | Model Saturated | Model Estimasi |
|------------|-----------------|----------------|
| SRMR | 0.087 | 0.093 |
| d_ ULS | 5.307 | 6.110 |
| d_ G | 4.027 | 4.083 |
| Chi-Square | 1523.219 | 1538.744 |
| NFI | 0.579 | 0.592 |

Outer Model



Loading Factor

| | Lingkungan Kerja (X) | Motivasi (Z) | Produktivitas Kerja (Y1) | Pengembangan Karir (Y2) | Ket |
|----|----------------------|--------------|--------------------------|-------------------------|-------------|
| X1 | 0.755 | | | | Valid |
| X2 | 0.703 | | | | Valid |
| X3 | -0.178 | | | | Tidak valid |
| X4 | 0.820 | | | | Valid |

| | | | | | |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------------|
| X5 | 0.826 | | | | Valid |
| X6 | 0.739 | | | | Valid |
| X7 | 0.558 | | | | Valid |
| X8 | 0.682 | | | | Valid |
| X9 | 0.620 | | | | Valid |
| X10 | -0.262 | | | | Tidak valid |
| X11 | 0.505 | | | | Valid |
| X12 | 0.200 | | | | Tidak valid |
| X13 | 0.820 | | | | Valid |
| X14 | 0.739 | | | | Valid |
| X15 | 0.592 | | | | Valid |
| Z1 | | 0.756 | | | Valid |
| Z2 | | 0.672 | | | Valid |
| Z3 | | 0.572 | | | Valid |
| Z4 | | 0.863 | | | Valid |
| Z5 | | 0.818 | | | Valid |
| Z6 | | 0.882 | | | Valid |
| Z7 | | 0.663 | | | Valid |
| Z8 | | 0.688 | | | Valid |
| Z9 | | 0.539 | | | Valid |
| Y1.1 | | | 0.816 | | Valid |
| Y1.2 | | | 0.792 | | Valid |
| Y1.3 | | | 0.937 | | Valid |
| Y1.4 | | | 0.912 | | Valid |
| Y1.5 | | | 0.816 | | Valid |
| Y1.6 | | | 0.840 | | Valid |
| Y1.7 | | | 0.858 | | Valid |
| Y1.8 | | | 0.743 | | Valid |
| Y1.9 | | | 0.742 | | Valid |
| Y2.1 | | | | 0.827 | Valid |
| Y2.2 | | | | 0.825 | Valid |
| Y2.3 | | | | 0.805 | Valid |
| Y2.4 | | | | 0.885 | Valid |
| Y2.5 | | | | 0.812 | Valid |
| Y2.6 | | | | 0.865 | Valid |
| Y2.7 | | | | 0.510 | Valid |
| Y2.8 | | | | 0.615 | Valid |
| Y2.9 | | | | 0.682 | Valid |
| Y2.10 | | | | 0.454 | Tidak valid |
| Y2.11 | | | | 0.370 | Tidak valid |
| Y2.12 | | | | 0.358 | Tidak valid |

Average Variance Extracted (AVE)

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|--------------------------|---|
| Lingkungan Kerja (X) | 0.522 |
| Motivasi (Z) | 0.527 |
| Produktivitas Kerja (Y1) | 0.647 |
| Pengembangan Karir (Y2) | 0.691 |

Cross Loading

| | Lingkungan Kerja (X) | Motivasi (Z) | Produktivitas Kerja (Y1) | Pengembangan Karir (Y2) |
|------|----------------------|--------------|--------------------------|-------------------------|
| X1 | 0.755 | 0.513 | 0.520 | 0.414 |
| X2 | 0.703 | 0.499 | 0.509 | 0.426 |
| X3 | -0.178 | -0.180 | -0.235 | -0.163 |
| X4 | 0.820 | 0.632 | 0.549 | 0.467 |
| X5 | 0.826 | 0.650 | 0.599 | 0.501 |
| X6 | 0.739 | 0.612 | 0.521 | 0.510 |
| X7 | 0.558 | 0.275 | 0.339 | 0.377 |
| X8 | 0.682 | 0.560 | 0.580 | 0.464 |
| X9 | 0.620 | 0.490 | 0.531 | 0.439 |
| X10 | -0.262 | -0.152 | -0.123 | -0.183 |
| X11 | 0.505 | 0.313 | 0.335 | 0.287 |
| X12 | 0.200 | 0.192 | 0.199 | 0.174 |
| X13 | 0.820 | 0.636 | 0.544 | 0.580 |
| X14 | 0.739 | 0.487 | 0.478 | 0.628 |
| X15 | 0.592 | 0.496 | 0.492 | 0.342 |
| Z1 | 0.618 | 0.756 | 0.563 | 0.441 |
| Z2 | 0.376 | 0.672 | 0.430 | 0.277 |
| Z3 | 0.286 | 0.572 | 0.472 | 0.356 |
| Z4 | 0.701 | 0.863 | 0.671 | 0.516 |
| Z5 | 0.686 | 0.818 | 0.712 | 0.511 |
| Z6 | 0.750 | 0.882 | 0.729 | 0.537 |
| Z7 | 0.395 | 0.663 | 0.349 | 0.447 |
| Z8 | 0.548 | 0.688 | 0.530 | 0.485 |
| Z9 | 0.289 | 0.539 | 0.422 | 0.439 |
| Y1.1 | 0.651 | 0.667 | 0.817 | 0.567 |
| Y1.2 | 0.476 | 0.654 | 0.799 | 0.515 |
| Y1.3 | 0.672 | 0.724 | 0.939 | 0.677 |
| Y1.4 | 0.633 | 0.697 | 0.914 | 0.623 |
| Y1.5 | 0.586 | 0.647 | 0.818 | 0.571 |
| Y1.6 | 0.612 | 0.597 | 0.837 | 0.617 |
| Y1.7 | 0.578 | 0.640 | 0.857 | 0.517 |
| Y1.8 | 0.551 | 0.520 | 0.740 | 0.549 |

| | | | | |
|-------|-------|--------|--------------|--------------|
| Y1.9 | 0.641 | 0.586 | 0.736 | 0.538 |
| Y2.1 | 0.497 | 0.542 | 0.565 | 0.827 |
| Y2.2 | 0.459 | 0.468 | 0.521 | 0.825 |
| Y2.3 | 0.426 | 0.449 | 0.497 | 0.805 |
| Y2.4 | 0.639 | 0.578 | 0.681 | 0.885 |
| Y2.5 | 0.583 | 0.476 | 0.588 | 0.812 |
| Y2.6 | 0.638 | 0.628 | 0.762 | 0.865 |
| Y2.7 | 0.339 | 0.361 | 0.335 | 0.510 |
| Y2.8 | 0.446 | 0.481 | 0.419 | 0.615 |
| Y2.9 | 0.432 | 0.344 | 0.410 | 0.682 |
| Y2.10 | 0.297 | 0.157 | 0.161 | 0.454 |
| Y2.11 | 0.106 | 0.056 | 0.049 | 0.370 |
| Y2.12 | 0.132 | -0.034 | 0.057 | 0.358 |

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

| | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|--------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja (X) | 0.922 | 0.906 |
| Motivasi (Z) | 0.907 | 0.884 |
| Produktivitas Kerja (Y1) | 0.935 | 0.918 |
| Pengembangan Karir (Y2) | 0.952 | 0.943 |

R-Square

| | <i>R Square</i> | Prosentase |
|---------------------|-----------------|------------|
| Motivasi | 0.561 | 56% |
| Produktivitas Kerja | 0.467 | 46% |
| Pengembangan Karir | 0.639 | 63% |

Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistic (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X)-> Motivasi (Z) | 0.749 | 0.749 | 0.078 | 9.656 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X)-> Pengembangan Karir (Y2) | 0.408 | 0.392 | 0.164 | 2.485 | 0.013 |
| Lingkungan Kerja (X)-> Produktivitas Kerja (Y1) | 0.324 | 0.313 | 0.119 | 2.714 | 0.007 |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Motivasi (Z) -> Pengembangan Karir (Y2) | 0.322 | 0.338 | 0.170 | 1.895 | 0.059 |
| Motivasi (Z) -> Produktivitas Kerja (Y1) | 0.527 | 0.525 | 0.109 | 4.852 | 0.000 |

Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi (Z)-> Produktivitas Kerja (Y1) | 0.395 | 0.395 | 0.099 | 4.000 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi (Z)-> Pengembangan Karir (Y2) | 0.241 | 0.257 | 0.140 | 1.725 | 0.085 |

Lampiran 4 Surat penelitian



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
R. Sawijaya No. 44 Pekalongan 51111 Telp. (0283) 421223 Fax. (0283) 421223-803
 Website: www.pemkotapekalongan.go.id Email: peka@kemkotapekalongan.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor : 970/4973/2022

I. **DASAR** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberitaan Surat Keterangan Penelitian
 2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 970/9013/94 tentang Pemberitaan Surat Keterangan Penelitian

II. **MEMBACA** : 1. Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: B-1045-FEK.I.FP.08.9/30/2022 tanggal 17 Oktober 2022 perihal Permohonan ijin Pengambilan data
 2. Surat dari Kepala Badan Kesbangpol Kota Pekalongan Nomor: 070/529/X/2022 tanggal 17 Oktober 2022

III. Yang bertanggung di bawah ini Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan bertindak atas nama Walikota Pekalongan **MENERANGKAN** atas pelaksanaan kegiatan **Fenomena/Isiat Survey** ~~di wilayah Kota Pekalongan yang dilaksanakan oleh:~~ di wilayah Kota Pekalongan yang dilaksanakan oleh:

| | |
|-----------------------|--|
| 1. Nama Peneliti | : ALIFIAH FAJRI |
| 2. Alamat Peneliti | : Purnama Griya Auri V Tahap VII Blok CS Rt 005/ Rw 005 Damaru Kulon, Sintang |
| 3. Judul Penelitian | : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Dalam Pengembangan Kerja dan Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan |
| 4. Tujuan Penelitian | : Skripsi |
| 5. Tempat Lokasi | : Kota Pekalongan |
| 6. Lamanya Penelitian | : 18-09-2022 s.d. 18-01-2023 |
| 7. Bidang Penelitian | : Ekonomi |
| 8. Status Penelitian | : Baru |
| 9. Penanggung Jawab | : Prof. Dr. SISWANTO, M.Si |
| 10. Anggaran Peneliti | : - |
| 11. Instansi/Lembaga | : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Pelaksanaan kegiatan sbbi dilaksanakan untuk tujuan tertentu yang dapat meningkatkan kestabilan pemerintahan;
- Apabila masa berlakunya Surat Keterangan ini telah habis sedang pelaksanaannya belum selesai, maka perpanjangannya waktu harus diajukan terlebih kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan;
- Setelah kegiatan selesai, harus menyerahkan Laporan Pelaksanaan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan.

IV. Surat Keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila penanggung surat ini tidak menaati ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Cik tersedia ditaman dengan nomor QR code berikut ini:



Dikeluarkan di : Pekalongan
 Pada tanggal : 18-09-2022

Atas: KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA PEKALONGAN



SEVYANINGRAH ARDENE, ST., MT., M.Si
NIP. 19820921 200604 2 0019

TAMBAHAN Ditujukan Kepada Yth.:

- Walikota Pekalongan (sebagai laporan);
-
-
-

Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ALIFLAH FAIZ
NIM : 19510035
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKALONGAN

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*.

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 13% | 4% | 3% | 13% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 2 Maret 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6 Rekap Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayama 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510035
Nama : ALIFIAH FAIZ
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKALONGAN

JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal | Deskripsi | Tahun Akademik | Status |
|----|-------------------|-----------------------------|------------------|-----------------|
| 1 | 20 September 2022 | Konsultasi penyusunan BAB 1 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 21 September 2022 | Revisi BAB 1 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 3 Oktober 2022 | Revisi BAB 1 dan 2 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 10 Oktober 2022 | Revisi BAB 2 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 17 Oktober 2022 | BAB 3 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 24 Oktober 2022 | Revisi BAB 3 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 7 | 31 Oktober 2022 | Revisi BAB 3 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 8 | 28 November 2022 | PROPOSAL SKRIPSI | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 9 | 15 Desember 2022 | Revisi BAB 4 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 10 | 20 Desember 2022 | Revisi BAB 4 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 11 | 22 Desember 2022 | Revisi BAB 4&5 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |
| 12 | 26 Desember 2022 | Skripsi BAB 4&5 | Ganjil 2022/2023 | Sudah Dikoreksi |

Malang, 26 Desember 2022
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Lampiran 7 Biodata Peneliti

Nama : Alifiah Faiz

Tempat, Tanggal Lahir : Rembang, 03 Juli 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Pisma Griya Asri 5 Tahap 7 Blok C8, Kel. Denasri Kulon, Kec. Batang

No. Telepon : 085748157499

Email : alifiahfaiz@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2007 : TK Darussalam Serui, Papua

2007-2013 : MI Darussalam Serui, Papua

2013-2016 : SMP 1 Unggulan Darul Ulum Peterongan, Jombang

2016-2019 : MA Unggulan Darul Ulum Peterongan, Jombang

2019-2023 : Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Malang

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2020-2021 : English Language Center (ELC), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 8 Dokumentasi



