



## **PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. EKADHARMA INTERNATIONAL TBK**

**Ajeng Kusuma Ningsih**

STIE Mahardhika Surabaya

**Parwita Setya Wardhani**

STIE Mahardhika Surabaya

**Tri Wahjoedi**

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: [ajengkusuma999@gmail.com](mailto:ajengkusuma999@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of work motivation, career development, and work environment on employee performance at PT. Ekadharma International TBK. The population studied in this study is work motivation, career development, and work environment have a positive and significant influence on employee performance. The number of samples in this study was carried out by probability sampling. The data collection technique used in this study is a questionnaire used in the study is a questionnaire distributed to all employees at PT. EKADHARMA INTERNATIONAL TBK. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS (Statistic Product and Services Solution) software version 29.0. The results of the study indicate that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value =  $4.614 > t\text{-table } 2.012$ , the career development variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value =  $3.081 > t\text{-table } 2.012$ , the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value =  $3.238 > t\text{-table } 2.012$ . From the three results, it shows that motivation, career development and work environment have a partial effect on employee performance. For joint testing, they have a significant effect on employee performance

**Keywords:** Motivation, Career Development, Work Environment, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ekadharma International TBK. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan di PT. EKADHARMA INTERNATIONAL TBK. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS (Statistic Product and Services Solution) versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung =  $4.614 > t\text{-table } 2.012$ , variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung =  $3.081 > t\text{-table } 2.012$ , variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung =  $3.238 > t\text{-table } 2.012$ . Dari ketiga hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Untuk pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi agar mampu bersaing dan bertahan. Dalam hal ini, peran manusia sebagai karyawan menjadi sangat penting karena mereka merupakan pelaksana utama dari setiap perencanaan dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan penting dalam mengelola, mengembangkan, serta memelihara kualitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor penting dalam MSDM adalah pengembangan karir. Pengembangan karir berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Setiap karyawan tentu memiliki harapan akan peningkatan karir sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka. Melalui pengembangan karir yang terencana, perusahaan tidak hanya meningkatkan semangat kerja karyawan, tetapi juga mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menimbulkan kejemuhan dan menurunkan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti tata ruang dan fasilitas, maupun dari segi sosial seperti hubungan antar karyawan dan perlakuan pimpinan terhadap bawahan.

Motivasi juga merupakan faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menumbuhkan motivasi, perusahaan dapat memberikan penghargaan, promosi, atau pelatihan pengembangan diri. Namun, apabila motivasi karyawan rendah, hal ini dapat terlihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran dan rendahnya produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Ekadharma International Tbk, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengembangan karir yang belum jelas, lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta motivasi kerja yang rendah. Program promosi dan pengembangan karir masih dalam tahap perumusan, kondisi tempat kerja belum mendukung kenyamanan, dan partisipasi karyawan dalam kegiatan peningkatan motivasi masih rendah. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada **“Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ekadharma International Tbk.”**

## KAJIAN TEORI

### Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) dalam (Nur et al., 2022) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Gibson (1985) dalam (Abdullah, 2022) motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan menggerakkan perilaku. Sedangkan menurut Robbins (2007) dalam (Pratama & Elistia, 2020) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut McClelland dalam Ridha (2020), terdapat tiga dimensi utama motivasi, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

1) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*)

Karyawan dengan kebutuhan pencapaian tinggi cenderung termotivasi oleh tantangan dan keinginan untuk berprestasi. Mereka bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik sesuai standar yang ditetapkan serta berusaha terus meningkatkan kemampuan agar memperoleh hasil maksimal.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Karyawan yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi lebih menyukai lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang baik. Mereka berusaha menjalin hubungan yang ramah dan akrab dengan rekan kerja agar dapat bekerja secara efektif dalam tim.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Karyawan yang termotivasi oleh kekuasaan memiliki dorongan untuk mempengaruhi, memimpin, dan bertanggung jawab terhadap orang lain. Mereka ingin memiliki otoritas serta reputasi yang kuat dalam organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup seperti (workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010) dalam (Ariesni & Asnur, 2021). Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

1. Menurut Andrew J. Dubrin (1982) dalam (Arianto & Erlita, 2021) pengembangan karir merupakan aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karier mereka di dalam organisasi agar baik pegawai maupun organisasi dapat berkembang secara maksimal
2. Pengembangan karir Menurut Raymond (2010) dalam (Ariesni & Asnur, 2021) pengembangan karir adalah proses perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan klien dan pelanggan.

Menurut Handoko dalam Megita (2014) dalam Afandi et al. (2023), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana kariernya. Terdapat tiga dimensi utama dalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

1. Pendidikan, berperan penting dalam membentuk sikap, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pula kinerjanya.
2. Pelatihan, merupakan usaha terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif.
3. Pengalaman kerja, mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan, yang semakin berkembang seiring dengan lamanya masa kerja dan penguasaan kemampuan profesional.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) dalam (Nurjaya, 2021 : 66), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mencakup segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan (adanya pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan sebagainya).

Menurut Ahyari (2000 : 155) dalam (Nurdin & Djuhartono, 2021 : 141) menyatakan indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan, adalah cukupnya cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja. Penerangan yang memadai memberikan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Suhu udara, adalah suhu di dalam ruang kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan adalah memiliki suhu ruangan yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin.
3. Kebisingan, adalah tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerja seorang karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam berkonsentrasi dalam bekerja.
4. Penggunaan warna, adalah pemilihan warna ruangan yang digunakan pada ruangan tersebut. Pemilihan warna yang tepat akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
5. Ruang gerak, Kebebasan bergerak antar pekerja tunduk pada posisi kerja, termasuk perlengkapan kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
6. Keamanan kerja, dapat diartikan suatu kondisi yang dapat menghadirkan rasa aman dan nyaman di tempat kerja.

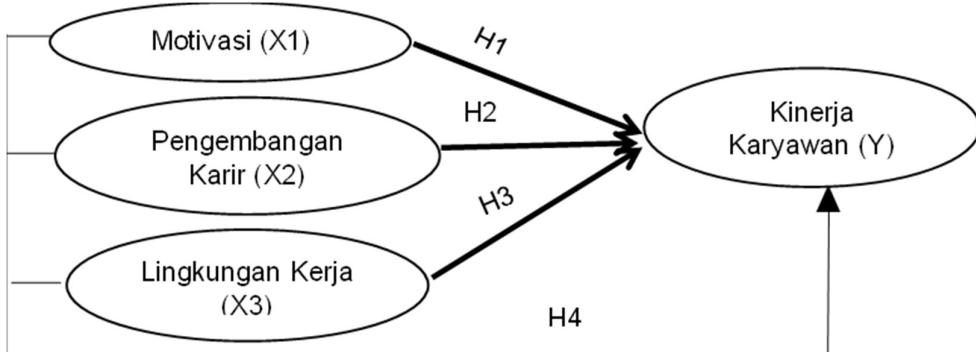
## **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam (Nurdin, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2016:260) dalam (Suyono and Irawan, 2023) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas  
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## HIPOTESIS PENELITIAN

H1 = Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ekadharma International Tbk.

H2 = Pengembangan Karir kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ekadharma International Tbk..

H3= Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ekadharma International Tbk.

H4 =Motivasi kerja,Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ekadharma International Tbk.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Ekadharma International Tbk yang berjumlah 100 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 50 karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternatif jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.925	0.278	Valid
	X1.2	0.903	0.278	Valid
	X1.3	0.847	0.278	Valid
	X1.4	0.886	0.278	Valid
	X1.5	0.789	0.278	Valid
	X1.6	0.870	0.278	Valid
	X1.7	0.775	0.278	Valid
	X1.8	0.856	0.278	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0.880	0.278	Valid
	X2.2	0.929	0.278	Valid
	X2.3	0.872	0.278	Valid
	X2.4	0.730	0.278	Valid
	X2.5	0.776	0.278	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X2.6	0.821	0.278	Valid
	X2.7	0.886	0.278	Valid
	X3.1	0.916	0.278	Valid
	X3.2	0.929	0.278	Valid
	X3.3	0.846	0.278	Valid
	X3.4	0.812	0.278	Valid
	X3.5	0.712	0.278	Valid
	X3.6	0.859	0.278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.7	0.854	0.278	Valid
	Y1	0.895	0.278	Valid
	Y2	0.891	0.278	Valid
	Y3	0.867	0.278	Valid
	Y4	0.848	0.278	Valid
	Y5	0.811	0.278	Valid
	Y6	0.865	0.278	Valid
	Y7	0.839	0.278	Valid
	Y8	0.867	0.278	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbac'h Alpha	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0.947	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.932	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.934	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.950	0.60	Reliabel

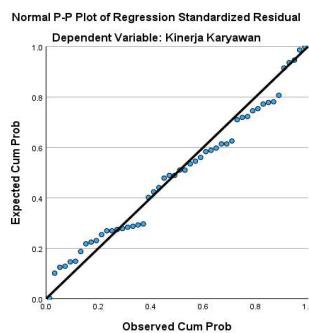
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,06. Oleh karna itu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

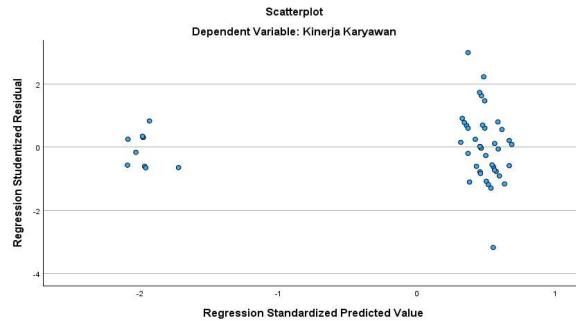


Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2 hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.392	.721		.544	.589		
Motivasi	.507	.140	.489	4.614	<.001	.025	9.295
Lingkungan Kerja	.439	.136	.372	3.238	.001	.035	8.333
Pengembangan Karir	.156	.144	.134	3.081	.001	.030	7.150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat kita lihat bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4 Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.392	.721		.544	.589
MOTIVASI KERJA	.507	.140	.489	4.614	<.001
LINGKUNGAN KERJA	.439	.136	.372	3.238	.001
PENGEMBANGAN KARIR	.156	.144	.134	3.081	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapatkan model sebagai berikut :

$$Y = 6.392 + (0.507) X_1 + (0.439) X_2 + (0.156) X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6.392 artinya, apabila variabel pelatihan karyawan, lingkungan kerja, komitmen perusahaan adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk sebesar 6.392.
2.  $\beta_1$  ( $X_1$ ) sebesar 0.507 artinya, apabila variabel pelatihan karyawan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk juga akan mengalami peningkatan sebesar 0. 507.
3.  $\beta_2$  ( $X_2$ ) sebesar 0.439 artinya, apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.439.
4.  $\beta_3$  ( $X_3$ ) sebesar 0.156 artinya, apabila variabel komitmen perusahaan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.156.

### **Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.976	.975	1.343
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Diketahui nilai Koefisien determinasi sebesar 0.976 atau 97,6 %. Artinya bahwa variable Motivasi (X1), Pengembangan karir (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi variable keputusan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 97,6 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi ini.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji T**

**Tabel 6 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	B	Std. Error	Beta		
	6.392	.721		.544	.589
	.507	.140	.489	4.614	<.001
	.439	.136	.372	3.238	.001
A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

1. Motivasi (X1) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 4.614 > 2.012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International Tbk.
2. Lingkungan Kerja (X2) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 3.238 > 2.012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International Tbk .
3. Pengembangan Karir (X3) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 3.081 > 2.012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International Tbk.

## Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3406.682	3	1135.561	629.359 <.001 <sup>b</sup>
	Residual	82.998	46	1.804	
	Total	3489.680	49		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Dari tabel diatas untuk Nilai sig = 0.001 < 0.05 dan f-hitung 629.359 > 2.79, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti Motivasi Pengembangan karir, lingkungan kerja, kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International Tbk

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ekadharma International Tbk diperoleh dari T hitung > Ttabel, diperoleh hasil 4,616 > t tabel 2.012, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa menerima Ha dan Variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nur et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan di PT. Hazara Cipta Pesona, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Adapun karyawan PT. Ekadharma International Tbk mempunyai motivasi untuk selalu bekerja keras mencapai prestasi yang terbaik. Selain itu mereka selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan mempunyai hubungan kerja yang erat. Hal itu mempengaruhi kinerja mereka yang mampu bekerja memenuhi harapan perusahaan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) t-hitung > t-tabel 3.238 > 2.012 dengan signifikansi 0.001 < 0.05 . H0 ditolak dan H2 diterima. Dapat dikatakan bahwa komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ekadharma International. (Arif & Supriyatno, 2019) penelitian yang berjudul pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Astra Finance Service. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien.

Jika dilihat dari jawaban pernyataan kuesioner karyawan PT. Ekadharma International Tbk terkait dengan lingkungan kerja, karyawan merasa pencahayaan sudah memadai, hal ini membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, suhu udara sudah baik sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Faktor lain yang juga

berpengaruh adalah kebisingan PT. Ekadharma International Tbk memiliki tingkat kebisingan yang masih normal di pendengaran karyawan sehingga karyawan dapat konsentrasi dalam bekerja. Selain itu, pemilihan warna ruangan dan peletakan mesin atau barang di gudang produksi PT. Ekadharma International Tbk sudah sesuai sehingga karyawan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja sehingga karyawan di PT. Ekadharma International Tbk mampu bekerja melebihi target yang ditentukan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik.

### **Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penguji data antara variabel komitmen Pengembangan Karir (X3) t-hitung  $> t\text{-tabel } 3.081 > 2.012$  dengan signifikansi  $0.001 < 0.05$ . H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Dapat dikatakan bahwa komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ekadharma International. (Panggabean et al., 2022) penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,000 dan fhitung 4,138.

Adapun karyawan PT. Ekadharma International Tbk senantiasa memberikan perhatian terhadap pengembangan karir karyawan melalui pelatihan yang rutin, sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir. Selain itu, karyawan memiliki pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir sehingga karyawan PT. Ekadharma International Tbk mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya peluang pengembangan karir yang jelas, karyawan menjadi lebih termotivasi, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ekadharma International**

Berdasarkan hasil perhitungan nilai f-hitung  $> f\text{-tabel } (629.359 > 2.79)$  dan signifikansi  $0.001 < 0.05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima, dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ekadharma International.

Motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut sama-sama dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan karena karyawan memerlukan dorongan internal yang kuat (motivasi) untuk mencapai tujuan kerja, dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan fokus dan produktivitas, serta kesempatan pengembangan karir yang memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan secara berkelanjutan. Kombinasi ketiga faktor ini menciptakan kondisi yang ideal bagi karyawan untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini variabel motivasi termasuk variabel yang paling dominan atau paling banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk. Hal ini berarti motivasi sangat dibutuhkan PT. Ekadharma International dalam meningkatkan kinerjanya.

## KESIMPULAN

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International Tbk.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International Tbk.
3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International.
4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekadharma International Tbk.
5. Besarnya pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 97,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2022). *Jurnam Manajemen Vol 6 ( 2 ) Oktober 2022 , p - ISSN : 2303 – 3495 , e - ISSN : 2746 - 685X. 6(2)*.
- Afandi, A., Purwoko, A., & KR, F. R. (2023). Pengaruh Human Relation, Pengambangan Karir dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai SMK Muhammadiyah Berau. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 7(2), 19–36. <https://doi.org/10.35915/cj.v7i2.817>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 4(2), 119–132.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Arif, M. W., & Supriyatih, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Astra Finance Service. *Jurnal Ilmu Dan Riset ....* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4232%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4232/4244>
- Bahri, D., & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 17(3), 298–311. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia

- Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- F Polakitang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA. *Jurnal EMBA*, 3(3), 4164–4173.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Nomor (1), Maret 2024. *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nizamuddin, S., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). Bambang Kurniawan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106–120.
- Nur, I., Nurbakti, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 297–310. <https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/93>
- Nurdin. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen* ..., 6(1), 14–31. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Panggabean, F. A., Renika Hutapea, D., Sari M Siahaan, M., & Bringg Luck Amelia Br Sinaga, J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Ramadhana, P. F., Jubaedah, E., & Mochtar, S. (2022). Pemetaan Pengembangan Karir Jabatan Analis Pengembangan SDM Aparatur Pada BKPP Kota Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 115–122. <https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.22>
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Samsuarni, Arfah, A., & Semmaila, B. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan KarirPegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 1–10.
- Sariman, Warisno, A., & Murtafiah, N. H. (2023). Manajemen Mutu Pendidikan Pondok Pesantren Miftahus Sa'adah Lampung Selatan. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(1), 1–12.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>