

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Santino Kabupaten Tangerang

¹Eva Augulin , ²Styo Budi Utomo

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
E-mail: evaaugulin26@gmail.com , dosen01759@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of career development and job satisfaction on work productivity at PT Santino, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample of 65 respondents, data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the calculated t is $5.547 > 1.998$ and the significance value for the career development variable (X1) is 0.000, a significant value smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the career development variable (X1) has a positive and significant effect on the work productivity variable (Y). at PT Santino. Based on the results of the t test, the calculated t value is $6.855 > 1.998$ and the significance value for the job satisfaction variable (X2) is 0.000, the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the job satisfaction variable (X2) has a positive and significant effect on the work productivity variable (Y). at PT Santino. Based on the results of the f test, the calculated f value is $27.825 > 3.15$ and the significance value is $0.000 < 0.05$. So, it can be concluded that the career development variables (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on work productivity (Y). at PT Santino.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Work Productivity

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Santino Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t hitung sebesar $5,547 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X₁) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel pengembangan karir (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6,855 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $27,825 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Penerapan manajemen SDM yang strategis dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta memastikan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi landasan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Naskah Masuk: 12 Februari 2026; Revisi: 12 Februari 2026; Diterima: 02 Maret 2026; Terbit: 02 Maret

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. SDM bukan hanya sekadar aset, melainkan penggerak utama yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya pengelolaan SDM yang efektif semakin diakui sebagai faktor strategis yang memengaruhi produktivitas kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Manajemen yang baik mampu merancang strategi, mengatur tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Dengan perencanaan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan pengawasan yang tepat, manajemen dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja secara optimal sesuai dengan perannya. Selain itu, penggunaan teknologi dan inovasi dalam manajemen juga dapat meningkatkan efisiensi kerja sehingga produktivitas secara keseluruhan dapat meningkat.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), produktivitas kerja bergantung pada bagaimana organisasi mengelola tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pemberian insentif yang tepat. SDM yang dikelola dengan baik akan merasa lebih termotivasi dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Faktor seperti kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir, serta budaya kerja yang mendukung dapat mendorong peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada strategi pengembangan karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Namun, dalam praktiknya, PT Santino yang bergerak di bidang pengolahan kopi dan penjualan mesin kopi sering kali menghadapi tantangan terkait produktivitas kerja karyawan. Beberapa karyawan masih menunjukkan semangat kerja yang fluktuatif, terutama saat menghadapi tekanan target atau rutinitas pekerjaan yang tinggi. Selain itu, kurangnya koordinasi antar divisi serta keterbatasan fasilitas pendukung juga dapat memengaruhi efektivitas kerja.

Produktivitas kerja sendiri mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menghasilkan output secara optimal dengan sumber daya dan waktu yang tersedia. Tingkat produktivitas yang tinggi menandakan bahwa karyawan bekerja secara efisien, memiliki motivasi yang baik, serta mampu memanfaatkan kemampuan dan peralatan kerja dengan maksimal. Sebaliknya, produktivitas yang menurun sering kali menjadi indikator adanya masalah dalam kepuasan kerja, motivasi, maupun lingkungan kerja.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Komarudin dalam (Yuni, 2019: 109), “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini”.

Pengembangan Karir

Menurut Samsudin dan Isyanto dalam (Yudiani 2019: 3) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Menurut Handoko dalam (Nugraha & Suherna, 2019: 43). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki karyawan dengan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono dalam (Tinambunan & Abidin, 2022: 209) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

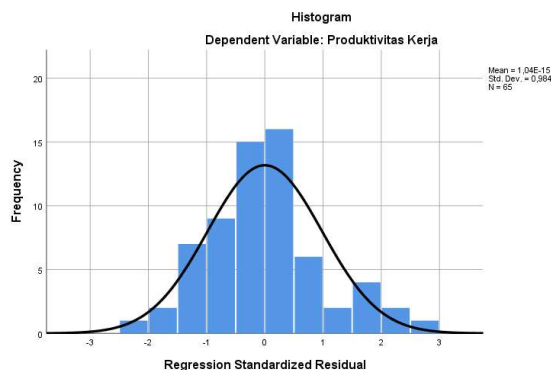
Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,35309767
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,056
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 26

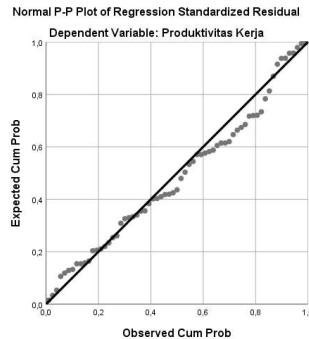
Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0.086 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Metode Histogram

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Santino Kabupaten Tangerang

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar 2. Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	,616	1,622
	Kepuasan Kerja	,616	1,622

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,688 ^a	,473	,456	3,407	1,658

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini Tidak ada Auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,658 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,840	2,689		-2,544	,013
	Pengembangan Karir	-,011	,078	-,021	-,141	,888
	Kepuasan Kerja	,261	,086	,445	3,048	,339

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) lebih besar dari 0,005 dapat

di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,234	4,668		2,192	,032
	Pengembangan Karir	,313	,135	,273	2,321	,024
	Kepuasan Kerja	,614	,149	,485	4,129	,000

Sumber: Output SPSS Versi 26

- a. Nilai konstanta sebesar 10,234 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) bernilai nol, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap pada angka 10,234.
- b. Diperoleh nilai pengembangan karir (X_1) sebesar 0,313 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pengembangan karir, maka nilai partisipasi variabel produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar 0,313 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. Dari data di atas diperoleh nilai kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,614 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepuasan kerja maka nilai partisipasi variabel kepuasan kerja bertambah sebesar 0,614 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,688 ^a	,473	,456	3,407	,473	27,825	2	62		,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,688 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pengembangan Karir (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,456	3,407

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,473 atau sebesar 47,3% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 47,3% sisanya 52,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,508	4,424		4,635	,000

Pengembangan Karir	,659	,119	,573	5,547	,000
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $5,547 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,812	4,557		3,031	,004
	Kepuasan Kerja	,828	,121	,654	6,855	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,855 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,877	2	322,939	27,825	,000 ^b
	Residual	719,569	62	11,606		
	Total	1365,446	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $27,825 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t_{hitung} sebesar $5,547 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena melalui program pengembangan karir yang baik, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t_{hitung} sebesar $6,855 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,000$ nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Putri (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat pula produktivitasnya.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F didapati nilai F_{hitung} sebesar $27,825 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Putra dan Wulandari (2020) yang menjelaskan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Rahmawati (2019) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor mediasi penting yang memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $5,547 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X_1) sebesar $0,000$ nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,855 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,000$ nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $27,825 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengemb-

angan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). pada PT Santino.

Saran

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel pengembangan karir (X_1) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,33 ada pada pernyataan nomor delapan “Saya mendapat dukungan dari pihak tertentu di organisasi untuk memperluas peluang karier saya” maka dari itu peneliti menyarankan agar pihak manajemen organisasi dapat terus memberikan dukungan yang konsisten kepada karyawan, baik dalam bentuk pelatihan, pendampingan, maupun kesempatan promosi. Dukungan tersebut penting untuk mendorong karyawan dalam mengembangkan potensi dan memperluas peluang kariernya sehingga dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta loyalitas terhadap organisasi.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,28 ada pada pernyataan nomor tujuh “Saya memiliki kesempatan yang jelas untuk mendapatkan promosi jabatan” maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan dapat terus memberikan peluang pengembangan karier yang terbuka dan transparan bagi seluruh karyawan, misalnya melalui penilaian kinerja yang objektif, program pelatihan berjenjang, serta pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,32 ada pada pernyataan nomor satu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan” maka dari itu peneliti menyarankan agar karyawan dapat terus mempertahankan kemampuan tersebut dengan menjaga disiplin waktu, meningkatkan perencanaan kerja, serta mengelola prioritas tugas secara efektif agar produktivitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tetap terjaga dan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125–137.
- Anggreani, C. (2016). Pengembangan karir dan kinerja. *Pengembangan Karir dan Kinerja*, 13–36.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Effendy, A. A. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan pada PT Optima Media Sinergi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3498>
- Sanny, B. I., & D. R. K. (2020). Pengaruh net interest margin (NIM) terhadap return on

- asset (ROA). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87.
- Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>
- Firmansyah, I. (2021). Pengaruh audit internal dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (fraud) di PT Perkebunan Nusantara VIII. *Land Journal*, 1(2), 138–148. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.705>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hardani. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Rizky, K. M., S., S., & Z., D. (2021). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus pada PT FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(1), 110–118.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kristina. (2024). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja di PT Ori Ginalnest Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah*, 4, 1280–1290.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Magfiroh, S., Sunarmo, A., & Primasari, D. (2018). Profesional audit dan etika kerja terhadap tindakan whistleblowing. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 103–116. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i2.2619>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Mukhtar, A. (2019). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indospice di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4787–4797.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 170–183.
- Noviana, P., & Azwina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 6(4), 451–459.

- Nugraha, F., & Suhera. (2019). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja dan hubungan rekan kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pertiwi, F. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 5360–5374.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Putera, R. I. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT Hanei Indonesia. 3, 42–53.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858.
- Safudin, M. (2018). Pengaruh penerapan absensi online terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.189>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnm PSDM.v2i1.211>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 1(1), 59–70.
- Sudarmadi, F. F. I. D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik, dan turnover intention terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6301>

- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian: Teori dan aplikasi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of management* (M. M. Amris, Trans.).
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Tinambunan, J., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 5(3), 206–212. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yanti, R. D. (2017). *Pengaruh beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan*.
- Yudiani, N. K. (2018). *Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar* (pp. 1–20).
- Yulizar, & Sarboni, M. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 59–70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.339>
- Yuni, N. M. M. (2019). Pengaruh produktivitas kerja dan gaji yang diterima terhadap kepuasan kerja auditor pada kantor akuntan publik di Denpasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 106. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20075>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.
- Zanah, R. F. M., & Sulaksana, J. (2016). Pengaruh fungsi manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan (Suatu kasus di Home Industri Asri Rahayu di wilayah Majalengka). *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan*, 4(2), 157–166.