

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Devi Yanti Jawak¹, Toman Panggabean², Mislan Sihite³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

devijawak123@gmail.com¹, tomanpanggabean2205@gmail.com², mislansihitel@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih diarahkan untuk meneguhkan teori (*confirmatory analysis*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Kesejahteraan Masyarakat Provinsi Sumatera Utara berjumlah 43 orang dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t diketahui pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis F diketahui pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,876, yang berarti bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 100%-87,6%=12,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Kemajuan dan kesuksesan organisasi, baik itu pemerintah, perusahaan, atau lembaga lainnya, sangat bergantung pada produktivitas. Dalam dunia yang semakin kompetitif dan dinamis, produktivitas yang tinggi menjadi salah satu elemen yang tak terpisahkan dari kemajuan organisasi. Hal ini karena produktivitas yang optimal dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta daya saing sebuah instansi. Meningkatnya produktivitas bisa berkontribusi pada perbaikan standar hidup. Salah satu untuk menilai kemajuan suatu organisasi ialah dengan mengevaluasi tingkat produktivitasnya. Biro Kesejahteraan Rakyat SETDA PROVSU merupakan instansi atau lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang pemerintahan yang memberikan pelayanan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Biro ini mendorong upaya peningkatan produktivitas dalam pelayanan masyarakat Sumatera Utara. Kesadaran akan pentingnya produktivitas dalam menunjang kesejahteraan telah menjadi pemahaman umum. Setiap bentuk aktivitas manusia dapat merasakan manfaat dari peningkatan produktivitas sebagai sarana untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa. Dalam kondisi distribusi yang tetap dan jika peningkatan produktivitas sebanding dengan kontribusi tenaga kerja, maka hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan standar hidup.

Berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dilakukan hanya 2 (dua) program kerja yang tuntas dilaksanakan yaitu membuat acara pada hari-hari nasional dan membuat acara pada hari-hari besar, sedangkan untuk 4 (empat) program kerja. Yakni meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan pengetahuan dan pemahaman agama, meningkatkan potensi dan prestasi SDM, meningkatkan lembaga adat belum tuntas secara keseluruhan. Dimana masih terdapat polemik yang terjadi di masyarakat tentang buruknya kualitas layanan yang diterima, masih kurangnya pengetahuan dan pemahaman agama dimana masih adanya kejadian persekusi terhadap agama tertentu, masih rendahnya SDM masyarakat di Sumatera Utara dan tidak berfungsinya sebagian lembaga adat yang ada di provinsi Sumatera Utara.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi bertujuan untuk mengembangkan keterampilan serta menambah wawasan pegawai, sehingga ilmu dan kemampuan yang diperoleh dapat diterapkan secara langsung dalam tugas-tugas mereka. Ketika penerapan tersebut berjalan efektif, maka hal ini akan memberikan kontribusi positif terhadap

keberlangsungan organisasi. Organisasi akan tetap berjalan karena memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang terus diperbaharui. Pelatihan yang efektif akan membantu pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika pegawai mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang di dapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas.

Produktivitas dan pengembangan karir memiliki kaitan yang erat, Pengembangan karir dalam sebuah instansi sangat berpengaruh positif bagi Produktivitas pegawai di instansi diantaranya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai, keterampilan teknis dan motivasi kerja. Pengembangan karier menjadi salah satu aspek penting yang perlu terus ditumbuhkan dalam diri setiap pegawai, karena dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan produktivitas kerja. Proses ini mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan mempersiapkan individu untuk menapaki jenjang karier tertentu. Setiap rencana karier yang disusun oleh seorang pegawai idealnya disertai dengan tujuan yang realistis dan dapat dicapai. Pengembangan karir tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan-kegiatan tersebut harus diperoleh sejumlah pegawai yang potensial dengan kualitas terbaik. Pegawai seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai tuntutan lingkungan kerja, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di lingkungan instansi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada nilai dan harapan pribadi masing-masing. Ketika kepuasan kerja tinggi, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan produktif. Pegawai yang merasa puas umumnya menunjukkan kehadiran yang baik, stabilitas dalam posisi kerja, serta pencapaian kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak merasa puas. Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja yang optimal menjadi hal yang sangat penting dalam mewujudkan iklim organisasi yang sehat dan kondusif.

Berdasarkan hasil analisis Muttaqin dkk (2022), menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan temuan Nuriah (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja secara parsial memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Mira dan Amalia (2024) mengungkapkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap produktivitas, namun temuan Kesi Pahlevi (2024) menunjukkan sebaliknya, yakni pengembangan karier tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam hal kepuasan kerja, penelitian Anandita dkk (2024) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan menurut Misbahudin dkk (2016), kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih diarahkan untuk meneguhkan teori (*confirmatory analysis*). Alur logika penelitian kuantitatif dimulai dari mengkaji teori yang sudah ada, mendefinisikan, melakukan fisikalisasi dan mengukur untuk mengumpulkan data di lapangan, kemudian menganalisis secara statistik untuk menolak atau menerima kebenaran teori. Proses bergerak dari teori menuju lapangan (*theory then research*). Hal itu dilandasi oleh pemikiran bahwa ilmu bersifat akumulatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Rusiadi dkk., (2013:49). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Kesejahteraan Masyarakat Provinsi Sumatera Utara berjumlah 43 orang. Untuk lebih lengkapnya jumlah populasi pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Pejabat Eselon IV-a	5
2	Pejabat Eselon III-a	3
3	Pejabat Eselon II-b	1
4	Pelaksana	34
Total		43

Sumber : Kantor Biro Kesejahteraan Masyarakat Provinsi Sumatera Utara (2024)

Menurut Sugiyono (2021:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Berdasarkan hal maka metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian menjadi sampel, yaitu sebanyak 43 orang.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data merupakan keterangan atau sumber informasi mengenai objek yang akan diteliti dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, jenis data berdasarkan sumbernya dibagi dua, yaitu :

1. Data primer
Data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif, data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan membagikan kuesioner.
2. Sumber Data
Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung pada sumber data melainkan didapat dari sumber yang telah ada, seperti buku yang berkaitan dengan penelitian, data yang terkait dari instansi, dan jurnal-jurnal.

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer (*Primary date*) yang merupakan data yang diperoleh oleh seorang responden pada Biro Kesejahteraan Rakyat SETDA Provinsi Sumatera Utara. Data primer juga diperoleh dengan memberikan kuisisioner dan melakukan wawancara singkat terhadap responden.

- a. Observasi (Pengamatan)
Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, 2021:209).
- b. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan alternatif jawaban, kemudian kepada responden diharapkan untuk memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.
- c. Wawancara
Sugiyono (2021:194) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Data Sekunder (*secondary data*) merupakan sebuah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data tersebut dapat diperoleh dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

1. Studi Dokumentasi
Hal ini menggunakan dokumen atau catatan yang ada di lokasi penelitian atau sumber- sumber lain yang terkait dengan penelitian tersebut.
2. Studi Kepustakaan
Menggunakan karya ilmiah, buku dan pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

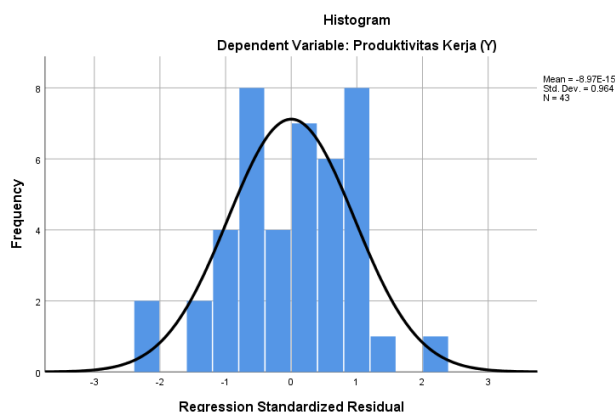
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

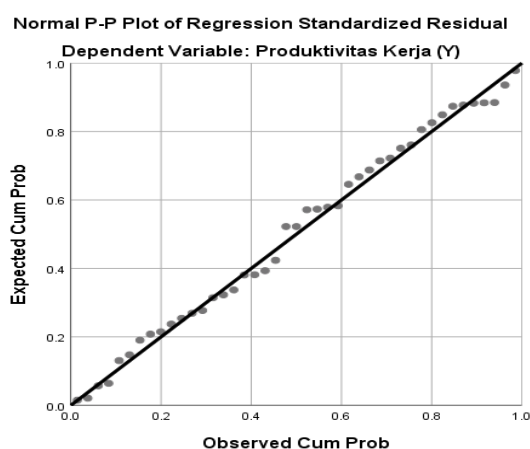
Uji ini dilakukan untuk melihat apakah distribusi data mempunyai perbedaan yang signifikan atau tidak dengan nilai standar baku.



Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3.1 Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 3.1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal



Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan gambar 3.2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06898739
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.060
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui nilai *Asym Sig. (2-tailed)* berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Masalah multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3.2 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	.916	1.091
	Pengembangan Karir (X2)	.766	1.305
	Kepuasan Kerja (X3)	.743	1.345

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui, nilai VIF dari variabel pelatihan sebesar 1,091, pengembangan karir sebesar 1,305, dan kepuasan kerja sebesar 1,345, seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mendeteksi apakah regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian.

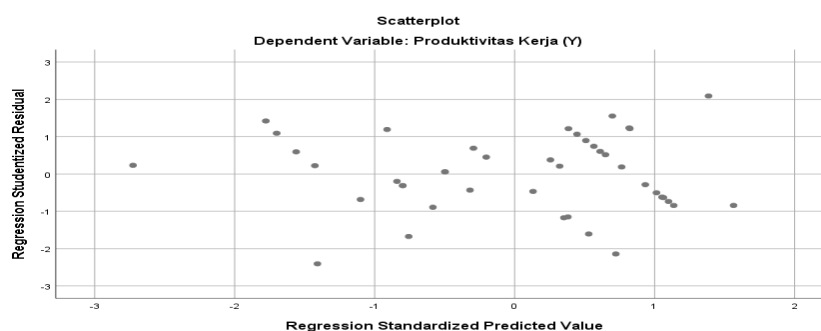
Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.017	.062		.274	.786
	Pelatihan (X1)	-.005	.014	-.057	-.350	.728
	Pengembangan Karir (X2)	.016	.011	.253	1.424	.162
	Kepuasan Kerja (X3)	-.003	.013	-.037	-.205	.839

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui, nilai signifikansi dari variabel pelatihan sebesar 0,728, pengembangan karir sebesar 0,162, dan kepuasan kerja sebesar 0,839, seluruh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3.3 Hasil Analisis Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda.

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.308	.114			20.232	.000
	Pelatihan (X1)	.064	.025	.144	2.531	.016	
	Pengembangan Karir (X2)	.180	.021	.536	8.633	.000	
	Kepuasan Kerja (X3)	.190	.024	.500	7.923	.000	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Dari perhitungan tabel 3.4 menggunakan SPSS didapatkan persamaan regresi yaitu:

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.794>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

$$Y = 2,308 + 0,064X_1 + 0,180X_2 + 0,190X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,308 yang berarti, jika pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dengan nol, maka nilai produktivitas kerja sebesar 2,308.
2. Koefisien pelatihan (X_1) sebesar 0,064 artinya jika variabel pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,064 satuan.
3. Koefisien pengembangan karir (X_2) sebesar 0,180 artinya jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,180 satuan.
4. Koefisien kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,190 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,190 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Rumus untuk mencari t tabel yaitu :

$$t_{table} = \alpha / 2; n-k$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

α = 5%

$$t_{tabel} = 0,05/2; 43-4 = 0,025; 39$$

$$t_{tabel} = 2,022$$

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.308	.114			20.232	.000
Pelatihan (X1)	.064	.025	.144		2.531	.016
Pengembangan Karir (X2)	.180	.021	.536		8.633	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.190	.024	.500		7.923	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel uji 3.5 dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung pelatihan sebesar 2,531 > t tabel 2,022 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05. Maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2. Diketahui nilai t hitung pengembangan karir sebesar 8,633 > t tabel 2,022 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak, H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Diketahui nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 7,923 > t tabel 2,022 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak, H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 43 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 5, sehingga diperoleh

$$F = (df_1; df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

$$n = \text{jumlah sampel, } k = \text{jumlah variabel penelitian}$$

$$df_1 = 4-1 = 3,$$

$$df_2 = 43-4 = 39$$

$$F = 3;39 (2,85)$$

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.534	3	.511	99.742	.000 ^b
Residual	.200	39	.005		
Total	1.734	42			

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.794>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2)

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 99,742 > F tabel 2,85 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien adjusted yang ditunjukkan dengan nilai R^2 dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 3.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.876	.071591595580041

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,876, yang berarti bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 100%-87,6%=12,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Priansa (2023:23) “pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja”. Sedarmayanti (2020:341) menjelaskan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi pegawai per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/pegawai dalam jangka waktu tertentu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Rukmana (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan terarah pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat produktivitas kerja mereka. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung lebih percaya diri dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Temuan ini sejalan dengan teori sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara dapat terus mengembangkan program pelatihan yang lebih sistematis dan berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler (2019) menyatakan bahwa program pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, sehingga berdampak langsung pada produktivitas kerja.

3.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Marwansyah (2022:208) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan atau aktivitas pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang atau pegawai guna mewujudkan rencana karir pribadinya. Sutrisno (2020:98) “produktivitas secara umum merupakan hubungan antara *output* yang meliputi barang atau jasa dengan input yang meliputi tenaga kerja, bahan baku dan modal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Norizka dan Amalia (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan, semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai. Pengembangan karir yang efektif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta wawasan mereka dalam bekerja, sehingga mampu bekerja lebih optimal dan efisien. Selain itu, pengembangan karir juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Dengan adanya jalur karir yang jelas,

pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki prospek yang lebih baik dalam organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan biro. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara diharapkan terus memperkuat kebijakan pengembangan karir guna meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler (2019) menekankan bahwa pelatihan kerja membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

3.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sinambela (2021:303) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang ada diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Menurut Widodo (2020:218) "produktivitas adalah *output* yang produksi dari hubungan antara *output* yang dihasilkan dengan *input*". Menurut Sinungan (2020:12) "produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Hidayati dan Mulyadin (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan semakin baik pengembangan karir yang diterapkan, maka produktivitas pegawai juga meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, pengembangan karir yang terarah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja. Kombinasi antara kepuasan kerja dan pengembangan karir yang optimal akan meningkatkan loyalitas serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini mendukung teori sumber daya manusia yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta peluang karir yang jelas dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara perlu terus memperhatikan kebijakan pengembangan karir serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi guna mendorong produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi karena karyawan yang puas akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

3.4.4 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020:98) "produktivitas secara umum merupakan hubungan antara *output* yang meliputi barang atau jasa dengan input yang meliputi tenaga kerja, bahan baku dan modal". Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam ketiga variabel tersebut dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2020:44) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, pelatihan yang terstruktur mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, siap menghadapi tantangan pekerjaan, dan produktif. Selain itu, pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Batjo Shaleh (2020:54) menyebutkan bahwa pengembangan karier merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat perputaran pegawai. Ketika pegawai merasa memiliki arah dan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Kepuasan kerja juga memainkan peran penting. Menurut Widodo (2020:170), kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara apa yang diterima dan yang diharapkan. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung bekerja lebih optimal, menunjukkan loyalitas, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, keterpaduan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler (2019) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dan pendapat Robbins (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat Kesimpulan yaitu: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,876, yang berarti bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 87,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Referensi

1. Affandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zafana Publishing.
2. Anoraga, Pandji. (2010). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Arikunto. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan ke-18. Jakarta: Rineka.
4. Badriyah, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Bandung : Pustaka Setia.
5. Batjo, N, dan Shaleh, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Makassar: Aksara Timur.
6. Busro, D. (2018). Teori- teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
7. Dessler, Garry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat Belas. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Selemba Empat.
8. Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Lancar: Jurnal Inovasi dan Tren.
9. Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Keempat belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
10. Marwansyah. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta.
11. Nuriah, F. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung. Jurnal Entrepreneur dan Bisnis Vol. 2, No. 1, 51 – 61.
12. Priansa, D. J. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
13. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2019). Perilaku Organisasi. Edisi 18. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
14. Sedarmayanti. (2020). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : PT Refika Aditama.
15. Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
16. Sinungan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Sutrisno, Edy. (2020). Budaya Organisasi. Edisi Pertama, Cetakan Kesebelas. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
18. Widodo, S. E. (2020). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
