

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BIMA

Putri Sulistiani Juari^{1*}, Irma Mardian², Firmansyah Kusumayadi³
putrisulistianistiebima@gmail.com^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima ^{1,2,3}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner skala likert. Populasi penelitian sejumlah 189 responden dengan sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi , kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja namun pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dimana kontribusi Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 91,6%. Implikasi dari penelitian ini ialah organisasi tidak cukup hanya fokus pada satu aspek, melainkan perlu mengintegrasikan program pelatihan yang meningkatkan kompetensi teknis pegawai dengan jalur pengembangan karir yang jelas untuk menciptakan motivasi jangka panjang dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Produktivitas kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, terutama dalam konteks instansi pemerintahan seperti Dinas Perhubungan Kota Bima. Kualitas SDM yang mumpuni sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam hal pelayanan publik yang berkualitas dan efisien. Salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan kualitas SDM adalah pelatihan dan pengembangan karir, Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.

Pelatihan pegawai memiliki peranan vital dalam meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, pengembangan pegawai bertujuan untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi tantangan yang lebih besar di masa depan, seperti perubahan teknologi, peningkatan kualitas layanan, dan peran kepemimpinan. Ketika pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diemban, mereka akan bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas kerja, Suwatno, S. & Supriyono, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Salemba Empat.

Di Dinas Perhubungan Kota Bima, yang bertanggung jawab atas pengelolaan transportasi dan infrastruktur, penting bagi setiap pegawai untuk memiliki kemampuan teknis yang baik, serta kemampuan dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, dan bekerja sama. Keterampilan ini sangat penting agar pegawai dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perhubungan di Kota Bima dengan tepat waktu dan sesuai standar. Namun, meskipun pelatihan dan pengembangan telah dilakukan tantangan seperti keterbatasan anggaran dan waktu, serta kurangnya evaluasi terhadap keberhasilan pelatihan sering menjadi hambatan yang mempengaruhi efektivitas program pelatihan itu sendiri.

Sebagai instansi yang berperan penting dalam sektor transportasi dan pelayanan publik, Dinas Perhubungan Kota Bima harus memastikan bahwa setiap pegawai terus berkembang dan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan kemampuan kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Dinas Perhubungan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran vital dalam pengelolaan transpotasi dan instruktur Perhubungan Kota Bima. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima oleh Masyarakat. Dalam konteks Dinas Perhubungan, perkembangan teknologi informasi dan sistem transpotasi memerlukan pemahaman dan keterampilan baru bagi pegawai. Pelatihan yang berkesinambungan dapat memastikan bahwa para pegawai memiliki pengetahuan yang up-to-date mengenai teknologi, kebijakan transpotasi, serta prosedur-prosedur terbaru yang ada, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efisien dan produktif. Keterbatasan sumber daya dalam pengembangan pegawai, keterbatasan anggaran adalah salah satu kendala utama dalam pengembangan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima**.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut Simamora (2014:344) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikapsikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan pegawai diberikan pengetahuan-pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman pegawai akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Sari (2018:101) Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan organisasi Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan instansi nantinya akan tercapai sesuai dengan harapan.

Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi instansi, khususnya apabila di hubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja pegawai.

Pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pengembangan pegawai akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Eny (2014) terdapat dua metode dalam melakukan pengembangan yaitu: Metode on the job training, metode ini memungkinkan pekerja untuk terus melakukan tugasnya dengan menyisihkan waktu mereka sambil belajar. Prakarsa Pegawai harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan. Jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini Pegawai diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya (Yunus 2018).

Nurhayati (2016) dan Juwita (2016). Menyatakan produktivitas kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh kerja atau job description yang baik dan pengembangan karir dari para pegawai. Selain itu dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas, pegawai juga dapat mengetahui pembagian waktu kerja, sehingga dapat bekerja dengan baik dan disiplin (Nurhayati,2016).

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas tenaga kerja di indonesia masih rendah, sehingga dapat membuat perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan para tenaga kerja (PHK). PHK pun akan menambah jumlah pengangguran di indonesia (Zulfandi, dkk. 2013). Dewi (2014) menyatakan bahwa produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dengan usaha yang sama. Dewi (2014), berpendapat bahwa arti produktivitas adalah menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dengan efisiensi proses menghasilkan dari sumber yang dipergunakan. Menurut busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan

seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. kemampuan disini menurut peneliti bisa di artikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Adapun dalam penelitian yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas Perhubungan kota bima." untuk mencari pengaruh variable bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2013) dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai: Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, Setuju (S) diberi bobot 4, Netral (N) diberi bobot 3, Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima sebanyak 189 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN sejumlah 34 pegawai dan honorer sebanyak 26 pegawai dan sukarela sebanyak 129 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sugiyono (2016).

Teknik pengumpulan data di antaranya Observasi, Kuesioner dan Studi Pustaka. Teknik analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik analisis regresi linear berganda, uji korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R batas	Ket
Pelatihan (X1)	X1.1	0,578	0,300	Valid
	X1.2	0,557	0,300	Valid
	X1.3	0,688	0,300	Valid
	X1.4	0,519	0,300	Valid
	X1.5	0,506	0,300	Valid
	X1.6	0,500	0,300	Valid
	X1.7	0,566	0,300	Valid
	X1.8	0,560	0,300	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,698	0,300	Valid
	X2.2	0,698	0,300	Valid
	X2.3	0,607	0,300	Valid
	X2.4	0,631	0,300	Valid
	X2.5	0,501	0,300	Valid
	X2.6	0,581	0,300	Valid
	X2.7	0,566	0,300	Valid
	X2.8	0,677	0,300	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,593	0,300	Valid
	Y2	0,680	0,300	Valid
	Y3	0,507	0,300	Valid
	Y4	0,637	0,300	Valid
	Y5	0,699	0,300	Valid
	Y6	0,694	0,300	Valid

Sumber. Data diolah 2025

Hasil pengujian validitas variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) serta Produktivitas Kerja (Y) pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Pelatihan (X1), Pengembangan karir (X2) dan Produktivitas kerja (Y) dalam penelitian ini “valid”. Instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai Cronbach Alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi mengukur variabel.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,717	0,600	Reliable
Pengembangan Karir (X2)	0,775	0,600	Reliable

Produktivitas Kerja (Y) 0,690 0,600 Reliabel

Sumber. Data diolah, 2025

Berdasarkan output SPSS Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar 0,200^d > 0,05. Artinya bahwa residual data berdistribusi normal.

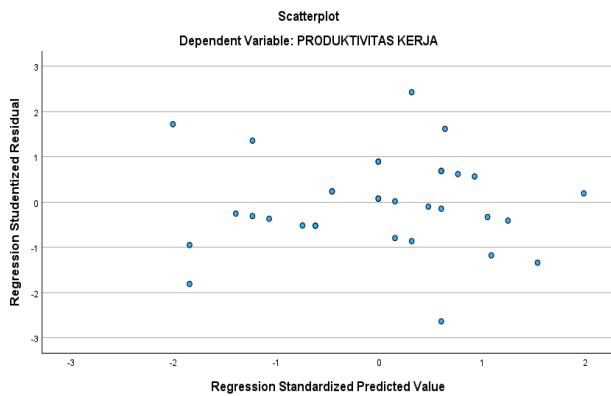
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal		Mean .0000000
Parameters ^{a,b}		Std. Deviation 1.21102896
Most Extreme		Absolute .093
Differences		Positive .082
		Negative -.093
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		
Monte Carlo		
Sig. (2-tailed) ^e	Sig. .625	
	99%	Lower Bound .613
	Confidence Interval	Upper Bound .638

^a. Test distribution is Normal.
^b. Calculated from data.
^c. Lilliefors Significance Correction.
^d. This is a lower bound of the true significance.
^e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber. Data diolah 2025

Hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance sebesar 0.944 (mendekati 1) dan VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1.059 (masih dalam batas toleransi dan jauh dari ambang kritis 10).

Tabel 4. Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PELATIHAN	.944	1.059
PENGEMBANGAN KARIR	.944	1.059

Sumber. Data diolah 2025

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda , yang dapat dijelaskan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.		
	Stand ardize d Coeffi cients		Beta				
	B	Std. Error					
1 (Constant)	7.004	15.934		.440	.663		
PELATIHAN	.589	.260	.387	2.268	.030		
PENGEMBANGAN KARIR	.292	.239	.208	1.218	.232		

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan:

$$Y = 7.004 + 0.598X_1 + 0.292X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7.004 artinya jika variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) bernilai 0, maka Produktivitas Kerja (Y) bernilai sebesar 7.004.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0.589, artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka Pelatihan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.598, satuan.
- Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,292 artinya jika Pengembangan Karir mengalami kenaikan satu satuan, maka Pengembangan Karir akan mengalami peningkatan sebesar 0.292 satuan,

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.916	.969	.24948

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Diolah, 2025

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,940. Dapat dikaitkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap produktivitas kerja sangat kuat.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,916, yang berarti bahwa besarnya kontribusi Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 91,6%. Sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja pegawai.

Hasil uji T menunjukan Variabel

Pelatihan memiliki koefisien B sebesar 0.598, nilai t = 2.268, dan nilai signifikansi sebesar 0.030. nilai signifikansinya berada di bawah ambang batas 0.05, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja. Selain itu, nilai Beta sebesar 0.387 mengindikasikan bahwa Pelatihan memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam model ini.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan produktivitas kerja pegawai.

Variabel Pengembangan Karir memiliki koefisien B sebesar 0,292 nilai t = 1.218, dan nilai signifikansi sebesar 0.232. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja tidak signifikan secara statistik. Namun demikian, hasil ini dapat dijadikan dasar evaluasi bahwa strategi pengembangan karir yang diterapkan perlu diperbaiki agar dapat memberikan dampak yang lebih baik terhadap produktivitas.

Tabel 7 . Uji F

c	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.447	2	1018.724	4.500
	Residual	70.357	32	18.641	
	Total	275.335	34		

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Pengembangan Karir dan Pelatihan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja sebesar $4.500 > F$ tabel sebesar 2,92 serta nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima Kota Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarina sapitri (2023) yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara siluman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2016) dan Laksmiari (2019), yang

menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi teknis pegawai sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas lebih efisien dan berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian Irawan (2018) juga mendukung temuan ini, di mana pelatihan dikaitkan dengan peningkatan kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya kerja dan mengoptimalkan hasil, sehingga produktivitas kerja meningkat secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa investasi organisasi dalam program pelatihan memiliki peran penting dalam membentuk kompetensi pegawai yang berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas.

Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini dapat dipahami dari perspektif bahwa pengembangan karir, meskipun memberikan motivasi jangka panjang dan peluang kenaikan jabatan, belum tentu secara langsung mempengaruhi produktivitas sehari-hari, sebagaimana dijelaskan oleh Purwanto dan Wulandari (2016) serta Saputri dan Rizana (2020).

Pegawai mungkin memandang pengembangan karir sebagai prospek masa depan yang bersifat jangka panjang, sehingga dampaknya terhadap kinerja harian tidak segera terlihat. Penelitian Mawarni et al. (2016–2020) juga menekankan bahwa pengembangan karir efektif bila dikombinasikan dengan faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan dukungan manajerial, bukan berdiri sendiri.

Namun, secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir tidak berdampak langsung secara parsial, ketika dikombinasikan dengan pelatihan, keduanya memberikan efek sinergis terhadap peningkatan kinerja. Kaawoan, Kolibu, dan Kawatu (2017) serta Ishaya (2017) menyatakan bahwa kombinasi antara peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan kesempatan pengembangan karir memberikan motivasi lebih besar bagi pegawai untuk bekerja optimal, karena mereka merasa kompeten sekaligus memiliki prospek pertumbuhan di masa depan.

Nuryasin, Al Musadieq, dan Ruhana (2016) juga menambahkan bahwa integrasi antara pengembangan keterampilan dan jalur karir menciptakan komitmen pegawai yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga produktivitas kerja meningkat secara signifikan. Dengan demikian, temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana pelatihan dan pengembangan karir dirancang dan dijalankan secara terintegrasi agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan pengembangan karir secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, secara simultan, kombinasi pelatihan dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, menunjukkan adanya efek sinergis antara peningkatan keterampilan dan kesempatan pengembangan profesional.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi tidak cukup hanya fokus pada satu aspek, melainkan perlu mengintegrasikan program pelatihan yang meningkatkan kompetensi teknis pegawai dengan jalur pengembangan karir yang jelas untuk menciptakan motivasi jangka panjang dan loyalitas pegawai. Secara praktis, manajemen sebaiknya merancang kebijakan pengembangan SDM secara holistik, memastikan pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sekaligus memberikan prospek karir yang menarik, sehingga produktivitas kerja meningkat secara berkelanjutan dan organisasi mampu mempertahankan pegawai yang kompeten serta meningkatkan efektivitas operasional secara keseluruhan.

6. SARAN

Program pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan serta perkembangan teknologi dan metode kerja terbaru, sehingga pegawai mampu meningkatkan keterampilan, efisiensi, dan kualitas kerja secara langsung. Selain itu, pengembangan karir tetap perlu diberikan

perhatian, meskipun pengaruhnya terhadap produktivitas tidak langsung, karena pengembangan karir yang terintegrasi dengan pelatihan akan menciptakan motivasi jangka panjang, loyalitas, dan rasa kepemilikan pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karir sebaiknya dijalankan secara bersamaan untuk menghasilkan efek sinergis yang optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Evaluasi berkala terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan karir juga penting dilakukan agar setiap inisiatif dapat disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi. Dengan menerapkan strategi yang terintegrasi dan berkesinambungan, produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan, sementara organisasi mampu mempertahankan pegawai yang kompeten, meningkatkan kinerja tim, dan mencapai tujuan operasional secara lebih efektif.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaliknya tidak hanya melihat melihat pengaruhnya saja melainkan hubungan antara variabel dan menambah variabel lain. Seperti disiplin kerja, kompensasi non finansial, kepemimpinan dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. (hal. 344). Erlangga.
- Chandra, & Prasetya. (2015). *Manajemen pemasaran*. Erlangga.
- Dewi, A. (2014). *Dasar-dasar manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen keuangan*. (hal. 100). Erlangga.
- Eny, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 22*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis regresi dan uji asumsi klasik*. Deepublish.
- Hairina. (2013). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123-134.
- Irawan, M. R. N. (2018). *Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja*

- karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Jurnal Ecopreneur*, 12(1), 36–41.
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94–100.
- Juwita, S. (2016). Strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 45-60.
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*.
- Kasmir. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 75-90.
- Kaswan. (2015). *Manajemen dan organisasi: Teori, praktik, dan aplikasi*. Alfabeta.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Latief, M. (2012). Pengaruh manajemen strategi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 120-135.
- Maimuna, M. & Yazdanifard, R. (2013). *The Impact of Employee Training and Development on Employee Productivity*. G.J.C.M.P., Vol. 2(6):91-93.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. (hal. 62). Alfabeta.
- Mawarni, A., Suryani, D., Gozali, M., Prasetyo, H., Kurniawan, A., Kartikasari, M., & Cherny, Y. (2016–2020). [Seri publikasi terkait pengembangan SDM dan produktivitas kerja].
- Mudrika, R. (2016). Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 85-100.
- Nurhayati. (2016). Dampak deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 145-160.
- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 16–22.
- Oktarina sapitri (2023) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara siluman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Rozalena, & Dewi, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. (hal. 34). Alfabeta.
- Sari, L. (2018). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 101-115.
- Simamora, B. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 344). Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Erlangga.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Erlangga.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. (hal. 104). Salemba Empat.
- Suwatno, S., & Supriyono, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Salemba Empat.
- Yunus, M. (2018). *Kepemimpinan dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Zulfandi, dkk. (2013). *Manajemen strategis: Konsep dan aplikasi*. Erlangga