

## **”Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Otomotif di Kawasan MM2100 Cikarang Barat”**

**Dwi Kurniawan<sup>1</sup>, Rosmayanti Aswin<sup>2</sup>, Purwaningsih<sup>3</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>4</sup>**

Email : [purwaningsihpunk1503@gmail.com](mailto:purwaningsihpunk1503@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Terdapat 51 responden terpilih yang merupakan semuanya adalah karyawan pada Perusahaan otomotif yang berada di kawasan MM2100 Cikarang. Menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

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

### **Abstract**

*This research analyzes the influence of training and career development on work productivity which is mediated by job satisfaction. There were 51 selected respondents, all of whom were employees of automotive companies in the MM2100 Cikarang area. Using a quantitative approach, using the Smart PLS 4.0 application. The research results show that job satisfaction has a significant effect on work productivity, training has a significant effect on job satisfaction, training has a significant effect on work productivity, career development has a significant effect on job satisfaction, career development has no effect on work productivity.*

**Keywords:** Training, Career Development, Job Satisfaction, Work Productivity

### **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan, secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta yang paling berharga. Menurut (Kristianto et al., 2023) Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, Sumber Daya Manusia juga yang dapat menghancurkan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi. Selain memegang peranan penting Sumber Daya Manusia juga memiliki sejumlah faktor negatif jika tidak dikelola dengan baik. Efisiensi yang tidak terkendali dan efektivitas kerja yang rendah yang mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan merupakan dampak yang paling kecil jika sumber daya manusia tidak terkontrol dengan baik. Perhatian harus diberikan pada masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Jika suatu perusahaan atau organisasi menginginkan sumber daya manusia yang dapat bersaing, maka senantiasa harus menciptakan konsep pelatihan dan pengembangan secara terus menerus.

Tinggi rendahnya pengetahuan serta keterampilan karyawan PT Otomotif di Kawasan Industri MM2100 Cikarang Barat dalam meningkatkan produktivitas dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. (Kristianto et al., 2023) Pengetahuan Dan keterampilan merupakan nilai - nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga - tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Dalam kegiatan produksi karyawan mempunyai pengaruh besar, karena karyawan yang menjalankan segala proses produksi tersebut. Mengingat pentingnya karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka perusahaan perlu melakukan sebuah strategi untuk dapat mempertahankan karyawan.

Produktivitas karyawan akan tercapai apabila perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawan dengan baik dan terencana. Meningkatkan produktivitas dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai produktivitasnya. Menurut (Kristianto et al., 2023) Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga kerja terampil yang dibutuhkan

untuk kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir yang dapat dicapai karyawan melalui pelatihan dan keterampilan yang ada secara opsional. Pelatihan akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan tersebut bekerja, hal ini dapat dicapai apabila karyawan tersebut dilatih sesuai kebutuhan perusahaan serta sesuai dengan keahlian mereka masing-masing.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan ataupun perusahaan. Peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan dan pengembangan karier dari pimpinan atau perusahaan. (Kristianto et al., 2023) Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan mendatang, pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Selain pelatihan, pengembangan karier merupakan hal yang positif untuk seorang karyawan. Pengembangan karier memiliki pengaruh positif karena pada umumnya pengembangan karier merupakan salah faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Tidak terkecuali bagi perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Untuk mendapatkan kinerja SDM yang baik maka kepuasan kerja juga menjadi perhitungan.

Terpenuhinya kepuasan kerja atas faktor pelatihan dan pengembangan karier mendorong karyawan agar tetap bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka. Kondisi sebaliknya adalah rendahnya kepuasan kerja terhadap faktor-faktor tersebut menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan, serta membuka peluang untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi rasa kepuasan mereka. Menurut (Andika Rindi, 2019) Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas yang tinggi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Panjaitan, Maludin, 2017). Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dapat diartikan sebagai gabungan penting yaitu kemampuan menyelesaikan tugas minat karyawan dalam bekerja dan kemampuan dalam penerimaan instruksi.

### **Pelatihan**

Menurut (Fizia & Muttaqijn, 2018) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan (Hadir Sugianto et al., 2022). Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas - tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. (Kristianto et al., 2023) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

### **Pengembangan Karier**

Pengembangan karier pada dasarnya ditujukan untuk pengembangan organisasi/perusahaan untuk memenuhi tantangan bisnis masa depan. Sumber daya manusia yang tidak kompetitif, organisasi akan mengalami pengembangan dan pada akhirnya akan tersingkir karena ketidakmampuannya menghadapi pesaing. Kondisi tersebut bahkan organisasi/perusahaan untuk mengembangkan karier bagi karyawannya yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Sebelumnya, resolusi pekerjaan itu sendiri perlu dipahami terlebih lagi sebelumnya. Menurut (Akhmal et al., 2019) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam

organisasi pada yang bersangkutan. Sedangkan menurut *Hasibuan (2016)*, pengembang sebuah karier adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. mengemukakan pandangan lain untuk menjelaskan pengembangan karier yang dapat diartikan sebagai upaya resmi dan berkelanjutan yang berfokus pada pelatihan karyawan yang lebih.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah wujud rasa senang karyawan terkait pekerjaannya di sesuatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat diartikan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Mafra & Turipan, 2017). Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang menentukan kelancaran produksi Perusahaan (Sudanang & Priyanto, 2020). Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika Rindi, 2019).

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut (Mafra & Turipan, 2017) Produktivitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu, hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), Produktivitas adalah perbandingan antara *Output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam 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 diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

### **Pengembangan Hipotesis Penelitian**

#### **Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja**

Pelatihan salah satunya menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik karyawan melaksanakan program pelatihannya maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rumahlaiselan dan Wenas (2018), serta Jumentoro (2019) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh para karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pettarani (2018) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

*H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja*

#### **Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja**

Setiap organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. pengembangan karir pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Kristianto et al., 2023). Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai (Trisnawati, 2020). Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Kemajuan karier seseorang sebagian besar tergantung pada produktivitas yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh

aktivitas pengembangan karier. Ketika produktivitas dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karier pada umumnya terletak pada produktivitas dan prestasi.

*H2 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja*

#### **Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh (Kristianto et al., 2023) menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pekerjaan. Karyawan yang merasa memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka mungkin merasa lebih percaya diri dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

*H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja*

#### **Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian Pratiwi & Lo (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Rina et al. (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Kristianto et al., 2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja mengacu pada persepsi individu tentang peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir.

*H4 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja*

#### **Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian (Mafra & Turipan, 2017) menemukan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, jika kepuasan kerja naik maka otomatis produktivitas kerja pegawai akan ikut naik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (Sudanang & Priyanto, 2020). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih tinggi. Mereka mungkin lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, lebih produktif, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka.

*H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja*

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan cara menyebarkan kuesioner via google form ke perusahaan Otomotif yang berada di Kawasan MM2100 Cikarang. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Metode ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberikan tanggapan atas pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner. Pengambilan sampel yang diambil dengan menggunakan metode random sampling di mana pengambilan sampel merupakan karyawan pada perusahaan otomotif yang berada di Cikarang. Didapat 51 responden terpilih yang semuanya adalah karyawan dan sedang bekerja di perusahaan.

#### **METODE ANALISIS**

Metode analisis yang dilakukan peneliti adalah analisis kuantitatif. Aplikasi yang digunakan Smart PLS 4.0, dan aplikasi tersebut digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner dari 51 responden yang semuanya adalah karyawan pada perusahaan otomotif yang berada di kawasan MM2100 cikarang.

Analisis data yang dilakukan peneliti melakukan pengujian validitas, dan uji reliabilitas menggunakan outer model, dengan melihat kriteria dari Outer loading lebih besar atau sama dengan 0,7, melihat kriteria Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7. dan melihat kriteria Composite Reliability lebih besar dari 0,7. Setelah datanya valid dan reliabel, maka selanjutnya melakukan pengujian model fit menggunakan R-Square. Dengan kriteria R-Squarenya minimal 0,2. Setelah itu baru melakukan pengujian hipotesis dengan melihat kriteria nilai P-value kurang atau sama dengan 0,05.

#### **UJI INSTRUMEN**

Hasil yang didapat dari pengujian outer model digunakan untuk melihat uji validitas dan reliabilitas, di tampilkan dalam bentuk tabel 3. seluruh variabel sudah dinyatakan valid, dikarenakan

nilai sudah lebih besar dari 0,7. Seluruh variabel dinyatakan sudah reliabel dikarenakan *Crombah Alpha* sudah lebih dari 0,7 dan *Composite Reliability* lebih dari 0,8.

Tabel 1. Outer Model

Variabel	<i>outer loading</i>	<i>crombah Alpha</i>	<i>composite reliability</i>	<i>Kesimpulan</i>
Produktifitas kerja (Y)		0,944	0,944	Reliabel
Y1	0,877			Valid
Y2	0,860			Valid
Y3	0,915			Valid
Y4	0,922			Valid
Y5	0,941			Valid
Pelatihan (X1)		0,945	0,947	Reliabel
X1.1	0,906			Valid
X1.2	0,863			Valid
X1.3	0,887			Valid
X1.4	0,941			Valid
X1.5	0,931			Valid
Pengembangan Karir (X2)		0,868	0,871	Reliabel
X2.1	0,863			Valid
X2.2	0,817			Valid
X2.3	0,896			Valid
X2.4	0,808			Valid
Kepuasan Kerja (M)		0,952	0,954	Reliabel
M1	0,879			Valid
M2	0,932			Valid
M3	0,887			Valid
M4	0,906			Valid
M5	0,908			Valid
M6	0,877			Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 4,2023

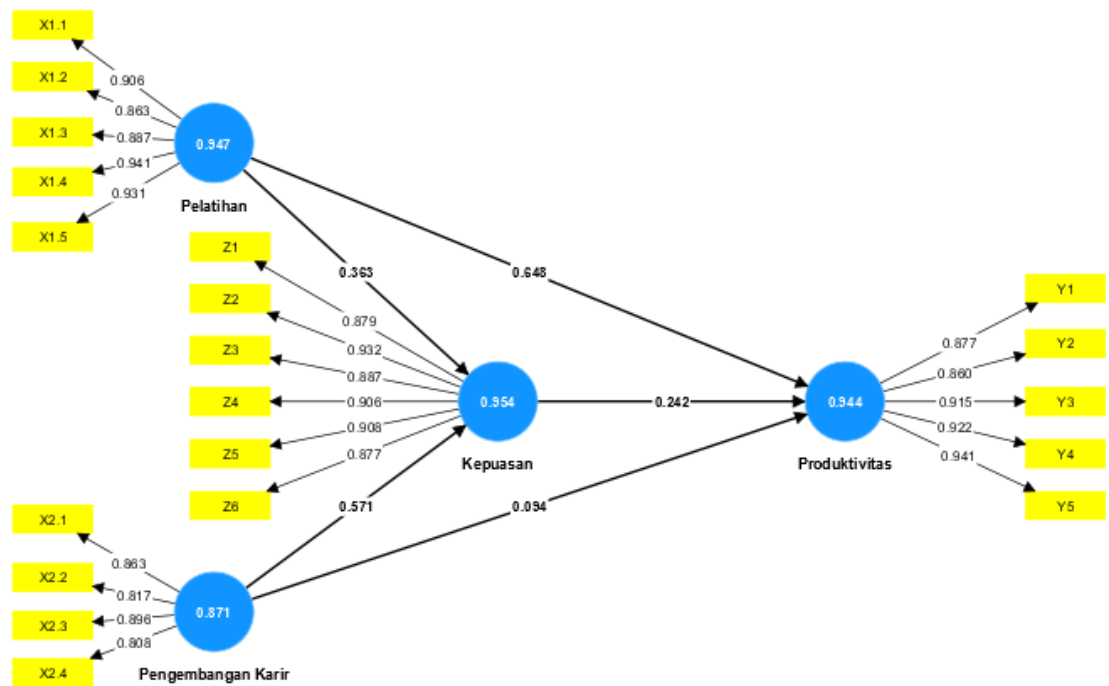
#### Uji Model

Tabel 2 dan gambar 1 menampilkan data untuk uji model. Model dikatakan layak dimana dari R-square untuk tiap variabel endogen dapat dilihat semua variabel dinyatakan baik, karena nilai sudah lebih besar dari 0,2.

Tabel 2. R-Square

Variabel Endogen	R-Square	Kategori
Kepuasan Kerja	0,812	Baik
Poduktivitas Kerja	0,899	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 4,2023



Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 4,2023

Gambar 1. Hasil Analisis

**Uji Hipotesis**

Tabel 3 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja, pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja, pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, dan pengembangan karir tidak mempengaruhi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Tabel 3. Estimasi

Alur	Std Estimates	P-Value	Kesimpulan
Kepuasan Kerja → Produktivitas Kerja	0,242	0,037	Signifikan
Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,363	0,004	Signifikan
Pelatihan → Prduktivitas Kerja	0,648	0,000	Signifikan
Pengembangan Karir → Kepuasan Kerja	0,571	0,000	Signifikan
Pengembangan Karir → Produktivitas kerja	0,094	0,443	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 4,2023

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan model estimasi artinya bahwa pelatihan yang diberikan cukup membuat karyawan senang dan membuat karyawan merasa puas bekerja diperusahaan. Dengan adanya karir yang jelas ditambah dengan promosi jabatan akan membuat karyawan senang sehingga merasakan kenyamanan dalam bekerja. Terbukti karyawan yang merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya akan tetap bekerja di perusahaan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Penelitian menunjukkan hasil temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien 0,242. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi, tetapi sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menjadi rendah. Penelitian ini mendukung temuan

sebelumnya (Mafra & Turipan, 2017) dimana, adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penelitian ini menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,363. Karyawan yang berkualitas memiliki keahlian yang kompeten didalam bidangnya dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keahliannya berpotensi karyawan akan merasa senang bekerja diperusahaan. pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik (Kristianto et al., 2023). Pelatihan dari perusahaan diharapkan dapat membantu kemajuan perusahaan sekaligus menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang ahli dibidangnya. Pelatihan yang diadakan perusahaan juga harus adil sehingga karyawan akan merasa senang dengan adanya persaingan yang sehat antar rekan kerja (Hadir Sugianto et al., 2022).

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja**

Penelitian ini menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien 0,648. Dengan pelatihan yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya apabila pelatihan tidak berjalan secara baik maka produktivitas karyawan akan menjadi turun. Penelitian ini sejalan dengan Lestari (2018) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan logika dengan penelitian sebelumnya Pettarani (2018) bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,123. Pengembangan karir karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Dayona serta Nur dalam (Hadir Sugianto et al., 2022) Pengembangan karir untuk karyawannya akan membuat karyawan membuktikan kemampuan terbaiknya, bentuk dari kepuasan kerja untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya Pratiwi & Lo (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Rina et al. (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir dalam perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan bertujuan untuk kemajuan perusahaan. Pengembangan karir tersebut bisa dilakukan dengan pembelajaran. Karena dengan adanya pembelajaran, karyawan akan merasa senang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keahliannya sehingga peluang mendapatkan promosi jabatan akan lebih besar.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja**

Penelitian ini menghasilkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. pengembangan karir mungkin tidak terkait dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara langsung. Jika keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh tidak relevan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, dampaknya terhadap produktivitas bisa minim. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Trisnawati, 2020), dalam penelitian menyatakan bahwa Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai.

#### **Kesimpulan**

Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan ini hanya pada perusahaan otomotif yang berada di kawasan MM2100 Cikarang. dengan responden yang rendah, dengan begitu penelitian lanjutan perlu dilakukan dengan ruang pencakupan yang lebih luas. Dan juga diharapkan peneliti lain meneliti kembali temuan dalam penelitian ini.

**Daftar Pustaka**

- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R. A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Industri, T., & Karir, P. (2019). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 1–6.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Fizia, N., & Muttaqijn, I. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 2018. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Mafra, N. U., & Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9–21. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.248>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Trisnawati, E. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Sinar Niaga Sejahtera Makassar*. 8(1), 235–245.