

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN MEKANIK (PLANT) PADA PT.RANTE MUTIARA INSANI (RMI) KABUPATEN TABALONG

Aprian Fahtur Rachman*, Shinta Avriyanti

aprianfahtur123@gmail.com , shinta_avriyanti.stia_tabalong@yahoo.com

Progam Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olahraga Sarabakawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp./Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: Info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Sedangkan produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui. Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen Mekanik (PLANT) pada PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen Mekanik (PLANT) pada PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data kuesioner menggunakan skala Ordinal. Jumlah sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 75 Orang yang diambil dari keseluruhan karyawan Departemen Mekanik (PLANT) Pada PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Mekanik (PLANT) di PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Mekanik (PLANT) di PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong yang sebesar 63,3%, sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja Karyawan

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN THE MECHANICAL (PLANT) DEPARTMENT AT PT. RANTE MUTIARA INSANI (RMI), TABALONG REGENCY

ABSTRACT

Career development is a condition that indicates an increase in an individual's status within an organization where a defined career path exists. Meanwhile, work productivity is about maximizing the output of goods and services by efficiently utilizing resources. The objectives of this research are: to determine the influence of career development on the work productivity of employees in the Mechanical (PLANT) Department at PT. Rante Mutiara Insani, Tabalong Regency; and to ascertain the extent of the influence of career development on the work productivity of employees in the Mechanical (PLANT) Department at PT. Rante Mutiara Insani, Tabalong Regency. This research employs a quantitative method with questionnaire data analysis using an Ordinal scale. The sample size for this study comprises 75 individuals, taken from the entire population of employees in the Mechanical (PLANT) Department at PT. Rante Mutiara Insani, Tabalong Regency. The data processing and analysis techniques utilized statistical tests. The results of this study indicate that there is an influence of career development on the work productivity of employees in the Mechanical (PLANT) Department at PT. Rante Mutiara Insani, Tabalong Regency. The magnitude of the influence of career development on the work productivity of employees in the Mechanical

(PLANT) Department at PT. Rante Mutiara Insani, Tabalong Regency is 63.3%, while the remaining 36.7% is influenced by other variables beyond those tested in this study.

Keywords: *Career Development, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kerjasama dari beberapa kalkan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Pengembangan karir karyawan perlu dilakukan secara terencana dengan baik agar mewujudkan manusia yang berbudi luhur, cerdas, terampil, mandiri dan produktif. Program pengembangan karir sangat penting dilakukan karena demi menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi pasti berupaya untuk menciptakan produktivitas yang tinggi. Produktivitas merupakan salah satu bagian terpenting yang mendapat perhatian perusahaan karena produktivitas adalah salah-satu indikator keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya paling kritis di sebagian besar perusahaan karena merupakan atribut dari sumber daya manusia seperti pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang membentuk dasar dari strategi perusahaan dan implementasinya (Zakaria, 2016). Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka bisa dilihat dari sumber daya manusia pada perusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan (Sinurat, 2017).

Keberhasilan tujuan organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Samsuni, 2017). Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan (Agustina, 2018). Sehingga efektifitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya (Sugianto, 2018).

Erat kaitannya dengan masalah produktivitas adalah pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut (Anoraga, 2005), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang).

Menurut (Sinungan, 2014) produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut (Sutrisno, 2009) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah

dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

PT. Rante Mutiara Insani sebagai salah satu kontraktor lokasi kerja penambangan milik PT. Adaro Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontruksi umum. Di PT. Rante Mutiara Insani dalam bidang kontruksi umum termasuk kegiatan kontruksi dilakukan dengan menggunakan metode konvensional, yaitu kombinasi alat gali-muat dan alat angkut. Keberadaan alat mekanis pada kegiatan kontruksi merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan, yaitu untuk mencapai sasaran produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penggunaannya, perlu dilakukan perhitungan secara tepat agar kemampuan alat dapat digunakan secara optimal, disamping itu harus disesuaikan dengan kondisi material yang ditangani dan kemudahan pengoperasian alat serta perawatannya.

Kegiatan kontruksi yang dilakukan dengan lahan terbuka terdiri dari pengupasan lapisan tanah penutup (*stripping overburden*) meliputi pembersihan lahan (*land clearing*), pengupasan tanah pucuk (*top soil*) dan pengelolaan, pemuatan dan pengangkutan lapisan batuan penutup. Setelah itu dilakukan kontruksi terbuka yang meliputi pembongkaran tanah pemuatan dan pengangkutan tanah ke proyek yang ingin di buat di lokasi yang sudah di tentukan. Khusus untuk pengangkutan PT. Rante Mutiara Insani menggunakan unit alat angkut berupa dump truck dengan vessel.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang diteliti oleh (Tasrif, 2021), (Pebriyanti, 2020), (Agus, 2019), (Juwita, 2016) menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh (Trisnawati, 2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan PT. Rante Mutiara Insani dalam bentuk pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi untuk meningkatkan status karyawan yang berada di perusahaan, dengan adanya pengembangan karir yang baik di suatu perusahaan dapat memotivasi karyawan bekerja secara maksimal. Hal itu juga dapat

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang meningkat.

Selain karyawan merasa puas akan karirnya, juga dapat memajukan perusahaan tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena yang sering terjadi di PT. Rante Mutiara Insani tepatnya pada bagian departemen mekanik PLANT, perusahaan PT. Rante Mutiara Insani telah melakukan pengembangan karir kepada karyawan di bagian departemen *PLANT* dalam bentuk pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi, namun produktivitas mereka sebagian masih ada yang menurun, dikarenakan semangat kerja yang kurang baik, pengembangan diri yang belum begitu matang sehingga membuat hasil yang di inginkan dari perusahaan PT. Rante Mutiara Insani tidak tercapai / tidak sesuai dengan apa yang di ingin kan .

Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Mekanik (*PLANT*) Pada PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Marwansyah, 2015) menyatakan bahwa terdapat dua perspektif tentang karir, sebagaimana diuraikan sebagai berikut: Dari satu perspektif, karier adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir objektif. Sedangkan dari perspektif lain, karier meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subjektif.

Menurut (Rivai, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja, atau *Job Performance* merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.
- b. Eksposur, Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi

lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

- c. Jaringan kerja, berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
- d. Kesetiaan terhadap organisasi, Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan.
- e. Pembimbing dan sponsor, Pembimbing akan memberikan nasehatnasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.
- f. Peluang untuk tumbuh, Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Menurut (Rivai, 2013) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan karir, Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- b. Pelatihan, Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
- c. Perlakuan yang adil dalam berkarir, Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
- d. Informasi karir, Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- e. Promosi, Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- f. Mutasi, Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

- g. Pengembangan tenaga kerja, Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2014) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hidung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut (Dharma, 2006) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat tentang pengukuran produktivitas kerja, (Dharma, 2006) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (output) yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan Pengukuran kualitatif keluaran (output) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran.

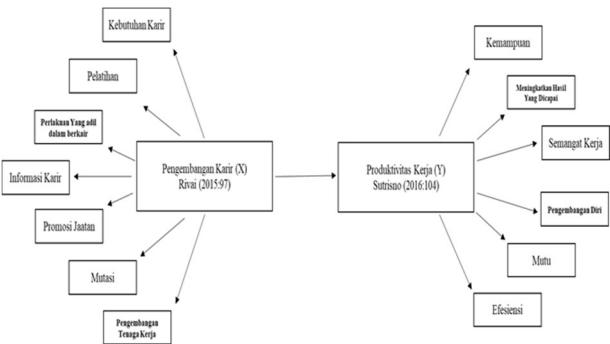
Menurut (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

- c. Hubungan antara atasan dan bawahan
Akan mempengaruhi kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.
Menurut (Sutrisno, 2009) faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut :
- a. Perbaikan Terus Menerus
 - b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan
 - c. Pemberdayaan SDM

Kerangka Konseptual

Gambar : 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah, 2022

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut: Ha : Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Departemen Mekanik (Plant) PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong. Ho : Tidak Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Departemen Mekanik (Plant) PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif verikatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Mekanik PLANT di PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong sebanyak 75

Orang. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Departemen Mekanik PLANT di PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong Sebanyak 75 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan datanya menggunakan. Kuesioner Menurut (Martono N. , 2015) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pernyataan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitan. Observasi Menurut (Martono N. , 2015), menyatakan bahwa observasi atau pengamatan merupakan sebuah proses mendapatkan informasi atau data menggunakan panca indera. Penelitian ini dilakukan dengan cara langsung datang keperusahaan dan melihat secara nyata lokasi perusahaan PT. Rante Mutiara Insani.

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan statistik untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya.Metode analisis ini digunakan pada data yang diperoleh hasil jawaban kuesioner dan dilakukan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 26 untuk megetahui apakah data yang telah didapat melalui kuisisioner memiliki data yang valid. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X) Pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Kondisi	Sig	Kesimpulan
	X1.1	0,577	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,026<0,05	Valid

Pengembangan Karir (X)	X1.2	0,780	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,003 < 0,05$	Valid
	X1.3	0,746	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.4	0,279	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,015 < 0,05$	Valid
	X1.5	0,755	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.6	0,737	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.7	0,285	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,013 < 0,05$	Valid
	X1.8	0,243	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,036 < 0,05$	Valid
	X1.9	0,291	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,011 < 0,05$	Valid
	X1.10	0,556	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.11	0,601	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Kondisi	Sig	Kesimpulan
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,357	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,002 < 0,05$	Valid
	Y1.2	0,317	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,006 < 0,05$	Valid
	Y1.3	0,608	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	Y1.4	0,272	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,018 < 0,05$	Valid
	Y1.5	0,509	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	Y1.6	0,429	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	Y1.7	0,274	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,017 < 0,05$	Valid
	Y1.8	0,339	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,003 < 0,05$	Valid
	Y1.9	0,233	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,045 < 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X)
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,780	11	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan

Produktivitas Kerja (Y)	0,799	9	Reliabel
-------------------------	-------	---	----------

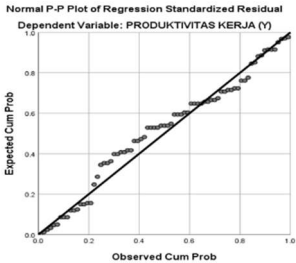
Sumber: Data diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55728101
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.075
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Normalitas dengan analisis grafik p-plot
Gambar 1 Grafik P-Plot Uji Normalitas Data



Sumber: Data diolah, 2022

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	27.172	2.495		10.890
	PENGEMBANGAN KARIR (X)	.260	.054	.493	4.844

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Hipotesis
a. Uji Parsial (Uji-t)
Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil

dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Nilai t_{tabel} dengan α 5% dan df = jumlah sampel (n) dikurangi jumlah variabel (k) yang digunakan. Nilai t_{tabel} sebesar 1,666, untuk df = $n-2$, yaitu $75-2 = 73$.

Tabel 8 Hasil Uji-t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.172	2.495		10.890
	PENGEMBANGAN KARIR (X)	.260	.054	.493	4.844
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)					

Sumber: Data diolah, 2022

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.643	.633	1.568
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X)				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)				

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai koefisien tersebut dibandingkan dengan tabel klasifikasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 10 Kekuatan Hubungan Koefisien

Nilai Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00	Tidak ada korelasi
0,01 – 0,25	Sangat lemah
0,26 – 0,50	cukup
0,51 – 0,75	Kuat
0,76 – 0,99	Sangat kuat
> 100	Kuat Sempurna

Sumber: Data diolah, 2022

Pembahasan

Pada penelitian ini penulis menggunakan tehnik kuesioner dalam pengambilan dengan menyebarkan pernyataan kepada responden untuk dijawab dan hasilnya digunakan untuk pengujian hipotesis.

Adapun setelah dilakukan pengolahan data selanjutnya akan dibahas lebih mendalam lagi mengenai hasil temuan hipotesis sebagai berikut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Departement Mekanik (PLANT) pada PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,844 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,666 ($4,844 > 1,666$) dengan nilai sigifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Dpartement Mekanik (PLANT) Pada PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong yang sebesar 63,3%, sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian yang berpengaruh diteliti oleh Mohammad Jon Tasrif (2021) dengan judul skripsi “ Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia“. Hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia.

Penelitian Riska Febriyanti (2020), dengan judul skripsi “Efektifitas Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. SENAMAS ENERGINDO“. Dari hasil pengolahan data penelitian ini menunjukan bahwa t_{hitung} sebesar $2.251 > t_{tabel}$ 1.996, serta nilai signifikannya sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan uji F sebesar F hitung $5.067 > 3.97$, serta nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan positif antara variabel pengembangan karir terhadap variabel produktivitas kerja.

Penelitian Hersusetiyati dan Agus Sopyan (2019), dengan judul skripsi “ Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019) “. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karier

berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung.

Penelitian Juwita (2016) dengan judul skripsi “Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu “. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu.

Hal ini tidak mendukung dari penelitian Eva Trisnawati (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar 46.5%.

Penelitian ini sesuai dengan teori menurut Rivai (2015: 97) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkan mencapai karir yang diinginkan. Dan menurut Sutrisno (2016 : 98), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dari hasil pengujian validitas variabel pengembangan karir (X) dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Pengembangan Karir (X) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Sedangkan dari hasil pengujian validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Hasil uji realibilitas variabel pengembangan karir (X) pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,780 untuk variabel Pengembangan Karir (X) yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 ($0,780 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa

seluruh pernyataan dalam variabel Pengembangan Karir (X) reliable.

Sedangkan dari hasil pengujian reabilitas variabel produktivitas kerja (Y) pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,799 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 ($0,799 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Produktivitas Kerja (Y) reliable.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif yaitu sebesar 0,260, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja adalah positif, artinya semakin tinggi pengembangan karir di Departemen (PLANT) pada PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja dengan pengaruh yang kuat.

Nilai tertinggi dari variabel pengembangan karir yaitu terdapat pada indikator promosi jabatan dengan pernyataan perusahaan memberikan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi tinggi pada PT. Rante Mutiara Insaini sudah berjalan dengan baik sehingga karyawan merasa puas dan terdapat pada produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan toeri Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 19) Pengembangan SDM menyatakan bahwa Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu memperbesar tekad untuk mandiri. Sedangkan nilai tertinggi dari variabel produktivitas kerja yaitu terdapat pada indikator kemampuan dengan pernyataan karyawan sangat bergantung kepada profesionalisme mereka dalam bekerja. Pada PT. Rante Mutiara Insani karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan dengan profesional. Hal ini sesuai dengan toeri menurut Fahmi (2013, hal.250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyarakatan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan emikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya anusia, manajer atau pihak lain.

Variabel pengembangan karir untuk indikator mutasi memiliki nilai paling terendah yaitu pada tingkat perusahaan memindahkan karyawannya yang di dasarkan pada prestasi kerja karyawannya. Karena pada PT Rante Mutiara Insani proses mutasi yang sudah berjalan hanya diperlukan ketika ada jabatan yang kosong diarea tertentu yang berdasarkan pada prestasi kerja karyawannya dan juga harus sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman yang diinginkan perusahaan.

Sedangkan Variabel produktivitas kerja untuk indikator efisiensi memiliki nilai paling terendah yaitu pada tingkat karyawan dapat membandingkan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pada PT RMI untuk indikator efisiensi cenderung sudah berjalan namun perusahaan masih merasa belum seimbang antara hasil dari tenaga kerja dan sumber daya yang digunakan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Menurut Sutrisno (2016 : 98), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Hasil Uji -t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 4,844 lebih besar dari nilai ttabel 1,666 ($4,844 > 1,666$) dengan nilai sigifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT.Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong, karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD). Hasilnya menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,893. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,643 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,633.

Pada PT. Rante Mutiara Insani (RMI) di Kabupaten Tabalong pengembangan karir sudah

relevan dijalankan. Hal ini dapat dilihat dalam bentuk pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi untuk meningkatkan status karyawan yang berada di perusahaan, dengan adanya pengembangan karir yang baik di suatu perusahaan dapat memotivasi karyawan bekerja secara maksimal. Yang mana dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang meningkat.

Dari hasil pengujian hipotesis maka didapat bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Departement Mekanik (*PLANT*) pada PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong. Akan tetapi pengembangan karir masih perlu di evaluasi agar tetap berjalan dengan konsisten agar produktivitas kerja karyawan dapat tercapai. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditargetkan.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Departement Mekanik (*PLANT*) pada PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong ada pengaruh, dengan nilai thitung sebesar 4,844 lebih besar dari nilai ttabel 1,666 ($4,844 > 1,666$) dengan nilai sigifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Mekanik (*PLANT*) di PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Mekanik (*PLANT*) di PT. Rante Mutiara Insani Kabupaten Tabalong yang sebesar 63,3%, sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

SARAN

1. Variabel pengembangan karir untuk indikator mutasi memiliki nilai paling terendah yaitu pada tingkat perusahaan memindahkan karyawannya yang di dasarkan pada prestasi kerja karyawannya.

Sebaiknya pada permasalahan ini perusahaan melakukan analisa terlebih dahulu agar dapat menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan.

2. Variabel produktivitas kerja untuk indikator efisiensi memiliki nilai paling terendah yaitu pada tingkat karyawan dapat membandingkan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pada permasalahan ini perusahaan sebaiknya menganalisis dan mengevaluasi terkait hasil kerja karyawannya dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, seperti Manusia (*Man*), Teknologi (*Machine*) dan Methode yang digunakan yang masih dianggap belum sesuai dengan kegunaannya.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian diluar variable yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, a. S. (2019). Analisis rasio profitabilitas pada pt bank permata, tbk. Business . *Economics and entrepreneurship*, 1–8.
- Agustina, e. S. (2018). Pengaruh jumlah penduduk, tingkat pengangguran dan tingkat pendidikan terhadap kemiskinan di provinsi aceh. *Jurnal perspektif ekonomi darussalam*, 265-283.
- Anoraga. (2005). *Manajemen bisnis, cetakan ketiga*. Jakarta : rineka cipta.
- Dharma. (2006). *Manajemen supervisi*. Jakarta: pt. Raja grafindo persada.
- Fahmi, i. (2013). *Manajemen strategis teori dan aplikasi*. Bandung: alfabeta.
- Hasibuan, m. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan keempatbelas*. Jakarta : bumi aksara.
- Juwita. (2016). *Artikel ilmiah pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu*.
- Manik. (2018). *Pengelolaan lingkungan hidup*. Jakarta: kencana.
- Martono, n. (2015). *Metode penelitian sosial*. Jakarta: pt rajagrafindo persada.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Bandung: alfabeta.
- Pebriyanti, r. A. (2020). Efektivitas pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di pt. Senamas energindo mineral. *Jimek : jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi*, 111-123.
- Rivai, v. &. (2013). *Manajemen sdm untuk perusahaan*. Jakarta: pt.rajagrafindopersada.
- Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal al-falah*, vol. Xvii, no. 31.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: cv bandar maju.
- Sinungan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta : bumi aksara.
- Sinurat, e. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Himawan putramedan. *Jurnal ilmiah methonomi*, 92- 106.
- Sugianto, s. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di universitas jember. *Bisma: jurnal bisnis dan manajemen*, 1-9.
- Supendy, r. &. (2018). *Pengatuh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pt. Pos indonesia (persero)*. Kendari.
- Sutrisno, e. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: prenada media group.
- Tasrif, m. J. (2021). Pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan pt prima sejahtera indonesia. *Jurnal manajemen fe-ub*, 92-101.
- Trisnawati, e. (2020). Pengaruh pengembangan karir dengan produktivitas kerja karyawan pada p.t. sinar niaga sejahtera makassar. *Jurnal economix*, 81-88.
- Veithzal rivai zainal, s. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan . Edisike-7*. Depok: pt rajagrafindo.
- Yusuf. (2015). *Manajemen sumber daya manusia lembaga keuangan syariah*. Jakarta: raagrafindo persada.
- Zakaria, s. &. (2016). Human capital as a strategic imperative for organizational performance:how relevant is human resource contribution in today's digital economy. *Scirea journal of management*, 31-42

