

## ***The Influence Of Career Development, Human Resource Planning And Work Motivation On Work Productivity***

### **Pengaruh Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Dewi Andriani<sup>1\*</sup>, Amelia Khusnul Chotima<sup>2</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>

[dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*In an objective company, of course, good work productivity is expected from all employees of the company. Labor productivity is considered as the ability of workers to achieve a desired result. To obtain a good result, cooperation between employees is required. This study uses quantitative data types, data obtained through questionnaires to employees. The selected sample was 100 company employees, all of whom were selected using the non-probability sampling method, the criteria set were that all respondents were employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Sidoarjo branch. The constant of the multiple linear regression equation in Table 5 is 11,606 and is said to be positive, indicating that if the calculation of career development, HR planning, work motivation is zero, consistency is calculated then the amount of Employee Work Productivity will undergo a change, namely an increase of 11,606. Based on multiple linear regression analysis through simultaneous testing it was found that the variables Career development (X1), HR planning (X2), work motivation (X3), obtained an F score and a significance score can be interpreted that the variable career development, HR planning, work motivation in a way that simultaneously has a positive effect on the productivity of employees of PT. Japfa Comfeed Sidoarjo.*

**Keywords:** Career Development, Human Resource Planning, Work Motivation, Work Productivity

#### **ABSTRAK**

Dalam suatu tujuan perusahaan tentunya diharapkan produktivitas kerja yang baik dari seluruh karyawan perusahaan tersebut. Produktivitas tenaga kerja dianggap seperti kemampuan pekerja agar mencapai sebuah hasil yang diinginkan. Untuk memperoleh sebuah hasil yang baik, maka diperlukan kerja sama antar pihak karyawan. Penelitian ini menggunakan Jenis data kuantitatif, Data yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan. Sampel yang dipilih adalah 100 karyawan perusahaan yang semuanya dipilih dengan menggunakan metode non-probability sampling, kriteria yang ditetapkan yaitu semua responden adalah karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia cabang Sidoarjo. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 5 ialah 11.606 serta dikatakan positif, menunjukkan bahwasannya jika pengembangan karir, perencanaan sdm, motivasi kerja kalkulasinya ialah nol, diperhitungkan konsisten lalu besarnya Produktivitas Kerja Karyawan hendak menjalani alterasi yaitu peningkatan sebanyak 11.606. Berlandaskan pada analisis regresi linier berganda melalui pengujian dengan cara simultan didapati bahwasannya variabel Pengembangan karir (X1), Perencanaan SDM (X2), motivasi kerja (X3), didapati skor F dan skor signifikansi dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir, perencanaan sdm, motivasi kerja dengan cara simultan berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Sidoarjo.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

### **1. Pendahuluan**

Dalam suatu tujuan perusahaan tentunya diharapkan produktivitas kerja yang baik dari seluruh karyawan perusahaan tersebut. Produktivitas tenaga kerja dianggap seperti kemampuan pekerja agar mencapai sebuah hasil yang diinginkan. Untuk memperoleh sebuah hasil yang baik, maka diperlukan kerja sama antar pihak karyawan. Hal ini yang mendasari sebuah syarat bagi para pemimpin bisnis dalam menggunakan sumber daya manusia yang ada. Setiap pengusaha berharap sebuah kemampuan bekerja yang baik dari karyawannya, mencapai

tujuan menjadi sangat produktif. Dalam masa modern yang kian berkembang seperti saat ini, pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah karena semua infrastruktur dan penataan harus disiapkan demi mendukung tercapainya sumber daya manusia yang bermutu. Bisnis harus bertahan dan memiliki citra publik yang positif dan tidak dapat mengabaikan pengembangan sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan aset penting perusahaan, karena karyawan merupakan pemain kunci utama untuk perkembangan bisnis perusahaan, tentunya akan sangat rugi perusahaan jika karyawannya produktif kerja rendah. Siagian (2021) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk mendapatkan sebanyak-banyaknya media yang ada atas pendapatan pengeluaran yang sempurna, oleh karena itu produktivitas tenaga kerja seorang pekerja dapat disebut prestasi apabila pekerja tersebut dapat melakukan secara optimal dengan efisiensi untuk menghasilkan produk kerja maksimal. Menurut Ardana dkk (2012) Produktivitas kerja adalah salah satu yang terpenting dalam keberhasilan suatu bisnis. etos kerja merupakan cerminan dari produktivitas kerja karyawan, yang dimana menjadi baik apabila memiliki mental yang baik.

Pengembangan karir karyawan merupakan langkah menuju peningkatan produktivitas karyawan. Menurut Sutrisno (2011) penambahan diri dilakukan oleh individu guna mencapai produktivitas yang sempurna dalam pengembangan karir. Perencanaan karir meliputi identifikasi yang berhubungan dengan tujuan karir juga pengembangan rencana. Manajemen karir merupakan sistem organisasi untuk mengevaluasi, menugaskan, memilih dan mengembangkan karyawan agar tersedia sekelompok orang yang berkualitas agar dapat memenuhi kebutuhan dimasa depan (Kaswan : 2014). Menurut Sondang P.Siagian (2015) karir merupakan pengembangan pribadi yang dilakukan seorang karyawan agar mencapai sebuah jenjang karir. pengembangan karir tidak lepas dari evaluasi dan pengukuran kinerja. laryawan yang berkinerja baik aka memiliki peluang karir yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sumber daya manusia. Sunyoto (2012) rencana kerja merupakan cara penilikan, ekspansi, pelaksanaan, dan pengawasan untuk menetapkan sebuah perusahaan mempunyai lokasi yang strategis diuntungkan dari prespektif titik ekonomi tenaga kerja. Perencanaan sumber daya manusia adalah tugas primer yang harus dilaksanakan, untuk mengetahui apa itu sumber daya manusia dan bagaimana memastikan tersedianya tenaga kerja yang cukup untuk berbagai tempat. Menurut Pella dan Inayati (2011) Perencanaan adalah pemilihan taktik dan strategi perencanaan agar mencapai tujuan perusahaan. Perencanaa sumber daya manusia bisa dipahami menjadi suatu kaidah upaya demi menentukan permintaan karyawan untuk waktu tertentu sebagai kualitatif ataupun kuantitatif menggunakan metode tertentu (Fahmi, 2011). Hasil perencanaan baru akan diketahui dikemudian hari. Agar resiko yang ditimbulkan relatif rendah, maka segala aktivitas, perilaku dan strategi harus dirancang dengan mempertimbangkan tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan persoalan “pilihan”, yaitu pemilihan haluan melalui sistem terpilih guna mencapai tujuan. Menurut Cascio (2005) Upaya untuk memperhitungkan transformasi bisnis lingkungan juga kebutuhan perusahaan merupakan definisi dari perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia mesti dilakukan tersusun dan strategis sehubungan atas kebutuhan manusia di masa depan menggunakan sumber informasi yang tepat dalam organisasi, untuk menyediakan sumber daya manusia untuk bekerja dengan kuantitas dan yang optimal (Kurniawati, 2016).

Selain perencanaan sumber daya manusia, salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Rivai (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu model untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan agar dapat melakukan tugas-tugas yang sesuai untuk mencapai tujuan dengan kesadaran, semangat dan tanggung jawab. Menurut Heidjachrahman dan Wilson (2008) Motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang dan berusaha melakukan apa yang diinginkannya. Rifai dan

Sagala (2009) menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga : a) kondisi yang mendorong orang menuju tujuan, b) keahlian dalam membuat perusahaan dan karyawan ingin terus bekerja dengan sukses, agar tujuan perusahaan dan keinginan karyawan tercapai secara bersamaan, c) merupakan energi untuk mengerahkan, menciptakan, dan menjaga perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi erat kaitannya atas jalan maupun gerakan yang muncul saat seseorang melakukan upaya agar mencapai tujuan yang diinginkan (Oktasari, 2018). Husein (2011) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan kesetaraan hasil diperoleh (input) dan total pengeluaran (output).

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo merupakan anak bisnis agribisnis terintegrasi di Indonesia. Bidang utama perusahaan adalah produksi pakan ternak ayam, pengolahan unggas dan peternakan. Survei pra-riset dilakukan untuk mengumpulkan data tentang tingkat produktivitas tenaga kerja. Adanya fenomena terkait pengembangan karir yaitu masih banyak pegawai yang bekerja lebih dari 5 tahun namun belum ada tanda-tanda peningkatan karir, pegawai yang kurang memiliki karir kerja membuat pegawai takut untuk bekerja, katanya tidak ada kejelasan. Selain lembur, masalah pengembangan karir yang tidak jelas, dan kurangnya perencanaan tenaga kerja karena atasan tidak menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan di tempat kerja, perusahaan melihat pilihan lain yang lebih jelas di masa depan. Selain itu, Mengingat pentingnya motivasi maka salah satu wujud perhatian perusahaan adalah motivasi pegawai di lokasi kerja dengan meningkatkan kesadaran internal melewati berbagai inisiatif maupun insentif eksklusif seperti promosi dan bonus, sejalan dengan kebijakan perusahaan memotivasi karyawan. Tetap semangat dalam bekerja. Menjaga karyawan termotivasi sangat penting. Motivasi merupakan pendorong sekelompok supaya melaksanakan sesuatu.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Priyono (2010) Pengembangan karir merupakan kegiatan yang memiliki gambaran dan pola pertumbuhan dan karir seseorang yang jelas dan sistematis. Serangkaian posisi ataupun komitmen akan disetir individu semasa jabatannya. Menurut Nitisemito (1991) indeks pengembangan karir diantaranya yaitu :

- a. Prestasi kerja : Pertumbuhan profesi amat terkait bagi kineja baik dan beretika.
- b. Eksposure :Ketahui apa yang diharapkan untuk promosi, transfer, dan peluang karir lainnya dengan berpartisipasi dalam kegiatan yang bermanfaat.
- c. Jaringan Kerja : Eksposur merupakan perolehan dari jaringan kerja.
- d. Pengunduran diri : Jika seseorang menemukan peluang karir di suatu tempat, pensiun ialah cara akan mendapat arah tujuan.
- e. Kesetiaan pada organisasi : Di banyak perusahaan, orang lebih menghargai loyalitas karir daripada loyalitas perusahaan.
- f. Pembimbing dan sponsor : Seorang manajer dapat digambarkan sebagai seseorang yang menasihati karyawan dan memberikan informasi karir formal.
- g. Bawahan yang mempunyai peran kunci : Atasan disebut berhasil apabila bawahannya mendukung pertumbuhan dan kinerja perusahaan.
- h. Peluang untuk tumbuh : Hendaknya pegawai dikasih momen demi melatih keterampilan melalui kursus pelatihan dan pendidikan lanjutan.

Pengembangan karir biasanya dimulai dari diri sendiri. Setelah komitmen dibuat, beberapa kegiatan pengembangan profesional akan dilaksanakan. Dapat dikatakan pengembangan karir memberikan pengaruh yang cenderung menguntungkan bagi perusahaan. Mengenai penelitian ini ditopang penelitian yang digarap Budi Muliawa (2020) seperti yang terlihat pada variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di RSUD Rokan Hulu.

### Perencanaan sumber daya manusia

Menurut Edy Sutrisno (2009) sumber daya manusia merupakan sebuah ancangan manusia. Ancangan kepada sdm berdasar bagi orang untuk sebuah organisasi. Menurut Samsul Bahri (2016) indikator dari perencanaan sumber daya manusia diantaranya yaitu :

- a. Pengadaan : Pengadaan, termasuk pengambilan daln seleksi, harus dijalankan dengan tepat dan akurat agar kuantitas dan kualitas sumber daya manusia setara dengan keinginan perusahaan.
- b. Pengembangan : Pengembangan merupakan cara mengembangkan keterampilan konseptual, teoritis, moral dan teknis karyawan malui pelatihan dan pendidikan
- c. Kompensasi : Kompensasi merupakan balasan atas berbentuk barang ataupun uang terhadap pegawai dalam bentuk kompensasi atas layanan perusahaan.
- d. Pemeliharaan : Pemeliharaan harus di konsep dengan apik agar *turnover* rendah.
- e. Kedisiplinan : Disiplinan sebagai ungkapan kewajiban pegawai yang harul dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- f. Pemberhentian : Pemberhentian dilakukan sesistematis mungkin agar tidak menimbulkan masalah bagi perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia ialah prosedur mengidentifikasi keperluan karyawan nan sarana untuk memenuhi kebutuha tersebut dengan cara mengintegrasikan implementasinya ke dalam rencana bisnis. Hal tersebut dapat dilihat melalui penelitian terdahulu dari Atiek Kusdiana (2017) variabel perencanaan sumber daya manusia ditemukan secara parsial ataupun secara simultan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja..

### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) ketika motivasi tinggi, karyawan akan berusaha keras untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga disiplin kerja akan tinggi. Indikator motivasi kerja menurut Rivai (2011) sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis : ialah hirarki paling dasar dari kebutuhan manusia, kebutuhan hidup, dan dapat diturunkan dari indikator seperi penyediaan sarana dan prasarana, dan penyediaan sarana istirahat.
- b. Kebutuhan Rasa Aman : Dilihat dari indikasinya, mereka merasa nyaman dengan perlakuan atasan yang menjadi jaminan keamanan kerja.
- c. Kebutuhan Sosial : Pembiasaan bekerja secara berkelompok di lingkungan kerja.
- d. Kebutuhan Pengakuan : Dilihat dari indikasinya atas terbukanya ide, pemberian penghargaan dan perhatian.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri : Pemberian kesempatan untuk mengembangkan skill, kebutuhan, dan kepuasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

Motivasi adalah apa yang mndorong seorang individu untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan ptercapainya tujuan orgnisasi bararti tercapainya tujuan pribadi para anggota orgnoisasi tersebut. Bisa menilik dari pada penelitian terdahu dilakukan Siti Epa (2018) menandakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan Salju dan Lukman (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peroduktivitas kerja.

### Produktivitas Kerja

Menurut Hadoko (2014) produktivitas kerja bukan saja tentang memperoleh peranan se tinggi-tinggi mungkin, akan tetapi mutu output juga krusial. Menurut Sudarmayanti 1996() indikator produktivitas antara lain :

- a. Kemampuan : Keterampilan karyawan dan profesionalitas adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang karyawan .
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai : Dilihat oleh seseorang agar melakukan pekerjaannya.
- c. Semangat kerja : Indikator ini dapat dibaca berdasarkan capaian yang dicapai seseorang.
- d. Pengembangan diri : Dapat diicapai dengan tetap memperhatikan tantangan dan harapan ke depannya.
- e. Mutu : Senantiasa mengusahakan kualitas yang bagus dari sebelumnya.
- f. Efisiensi : Input dan output adalah aspek yang berdampak besar bagi karyawan.

Produktivitas tenaga kerja sangat krusial untuk perusahaan menjadi tolak ukur kesuksesan operasi usaha, lantaran bertambahnya produktivitas kerja dalam perusahaan, hingga semakin tinggi keuntungan dari produktivitas perusahaan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Jenis data kuantitatif, Data yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan. Sampel yang dipilih adalah 100 karyawan perusahaan yang semuanya dipilih dengan menggunakan metode *non-probability sampling*, kriteria yang ditetapkan yaitu semua responden adalah karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia cabang Sidoarjo. Menurut Alex (1992) Populasi ialah pokok melalui mutu serta sifat spesifik yang diketahui atas pengkaji terhadap penelitian serta dari mana kesimpulan didapatkan. [29] Sampel ialah komponen pangkal dari populasi.

Penelitian memakai *purposive sampling* dimana metode pentepan yang dipilih secara cermat agar bermakna dalam suatu desain penelitian melalui pengambilan sampel dari individu dan ditetapkan untuk sifat terbatas. Lalu perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan batas yang digunakan oleh lanatut Thoifah menggunakan tingkat kesalahan 1%, 5%, 10%. Sesuai definisi di atas, populasi mengacu pada objek atau subyek yang menangkup perminan terbatas yang berhubungan melalui pertanyaan penelitian disuatu wilayah.

Pengumpulan data merupakan kegiatan untuk mengelompokan bahan yang diperlukan dalam menanggapi persoalan penelitian. Adapaun bahan yang dibutuhkan sama penyelidik didapat melewati inspeksi dan pengkajian. Pengkaji memakai metode wawancara dan kuisioner. Dengan mengelolah bukti primer atas jawaban responden atas data survey yang dibagikan langsung kepada responden kemudian dianalisa menggunakan Program Statistik Ilmu Sosial (SPSS).

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Analisis Data

##### a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) dikatakan bahwa uji validitas sebagai alat ukur yang tepat untuk menghitung sebuah pernyataan kuesioner. Metode korelasi *pearson* adalah perhitungan dalam penelitian ini melalui nilai signifikansi bahwa ditemukan berdasarkan indeksl, dinyatakan benar bila nilai signifikannya  $< 0,05$ , juga dikatakan tak benar bila nilai signifikannya  $> 0,05$  (Nunnaly, 1994).

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,519	0,196	Valid
	X1.2	0,526	0,196	Valid
	X1.3	0,563	0,196	Valid
	X1.4	0,507	0,196	Valid
	X1.5	0,531	0,196	Valid
	X1.6	0,560	0,196	Valid
	X1.7	0,574	0,196	Valid
	X1.8	0,521	0,196	Valid
Perencanaan Sdm	X2.1	0,630	0,196	Valid
	X2.2	0,639	0,196	Valid
	X2.3	0,677	0,196	Valid
	X2.4	0,632	0,196	Valid
	X2.5	0,619	0,196	Valid
	X2.6	0,626	0,196	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,661	0,196	Valid
	X3.2	0,721	0,196	Valid
	X3.3	0,599	0,196	Valid
	X3.4	0,596	0,196	Valid
	X3.5	0,650	0,196	Valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0,772	0,196	Valid
	Y.2	0,724	0,196	Valid
	Y.3	0,715	0,196	Valid
	Y.4	0,821	0,196	Valid
	Y.5	0,818	0,196	Valid
	Y.6	0,754	0,196	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Persyaratan minimal agar suatu uji validitas dianggap tepat apabila  $r_{\text{tabel}} = 0,196$ . Artinya, ketika hubungan antar pernyataan memiliki nilai keseluruhan tidak lebih dari 0,196 dikatakan bahwa pernyataan tertera tidaklah benar. Dilihat dari keterangan diatas, bisa di katakan bahwa semua klaim benar juga cukup diterapkan menjadi bahan analisis.

#### a) Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2011) mengatakan bahwasannya uji reliabilitas ialah sepanjang mana reaksi penilaian melalui fenomena serupa, untuk mendapatkan informasi yang serupa.

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

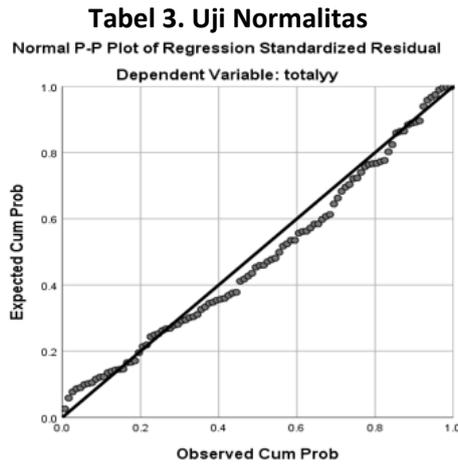
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Pengembangan Karir	0,648	0,60	Reliabel
2	Perencanaan Sdm	0,670	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,649	0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,861	0,60	Reliabel

Sumber: data Primer Diola

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa alpha cronbach bernilai  $> 0,6$  untuk setiap pernyataannya maka, disimpulkan bahwa observasi bersifat reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

**a) Uji Normalitas**



Pada gambar 1 diameter tersebar menurut diagram dan sepanjang arah garis, menunjukkan bentuk penyaluran rata-rata. Maka bisa dinyatakan diagram P-P Plot, pola regresi menagkup asumsi normalitas.

**b) Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Uji Multikolonearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X1)	0,997	1,003
Perencanaan Sdm (X2)	0,993	1,007
Motivasi Kerja (X3)	0,991	1,009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas kalkulasi *Tolerance* menyatakan bahwasannya variabel bebas mempunyai kalkulasi *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel bebas yaitu pengembangan karir sebesar 0,997, perencanaan sdm 0,993, motivasi kerja sebesar 0,991. Kalkulasi (VIF) dari variabel bebas menyatakan yang sama ialah nilai VIF tidak kurang dari 10, yang mana tiap-tiap rasio memiliki kalkulasi pengembangan karir sejumlah 1,003, perencanaan sdm sejumlah 1,007 dan motivasi kerja sejumlah 1,009. Berlandaskan kalkulasi *Tolerance* dan VIF bisa dinyatakan bahwasannya tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam pola regresi.

**c) Uji Autokorelasi**

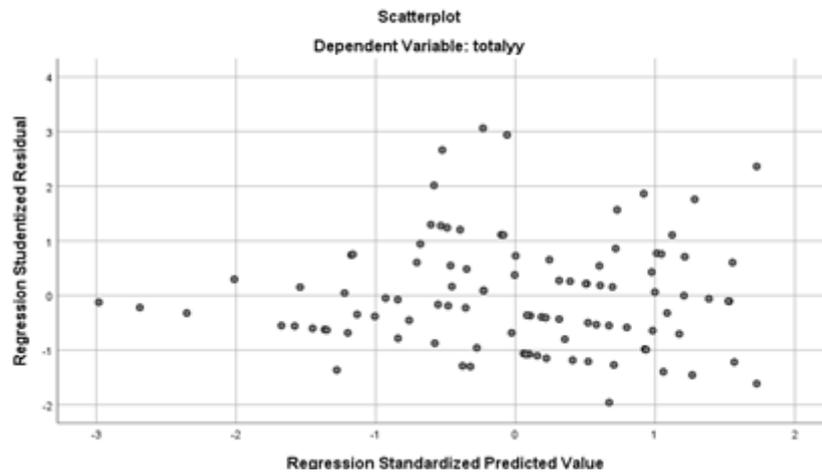
**Tabel 5. Uji Autokorelasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X1)	0,997	1,003
Perencanaan Sdm (X2)	0,993	1,007
Motivasi Kerja (X3)	0,991	1,009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 4. dinyatakan bahwa kalkulasi durbin watsons sejumlah 1.283. Artinya regresi linear berganda pada pembahasan adalah tidak terlaksana autokorelasi.

**d) Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2 scatterplots bisa diamati bahwasannya titik-titik tak mewujudkan bentuk yang transparan. Titik-titik memencar di atas dan bawah nilai 0 berdasarkan sumbu Y. Dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda diterapkan buat memperkirakan keluasan hasil variabel dependen dalam hubungannya dengan variabel independen dan menggunakan variabel terikat untuk memprediksi variabel independen.

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,606	1,272		9,123	,000
	Pengembangan karir (X1)	,147	,023	,495	6,500	,000
	Perencanaan sdm (X2)	,167	,031	,410	5,368	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,091	,046	,152	1,993	,000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel 5 dapat dikatakan bahwa regresi linier berganda didapat pertepatan linier berganda :

$$Y = 11.606 + 0.147X1 + 0.167X2 - 0.91X3 + e$$

Jadi hasil persamaan ini sebagai berikut:

- Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 5 ialah 11.606 serta dikatakan positif, menunjukkan bahwasannya jika pengembangan karir, perencanaan sdm, motivasi kerja kalkulasinya ialah nol, diperhitungkan konsisten lalu besarnya Produktivitas Kerja Karyawan hendak menjalani alterasi yaitu peningkatan sebanyak 11.606.
- Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir ialah sebanyak 0.147 serta dikatakan positif, menunjukkan bahwasannya tiap alterasi sebanyak satu satuan terhadap pengembangan karir selagi perencanaan sdm dan motivasi kerja diasumsikan tetap, diperhitungkan konsisten lalu besarnya Produktivitas Kerja Karyawan hendak menjalani alterasi yaitu peningkatan sebanyak 0.174.
- Koefisien regresi pada variabel perencanaan sdm ialah sebanyak 0.167 serta dikatakan positif, menunjukkan bahwasannya tiap alterasi sebanyak satu satuan terhadap perencanaan

- sdm selagi pengembangan karir dan motivasi kerja diperhitungkan konsisten lalu besarnya Produktivitas Kerja Karyawan hendak menjalani alterasi yaitu peningkatan sebanyak 0.167.
- d. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja ialah sebanyak 0.091 serta dikatakan positif, menunjukkan bahwasannya tiap alterasi sebanyak satu satuan terhadap motivasi kerja selagi pengembangan karir dan perencanaan sdm diperhitungkan konsisten, lalu besarnya Produktivitas Kerja Karyawan hendak menjalani alterasi yaitu peningkatan sebanyak 0.091.

**4. Uji Hipotesis**

**a) uji parsial (uji t)**

Pengkajian hipotesis dengan cara segmental bermaksud demi menilik keleluasaan pengaruh dengan cara terpisah variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir (X1), perencanaan sdm (X2), dan motivasi kerja (X3) pada variabel dependen produktivitas kerja (Y). Hasil yang diperoleh dari pengujian diatas yaitu:

**Tabel 7. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Sid. Error	Beta		
1	(Contant)	11,606	1,272		9,123	,000
	Pengembangan karir (X1)	,147	,023	,495	6,500	,000
	Perencanaan sdm (X2)	,167	,031	,410	5,368	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,091	,046	,152	1,993	,000

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 6 berikut hasil penelitian hipotesis secara parsial memakai asumsi tingkat kepercayaan sebanyak 5% menggunakan nilai *degree of freedom* sehingga diperoleh ttabel sebesar 1.984. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengembangan karir (X1) hasil  $t_{hitung} = 6.500 > t_{tabel} = 1.984$  dan signifikansi  $0,000 > 0,05$  maka dari itu  $H_a$  diterima juga  $H_o$  ditolak. Hipotesis menyatakan adanya Pengaruh Pengembangan karir pada produktivitas kerja diterima.
- Perencanaan sumber daya manusia (X2) hasil  $t_{hitung} = 5.368 > t_{tabel} = 1.984$  dan signifikansi  $0.000 < 0,05$  maka dari itu  $H_a$  diterima juga  $H_o$  ditolak. Hipotesis menyatakan adanya Pengaruh perencanaan sumber daya manusia pada produktivitas kerja diterima.
- Motivasi kerja (X3) hasil  $t_{hitung} = 1.993 > t_{tabel} = 1.984$  dan signifikansi  $0,000 > 0,05$  maka dari itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hipotesis menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja pada produktivitas kerja diterima.

**b) Uji Simultan (Uji f)**

Berlandaskan penelitian uji f diperoleh hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	76,244	3	25,415	25,583	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,367	96	,993		
	Total	171,611	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Perencanaan sdm (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 7 didapati bahwasannya skor  $F_{hitung}$  sebanyak 25,583 dan signifikansi 0,000, sementara itu skor  $F_{tabel}$  distribusi ialah sebanyak 2,699. Artinya  $F_{hitung} = 25,583 > F_{tabel} = 2,699$  dengan signifikansi  $< 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, perencanaan sdm, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### c) Koefisien Determinasi

Berlandaskan penelitian koefisien determinasi diperoleh hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin watsons
1	.667 <sup>a</sup>	0,444	0,427	0,996	1,283

a. Predictors: (Contant), Motivasi kerja (X3), Perencanaan sdm (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

umber: Data Primer Diolah

Dilihat pada tabel 8. dapat diketahui hasil dari koefisien determinasi sebanyak 0,444 atau 44,4%. sehingga dapat diketahui bahwa variabel produktivitas kerja 44,4% oleh variabel pengembangan karir (X1), perencanaan sdm (X2), motivasi kerja (X3).

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisa pada penelitian ini adalah:

### Pengaruh Pengembangan Karir, Perencanaan SDM, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berlandaskan pada analisis regresi linier berganda melalui pengujian dengan cara simultan didapati bahwasannya variabel Pengembangan karir (X1), Perencanaan SDM (X2), motivasi kerja (X3), didapati skor F dan skor signifikansi dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir, perencanaan sdm, motivasi kerja dengan cara simultan berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Sidoarjo.

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Berlandaskan skor pengkajian yang dilaksanakan bisa dinilai bahwasannya pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Hasil uji t disimpulkan pengembangan karir berpengaruh pada produktivitas kerja maka dari itu bisa dinyatakan ditemukan relasi yang benar.

### Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap produktivitas kerja

Perencanaan SDM dinyatakan menetapkan kebutuhan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas tertentu. Skor uji t dapat dikatakan bahwasannya perencanaan SDM terdapat pengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja terdapat pengaruh pada produktivitas kerja, bisa dilihat pada skor motivasi kerja yang signifikan. Skor uji t dapat dikatakan bahwasannya motivasi kerja terdapat

pengaruh pada produktivitas kerja maka dari itu bisa dinyatakan bahwasannya terdapat korelasi yang signifikan.

### Daftar Pustaka

- Ari, S. A.-Z., & Pekawinan, A. (2015). *Bab li* 22–52.
- Aryanto, U. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Assagaf, S. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.
- Buya, M., Ashad, H., & Watono. (2022). Analisis Faktor Keterlambatan Waktu Pelaksanaan Konstruksi Pada Pembagunan Kantor Bupati Pulau Taliabu Dengan Metode Analytic Hierarchy Process. *Jurnal Konstruksi*, 01(01), 44–53. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/flyover/article/view/966/1037>
- Correlation, T., & Work, B. (2022). *Jurnal Social Library*. 2(1), 24–30.
- Dan, K., Kerja, L., Pt, P., & Indah, I. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Habiba, S. (2019). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Instansi KKD Di Probolinggo*.
- Hanum, F., & Marpaung, H. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Penelitian*, 55–74.
- Hardiyanti, S. E. (2021). Peran Intervening Kepuasan Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(1), 138. <https://doi.org/10.35448/jte.v15i1.7661>
- Hariani, L. S., & Andayani, E. (2019). Jurnal Ekonomi Modernisasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 14(1), 1–15.  
<https://scholar.archive.org/work/mcbwi2oh2nbcckmlopqxqtqkva/access/wayback/http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/download/4411/2755>
- Joy, S. M. (2006). 1233. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Juwita. (2016). Pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu. *Artikel Ilmiah*.
- Khairul Ulum, C., Suryaningtyas, D., & Anjar, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang. *Jurnal Riset ...*, 1–7. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/4061>
- Mahasiswa, S., & Pasir, U. (2017). © 20 22 The Authors. Published by Cano Ekonomos. 2.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Muliadi, M. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja. *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 11(1), 87–104. <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v11i1.174>
- Muliawan, B., & Karya, U. M. (2020). Peran Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Parameter*, 5(2), 107–116.
- Noer, S. W. P., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*, 5(2), 697–705. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15950/15466>
- Perteka, S. I. W. E., Mitriani, E. N. W., & Imbayani, A. I. G. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Values*, 1(4), 60–70.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 1–5. [http://books.google.com.co/books?id=iaL3AAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=intitle:Market+r esearch+in+Practice+inauthor:hague&hl=&cd=1&source=gbs\\_api%0Apapers3://publication/uuid/4EEA28E9-41A0-4677-9426-7B552915D62F%0Ahttps://doi.org/10.1080/23311886.2019.16](http://books.google.com.co/books?id=iaL3AAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=intitle:Market+r esearch+in+Practice+inauthor:hague&hl=&cd=1&source=gbs_api%0Apapers3://publication/uuid/4EEA28E9-41A0-4677-9426-7B552915D62F%0Ahttps://doi.org/10.1080/23311886.2019.16)

- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Sujadi, D., Kadek, N., Fitriani, A., Darmita, M. Y., Mulya, U. T., Mulya, U. T., & Mulya, U. T. (2021). ( *Employee Work Productivity Assessed From Work*. 22(2), 160–177.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, 5(3), 248–253.
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Undang-undang, H. C. D., Mengutip, D., Medan, U., Document, A., & From, A. (2019). *DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Oleh : RIZKI RAHMITA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN*. 19.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. *Repositori STEI*, 2007, 45–61.
- Yusnidar, Y., & Darmawan, D. (2021). Analisis Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Divisi Acces Kota Lhokseumawe. *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, 02, 82–93. <https://doi.org/10.52137/apjpp.v7i2.73>