



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan

Fela Putri Yani ^{1*}, Suwanto ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: felaputriyani@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Januari 2025	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,455 > 1,955)$. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,351 > 1,995)$. Kepuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,994 + 0,333X_1 + 0,507 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi faktor lain contohnya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(70,128 > 2,740)$.
Disetujui Februari 2025	
Diterbitkan Maret 2025	

DOI: 10.32493/jism.v5i1

Keywords:
Job Satisfaction,
Career Development,
Work Productivity

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of job satisfaction and career development on employee work productivity at PT. Collectius Asset Management South Jakarta. The method used is quantitative. The population in this study used a sample of 70 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that job satisfaction influences employee work productivity with a coefficient of determination value of 45% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.455 > 1.955)$. Career development has a significant effect on employee work productivity with a coefficient of determination value of 56.3% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.351 > 1.995)$. Job satisfaction and career development simultaneously have a significant effect on employee work productivity with the regression equation $Y = 6.994 + 0.333 X_1 + 0.507 X_2$. The coefficient of determination value is 67.7% while the remaining 32.3% is influenced by other factors for

example motivation, compensation, work environment and other variables that were not included in this research. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(70.128 > 2.740)$.

How to cite: Yani, F.W, & Suwanto, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 124-136



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

PT. Collectius Asset Management, perusahaan asal Singapura yang merupakan pelopor bidang pengelolaan utang (debt management) dan beroperasi di Asia mengumumkan kemitraannya dengan salah satu biro kredit terkemuka di Indonesia yakni PEFINDO yang juga dikenal sebagai IdScore. Melalui kemitraan ini Collectius kini dapat memperoleh informasi dari biro kredit tersebut dan menawarkan rencana pembayaran utang yang paling efektif dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Menurut Sutrisno (2016:102) "Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja." Produktivitas kerja karyawan suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan menilai produktivitas kerja karyawan terjadi karyawan dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Dari data produktivitas kerja karyawan PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan menunjukkan bahwa selama periode dari tahun 2021 sampai dengan 2023 yang didapat oleh penulis, maka dapat disimpulkan, pada tahun 2022 sampai 2023 pada penilaian sangat baik sangat menurun dari 39,9% ke 31,3%. Sedangkan penilaian kurang baik sangat meningkat pada 2021 sampai 2023 dari tahun 2021 sebesar 28,1% ke tahun 2023 sebesar 35,2%. Sehingga dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan mengalami penurunan.

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi guna peningkatan produktivitas kerja karyawan ada juga faktor lain yaitu pengembangan karir yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, Menurut Widodo (2018:85), "pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang". Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi dengan baik.

Dari data pengembangan karir dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 sampai 2023 target kenaikan jabatan yang ditetapkan tidak tercapai setiap tahunnya, Hal tersebut tidak tercapai sebagai akibat dari kurangnya prestasi dalam berbagai bidang, Faktor penghambat lainnya adalah mentor dan tidak adanya bimbingan dan pelatihan (*coaching*) dari para karyawan senior dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan dan juga para sponsor yang memberi kesempatan untuk mengembangkan karir bagi orang lain. Dan yang terakhir adalah kesempatan tumbuh, bila hal tersebut tidak diberi kesempatan seperti program pelatihan, kursus-kursus, atau penambahan gelar maka akan menghambat kemajuan bagi para karyawan. Karena pengembangan karir adalah hal yang sangat penting maka hal tersebut sangatlah diperlukan langkah-langkah yang konkret yang sekaligus dapat mempengaruhi prestasi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan

hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Handoko dalam Sutrisno (2018: 75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di kepuasan kerjanya”.

Dalam memperoleh data kepuasan kerja peneliti melakukan pra survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pada 30 karyawan PT. Collectius Asset Management Kuningan Jakarta Selatan terkait dengan kondisi kepuasan kerja, bahwa pada aspek promosi hanya tercapai 36,7% dan tidak tercapai 63,3%. Hal ini diketahui banyaknya kurang setuju sebanyak 19 karyawan pada aspek promosi dan adapun pada aspek supervisi hanya tercapai 43,3% dan tidak tercapai 56,7%. Hal ini diketahui banyaknya kurang setuju sebanyak 17 karyawan pada aspek supervisi yang meliputi pada pernyataan kuesioner pada indikator kepuasan kerja yang telah dilakukan pra-survey kepada 30 karyawan. Berdasarkan data diatas menunjukkan kepuasan kerja pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan masih belum tercapai, karena pencapaian data Pra-Survey pada aspek promosi dan supervisi masih di bawah target pencapaian <50%.

Penulis mengamati terdapat beberapa masalah, seperti pada tabel 1.3 pra-survey tentang kepuasan kerja, aspek promosi dan supervisi dalam kepuasan kerja yang tercapai kurang dari 50% dan pada tabel 1.2 data pengembangan karir belum maksimalnya atau terealisasikannya secara baik. Dengan faktor itu sangat berkaitan dengan terjadinya penurunan tanggung jawab pada produktivitas kerja karyawan PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan. Sehubung dengan hal diatas, maka kepuasan kerja dan pengembangan karir merupakan masalah yang penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Triatna (2017:110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Handoko dalam Sutrisno (2018:75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di kepuasan kerjanya”. Locke dalam Wijono (2015:120), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

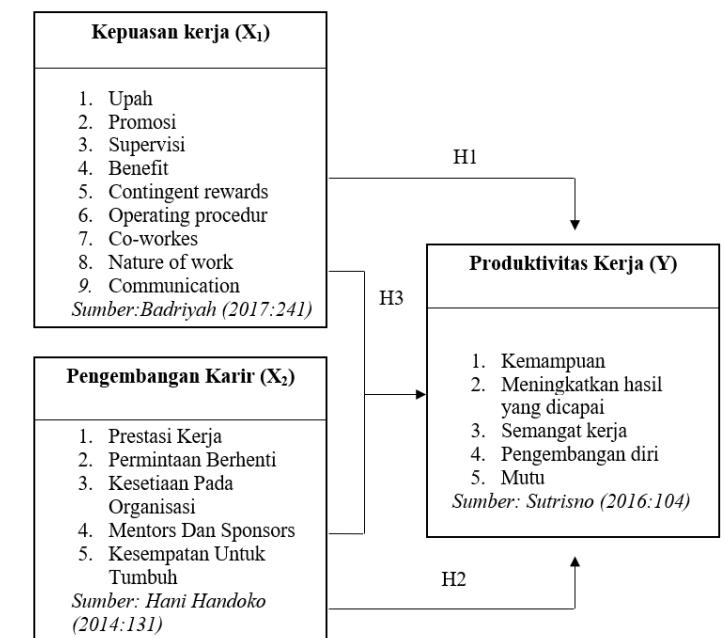
Pengembangan Karir

Disiplin Menurut Henry Simamora (2014:413), karir merupakan urutan- urutan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sedangkan Hani Handoko (2014:121), karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dimiliki selama kehidupan kerja seseorang. Bagi banyak

orang, pekerjaan tersebut merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Bagi orang lain, karir mereka mungkin hanya sekedar ‘nasib’. Memang perencanaan karir tidak menjamin keberhasilan karir. Sikap atasan pengalaman, pendidikan dan juga ‘nasib’ memainkan peranan penting dalam permasalahan ini. Tetapi bagaimanapun juga perencanaan karir diperlukan bagi para karyawan untuk selalu siap menggunakan sekempsatan karir yang ada. Orang-orang sukses biasanya mengembangkan berbagai rencana karir dan kemudian berupaya untuk mencapai rencana-rencana mereka. Pendek kata, karir harus dikelola melalui suatu perencanaan yang cermat. Bila tidak, karyawan akan sering tidak siap memanfaatkan berbagai kesempatan karir, dan departemen personalia akan menhadapi kesulitan untuk memenuhi kebutuhan penyusunan personalia internal organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:99) “produkivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif.” Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Anoraga (2014:175) sebagai konsep ekonomis, “produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.” Menurut Sedarmayanti (2015:56) “filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.” Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan

- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan yaitu sebanyak 233 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 70 responden, ditentukan menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi yang dimiliki lebih dari 233. Analisis linier regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Purnomo,2017:21).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01342174
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,080
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Karena nilai p-value (0,200) lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum digunakan (0,05), kita gagal menolak hipotesis nol. Artinya, residual data dalam sampel ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	6,994	2,668		2,622	,011	
	Kepuasan Kerja	,333	,069	,392	4,864	,000	,745 1,343
	Pengembangan Karir	,507	,074	,552	6,859	,000	,745 1,343

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,745 dan Pengembangan Karir kerja sebesar 0,745, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,343 serta Pengembangan Karir kerja sebesar 1,343 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 ^a	,677	,667	2,043	1,815

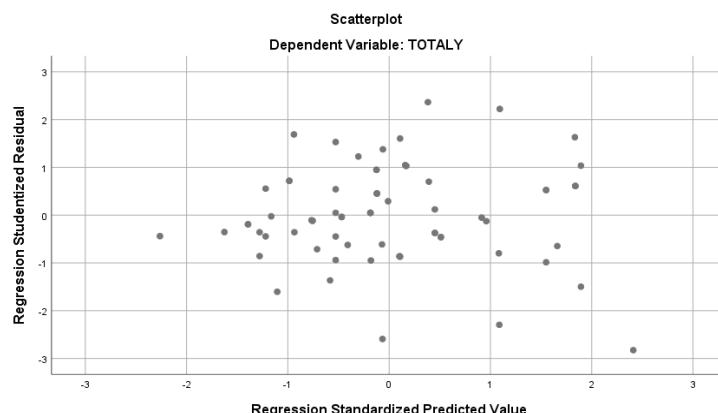
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,815 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah oleh spss versi 25 2024

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linier**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,164	2,872		5,977	,000		
	Kepuasan Kerja	,571	,077	,671	7,455	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,164 + 0,571 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 17.164 diartikan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 17.164 *point*. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,571 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,571 *point*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir Kerja(X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,601	2,778		4,536	,000		
	Pengembangan Karir	,688	,074	,750	9,351	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12.601 + 0,688 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 12.601 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 12.601 *point*. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir kerja (X_2) sebesar 0,688 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,688 *point*.

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,994	2,668		2,622	,011		
	Kepuasan Kerja	,333	,069	,392	4,864	,000	,745	1,343
	Pengembangan Karir	,507	,074	,552	6,859	,000	,745	1,343

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,994 + 0,333 X_1 + 0,507 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,994 diartikan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 6,994 *point*.
- 2) Nilai Kepuasan Kerja (X_1) 0,333 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,333 *point*.
- 3) Nilai Pengembangan Karir kerja (X_2) 0,507 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,507 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,450	,442	2,646	1,657
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,671 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,563	,556	2,359	1,935
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,750 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 ^a	,677	,667	2,043	1,815
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,823 artinya variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun

simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 25, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,450	,442	2,646	1,657

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,450 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,563	,556	2,359	1,935

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,563 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi faktor lain contohnya seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya merupakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 ^a	,677	,667	2,043	1,815

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber :Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,677 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain contohnya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	17,164	2,872		5,977	,000
	Kepuasan Kerja	,571	,077	,671	7,455	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,455 > 1,995$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Kuningan Jakarta Selatan.

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	12,601	2,778		4,536	,000
	Pengembangan Karir	,688	,074	,750	9,351	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,351 > 1,995$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Kuningan Jakarta Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585,555	2	292,777	70,128	,000 ^b
	Residual	279,717	67	4,175		
	Total	865,271	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 25 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($70,128 > 2,740$), hal ini juga diperkuat dengan $\rho value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Kuningan Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $17,164 + 0,571 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,671 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,450 atau sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,455 > 1,955)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Kuningan Jakarta Selatan . Dengan begitu hasilnya positive rumusan masalah pertama terjawab dan hipotesis penelitian terbukti dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,601 + 0,688 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,750 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,563 atau sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain contohnya seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya merupakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,351 > 1,995)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Kuningan Jakarta Selatan . Dengan begitu hasilnya positive rumusan masalah pertama terjawab dan hipotesis penelitian terbukti dimana H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,994 + 0,333 X_1 + 0,507 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,823 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,677 atau sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain contohnya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(70,128 > 2,740)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Collectius Asset Management Kuningan Jakarta Selatan. Dengan begitu hasilnya positive rumusan masalah pertama terjawab dan hipotesis penelitian terbukti dimana H_0 ditolak dan H_3 diterima.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 17,164 + 0,571 X_1$ dan koefisien korelasi 0,671 (hubungan kuat). Kontribusi pengaruhnya adalah 45%, sementara 55% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung $> t$ tabel $(7,455 > 1,955)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, membuktikan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Pengembangan karir (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 12,601 +$

0,688 X₂ dan koefisien korelasi 0,750 (hubungan kuat). Kontribusi pengaruhnya adalah 56,3%, sementara 43,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung $> t$ tabel ($9,351 > 1,995$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, membuktikan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karir dan produktivitas kerja. Secara simultan, kepuasan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 6,994 + 0,333 X_1 + 0,507 X_2$ dan koefisien korelasi 0,823 (hubungan kuat). Kontribusi pengaruh gabungan kedua variabel ini adalah 67,7%, sementara 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan F hitung $> F$ tabel ($70,128 > 2,740$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, membuktikan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). Etika pendidikan. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.
- Agus Jamaludin. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Vol. 3, No. 3, 161-169.
- Algifari. (2015). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Dudung, A. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, ISSN 2356-3923.
- Edduar, H., & Rismansyah. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13 No. 1, 1-15.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Gatot, K., & Faisal, A. G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 2 No. 1, Maret-Juni.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). Sumber daya manusia. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irvan, A., & Eddy, M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No.1.
- Kharis, I. F. (2011). Studi mengenai impulse buying dalam penjualan online. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, P. A. (2016). Evaluasi kinerja SDM (Cetakan ke-7). Bandung: PT Refika Aditama.
- Ni Wayan, S. W., I Nengah, S., & Ni Made, D. P. (2022). Pengaruh job description dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. *Ejournal Unmas*, Vol. 3 No. 10.
- Nisa, U. M. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja

- pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Ejournal UIGM*, ISSN 2540-816X.
- Rikson Pandapaton Tampubolon. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. Vol. 6, No. 1, 87-95.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robi, S., Meilin, V., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Duta Palembang. *Journal Universitas Pahlawan*, Vol. 7 No. 2.
- Ryani Dhyan Parashakti, & Dede Irfan Setiawan. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Vol. 10, No. 1, 69-82.
- Saidi, M. (2021). Pengaruh kualifikasi pendidikan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Suak Timah Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, ISSN 1978-8169.
- Samsul, B. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap produktivitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatra Selatan. *Ejournal UIGM*, ISSN 2540-816X.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan ke-5). Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Singgih Santoso. (2015). *Menguasai statistik multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soultan S. Batubara. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT. INALUM. Vol. 3, No. 1, 40-58.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi: dilengkapi dengan metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2014). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan* (Cetakan ke-3). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.