

PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI AUTO 2000 DENPASAR

Ni Luh Gede Raniati^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | I Dewa Made Arik Permana Putra³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: niluhraniati55@gmail.com

Abstract: Kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan. Dalam menghasilkan kinerja yang baik diperlukanlah SDM yang berkualitas. Kinerja karyawan ini akan menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan. Terdapat fenomena yang terjadi pada Auto 2000 Denpasar terkait beberapa faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Studi ini bertujuan dalam mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pengalaman kerja pada produktivitas karyawan di Auto 2000 Denpasar. Populasi penelitian ini yakni keseluruhan karyawan Auto 2000 Denpasar yaitu sebanyak 102 karyawan. Sampling jenuh menjadi teknik yang dipergunakan pada penelitian ini. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwasanya Kepuasan kerja, pengembangan karir dan pengalaman kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil yang didapatkan, Auto 2000 Denpasar disarankan untuk harus selalu meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya.

Kata kunci : kepuasan kerja, pengembangan karir, pengalaman kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu persyaratan kerja yang wajib dicapai oleh seluruh karyawan, di mana persyaratan tersebut merupakan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab (Hambali, 2021). Menurut Yusuf dkk. (2023) produktivitas adalah komparasi antara suatu output dan input yang mencerminkan bagaimana sumber daya akan dipergunakan sebaik-baiknya untuk proses produksi suatu barang dan jasa. Sedangkan produktivitas menurut Arif (2021) yaitu perbandingan antara input dan output dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang tersedia dalam memproduksi barang ataupun servis secara tepat dan maksimal.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya yakni kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai sebuah perilaku karyawan pada pekerjaan yang kaitannya dengan situasi kerja, kerja sama diantara karyawan, bonus atau insentif yang diterimanya, beserta semua perihal yang berhubungan dengan aspek fisik dan psikologis (Sitorus, dkk 2020). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah respons emosional ataupun efektifitas pada beragam elemen-

elemen dalam pekerjaan. Serangkaian persepsi karyawan terkait sejauh mana pekerjaannya dirasakan menyenangkan atau tidak. Menurut Argon dan Liana (2020), kepuasan kerja yaitu pandangan karyawan atas pekerjaan yang menggambarkan perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dengan penghargaan yang dianggap layak untuk diterima. Sementara itu, Handoko (2020) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai pandangan karyawan mengenai apakah pekerjaannya menyenangkan, yang tergambarkan dalam sikap positif karyawan tersebut pada pekerjaan serta pengalaman yang mereka alami pada lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang sudah dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, terdapat fenomena terkait kepuasan kerja yaitu dapat dilihat dari beberapa karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas insentif dan bonus yang ditawarkan oleh perusahaan karena tak sejalan dengan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Hal itu tentunya akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi produktivitas karyawan seperti penelitian oleh Nabella dan Syahputra (2021), Prayudi (2021), Fauzi, dkk (2022), Narpati, dkk (2020), serta Setyanti, dkk (2022) yang menghasilkan kepuasan kerja pengaruhnya positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut diartikan bila kepuasan kerjanya meningkat sehingga akan diikuti meningkatnya produktivitas karyawan. Bertolak belakang dengan temuan Krismanto dan Sari (2021) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pengaruhnya negatif pada produktivitas kerja.

Selain kepuasan kerja, pengembangan karir juga faktor yang mampu memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir, menurut Sariani (2022), yaitu persepsi karyawan tentang proses berkelanjutan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam meraih karir yang diharapkan sesuai prosedur organisasi. Sementara itu, Permana dan Ari (2023) menegaskan bahwa pengembangan karir adalah rangkaian upaya atau strategi yang dilaksanakan karyawan maupun manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan potensi karyawan sehingga bisa mendapatkan posisi lebih tinggi dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang sudah dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, terdapat fenomena terkait pengembangan karir yaitu terdapat keluhan dari beberapa karyawan yang sudah lama bekerja, namun tidak mendapatkan peningkatan karir sedangkan karyawan tersebut telah memberikan produktivitas kerja yang maksimal terhadap perusahaan. Apabila hal itu selalu terjadi, maka akan memberi dampak pada produktivitas kerja karyawan di periode berikutnya.

Faktor lainnya yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu pengalaman kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:55), pengalaman kerja dapat meliputi keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan yang didapatkan karyawan dari tanggung jawab pada kerjaan sebelumnya. Karyawan yang mempunyai pengalaman dianggap sebagai seseorang yang siap untuk bekerja. Putri (2020) menegaskan bahwasanya pengalaman kerja calon pegawai sebaiknya digunakan sebagai salah satu pertimbangan utama saat proses rekrutmen.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang sudah diselenggarakan pada Auto 2000 Denpasar, terdapat fenomena terkait pengalaman kerja yaitu terdapat beberapa karyawan yang durasi kerjanya belum ada setahun dimana hal ini memberi dampak pada produktivitas kerja karyawan dikarenakan jam terbangnya yang lebih sedikit. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk lebih menguasai tugas dan peralatan kerjanya, sehingga membantu karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih maksimal. Semakin tingginya pengalaman kerja, semakin mudah dan efektif karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pihak perusahaan Auto 2000 Denpasar terdapat fenomena terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu dapat dilihat dari realisasi penjualan barang dan jasa yang tak dapat meraih target yang sudah ditentukan perusahaan. Diketahui bahwa pada tahun 2020 realisasi penjualan tercapai sebesar 87,8%, pada tahun 2021 realisasi penjualan menurun menjadi 87,6%, selanjutnya pada tahun 2022 realisasi hanya mencapai sebanyak 86,4%, dan pada tahun 2023 realisasi penjualan kembali menurun menjadi 86,2%. Semakin rendah realisasi penjualan yang belum mampu memenuhi target yang pertanda bahwa produktivitas kerja karyawan belum tercapai dengan maksimal sehingga hal tersebut perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan supaya tetap dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pada tingkat absensi karyawan pada tahun 2023, dimana tingkat absensi tenaga kerja rata-rata sebesar 3,12% di tahun 2023. Antara dkk (2023), menguraikan bahwasanya di mana absensi 0% hingga 3% dikatakan baik (normal), di atas 3% hingga 10% dikatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dikatakan tidak wajar sehingga wajib mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan. Hal tersebut dikarenakan masih ditemukannya beberapa karyawan yang masuk terlambat, beberapa pekerjaan yang tertunda, dan kelalaian pada saat melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulunya, dalam hal ini peneliti tertarik melaksanakan studi berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Auto 2000 Denpasar”.

LITERATUR

Produktivitas Kerja

Menurut Yusuf dkk (2023), produktivitas diartikan sebagai pembandingan antara output dan input, yang menggambarkan strategi optimal dalam memanfaatkan sumber dayanya ketika memproduksi barang ataupun jasa. Peningkatan produktivitas berkontribusi pada efisiensi waktu, perbaikan system kerja, teknik produksi, serta pengembangan keterampilan karyawan. Sementara itu, Andriyany (2021) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara hasil yang diraih dan kontribusi karyawan dalam satuan waktu, dengan menekankan pada pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja

Handoko (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan apakah pekerjaannya tersebut dirasa menyenangkan atau tidak, serta hal yang dirasakannya tersebut tercermin dari perilaku baik karyawan pada pekerjaan serta seluruh situasi yang dialaminya di tempat kerja.

Menurut Wijaya (2023) indikator untuk mengukur kepuasan kerja seperti tingkat ketidakhadiran karyawan (*absence*), perputaran (*turnover*), umur dan tingkat pekerjaan.

Pengembangan Karir

Permana dan Ari (2023) berpendapat bahwasanya pengembangan karir adalah rangkaian usaha atau strategi yang dilaksanakan oleh pegawai dan/atau manajemen SDM dalam memperkembangkan potensi karyawan dalam rangka dapat meraih posisi yang lebih tinggi dalam upayanya tercapainya tujuan perusahaan. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2019:77), pengembangan karir yaitu aktivitas perusahaan untuk mendukung karyawan dalam pelaksanaan perencanaan karir di masa mendatang bagi perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman berperan penting dalam proses rekrutmen karyawan, sebab dapat menunjukkan kemampuan calon karyawan dalam menyelesaikan tugas ketika melamar kerja. Menurut Chusna dkk (2022), pengalaman kerja menggambarkan seberapa jauh seseorang menguasai pengetahuan dan keterampilan pada pekerjaannya, yang bisa dinilai berdasar pada durasi kerja serta level pengetahuan dan keterampilan seseorang itu. Pengalaman kerja menggambarkan keahlian individu pada pekerjaan yang telah dilaksanakannya dan membuka peluang baru baginya dalam melakukan pekerjaan secara lebih optimal.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja yaitu sebuah respons emosional atau efektivitas pada bermacam aspek pekerjaan, yang menggambarkan perasaan karyawan terkait pekerjaan mereka apakah dirasa menyenangkan atau tidak. Hal tersebut berhubungan dengan sikap umum pada pekerjaan yang menggambarkan perbedaan diantara penghargaan yang diterima karyawan dengan apa yang dianggap seharusnya diterimanya (Argon dan Liana, 2020). Pernyataan ini sejalan dengan penelitian temuan Nabella dan Syahputra (2021), Prayudi (2021), Fauzi dkk (2021), Narpati dkk (2020), dan Setyanti dkk (2022), menghasilkan bahwasanya kepuasan kerja pengaruhnya positif pada produktivitas kerja.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Pengembangan karir yaitu pandangan pegawai terkait proses yang berkelanjutan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam mencapai karir yang diharapkan sesuai dengan prosedur yang terdapat dalam perusahaan (Sariani, 2022). Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Kuswibowo (2021), Perteka dkk (2020), Narsaumi dan Sunarya (2022), Loliyani dkk (2023), dan Wahyuni (2022) yang menghasilkan bahwa pengembangan karir pengaruhnya positif pada produktivitas kerja.

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja mengacu kepada keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang dimiliki karyawan ketika menjalankan tanggung jawabnya pada kerjaan sebelumnya (Hasibuan, 2019:55). Karyawan yang berpengalaman dapat dikatakan sebagai calon yang siap untuk langsung bekerja. Pengalaman kerja calon karyawab seharusnya dijadikan sebagai pertimbangan awal dalam proses rekrutmen (Putri, 2020). Pernyataan ini sejalan dengan temuan Sinaga (2020), Sumantika dkk (2021), Nangoy dkk (2020), Osman dan Milenia (2022), dan Aisyah dkk (2022) yang menghasilkan bahwasanya pengalaman kerja pengaruhnya positif pada produktivitas kerja.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

METODELOGI PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar yang beralamatkan di Jl. Cokroaminoto No.81, Pemecutan Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Objek studi ini kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pengalaman kerja, dan produktivitas kerja. Populasi studi ini yaitu keseluruhan karyawan Auto 2000 Denpasar yang berjumlah 102 karyawan. Penetapan sampel penelitian mempergunakan teknik sampling jenuh, maka jumlah karyawan yang akan dipergunakan sebagai responden penelitian ini adalah 102 responden. Teknik

pengumpulan datanya yakni dengan melaksanakan persebaran kuesioner. Teknik analisa datanya menerapkan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dianggap valid bila koefisien *pearson correlation* > 0,3 dan signifikansi alfa 0,5 (Sugiyono, 2019:124)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Hasil
Kepuasan Kerja	X1.1	0,815	Valid
	X1.2	0,765	
	X1.3	0,833	
	X1.4	0,784	
Pengembangan Karir	X2.1	0,894	Valid
	X2.2	0,796	
	X2.3	0,811	
	X2.4	0,780	
	X2.5	0,732	
Pengalaman Kerja	X3.1	0,849	Valid
	X3.2	0,833	
	X3.3	0,885	
Produktivitas Kerja	Y1.1	0,871	Valid
	Y1.2	0,830	
	Y1.3	0,785	
	Y1.4	0,849	
	Y1.5	0,793	

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan pada hasil perhitungan Tabel 2, memberikan nilai *pearson correlation* melebihi 0,300 maka disimpulkan keseluruhan instrumen penelitian yang dipergunakan valid.

Selain uji validitas diperlukan juga pengujian reliabilitas. Uji ini dilaksanakan supaya peneliti bisa melanjutkan analisisnya dalam menyelesaikan pokok masalah yang telah ditetapkan. Sedangkan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya adalah 0,60 atau lebih (Sugiyono, 2019:129).

Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil
Kepuasan Kerja	0,795	Reliable

Pengembangan Karir	0,863	
Pengalaman Kerja	0,814	
Produktivitas Kerja	0,881	

Sumber: Data Diolah, (2024)

Hasil uji instrumen menunjukkan nilai *cronbach alpha* melebihi 0.6. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya aitem pernyataan penelitian ini reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas residual data studi ini mempergunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji ini menghasilkan bahwasanya *asymptotic 2 tailed* bernilai diatasnya 0.05. Perihal tersebut diartikan residual data studi distribusinya adalah normal.

Uji multikolinearitas bermaksud dalam menentukan apakah model regresinya berkorelasi diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2018:107). Multikolinearitas bisa diamati pada nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Pengujian ini menghasilkan nilai *tolerance* tiap-tiap variabelnya melebihi 0,100 dan VIF di bawahnya 10. Berdasarkan hal tersebut dimaknai datanya bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas tujuannya ialah mengidentifikasi apakah di model regresinya ditemukan ketidaksesuaian varian residual diantara satu pengamatan dengan pengamatan lain (Ghozali, 2018:137). Uji ini dilaksanakan melalui uji Glejser, ialah dengan merregresi nilai absolut residu dari model yang diestimasi pada variabel independennya.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	1,884	0,814		2,314	0,023
	Kepuasan Kerja	-0,214	0,122	-0,451	-1,746	0,084
	Pengembangan Karir	0,018	0,100	0,048	0,177	0,860
	Pengalaman Kerja	0,186	0,150	0,295	1,235	0,220

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi tiap-tiap variabelnya memberikan nilai di atas 0,05. Dimana dapat diambil simpulan tak terindikasi heteroskedastisitas di model regresinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermanfaat dalam mengevaluasi pengaruh keseluruhan variabel bebas pada variabel terikatnya. Berikut disajikan hasil ujinya di tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	5,744	0,978		5,871	0,000
	Pendidikan dan Latihan	0,569	0,089	0,348	6,376	0,001
	Keterlibatan Kerja	1,175	0,251	0,483	4,686	0,008
	Kreativitas	2,800	0,239	1,140	11,731	0,000

a. *Dependen Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 5. didapatkan persamaan regresinya yakni sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,239 + 0,762X_1 + 0,187X_2 + 0,438X_3 + e$$

Dengan penjelasan:

- 1) $\beta_1 = 0,762$: diartikan, variabel kepuasan kerja punya koefisien positif pada produktivitas kerja. Maka, jikalau kepuasan kerjanya meningkat, sehingga akan meningkatkan sehingga produktivitas kerja.
- 2) $\beta_2 = 0,187$: artinya, variabel pengembangan karir punya nilai koefisien regresi positif terhadap produktivitas kerja. Maka, jikalau pengembangan karir meningkat, sehingga akan meningkatkan sehingga produktivitas kerja.
- 3) $\beta_3 = 0,438$: artinya, variabel pengalaman kerja punya hubungan positif pada produktivitas kerja. Maka, jikalau pengalaman kerja meningkat, sehingga akan meningkatkan sehingga produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi studi ini yakni menggunakan nilai *adjusted R²*, dikarenakan nilai tersebut dapat meningkat maupun menurun ketika satu variabel dipertambahkan didalam modelnya. Besar kecilnya koefisien determinasi diperlihatkan oleh nilai *adjusted square*.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,934	0,873	0,869	1,53410

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

b. Dependen Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data Diolah, (2024)

Pada Tabel 6, memperlihatkan bahwasanya nilai *Adjusted Square* sebesar 0,869. Hal tersebut diartikan pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir serta pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja yang besarnya 86,9% dan tersisa 13,1% dipengaruhi factor lainnya yang tak termasuk pada studi ini.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F hakikatnya mengidentifikasi apakah seluruh variabel independennya menghasilkan dampak bersamaan (simultan) pada variabel dependen (Ghozali, 2019). Uji F penelitian ini dimanfaatkan dalam menguji signifikansi dampak kepuasan kerja, pengembangan karir, serta pengalaman kerja pada produktivitas kerja secara bersamaan. Berikut disajikan hasil uji F:

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1582,704	3	527,568	224,167	0,000
	Residual	230,639	98	2,353		
	Total	1813,343	101			
a. Dependen Variable: Produktivitas kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi uji F $0,000 < 0,05$, yang dapat dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja, pengembangan karir, serta pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kerja. Dari hal itu model regresi yang dipergunakan layak.

Uji Hipotesis (T-test)

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	1,239	0,866		4,431	0,000
	Kepuasan Kerja	0,762	0,130	0,551	5,849	0,000
	Pengembangan Karir	0,187	0,106	0,174	2,766	0,008
	Pengalaman Kerja	0,438	0,160	0,239	2,739	0,007
a. Dependen Variable: Produktivitas kerja						

Sumber : Data Diolah, (2024)

Dari hasil analisis pada Tabel 8, berikut dijelaskan masing-masing pengujiannya:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Hasil dari Tabel 8 memperlihatkan nilai t-hitungnya yaitu 5,849 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,050$ sehingga bisa diartikan kepuasan kerja pengaruhnya positif signifikan pada produktivitas kerja. Dalam perihal ini hipotesisnya diterima.
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja
Hasil dari Tabel 8 memperlihatkan nilai t-hitungnya yaitu 2,766 dengan nilai signifikansinya $0,008 < 0,050$ sehingga bisa diartikan pengembangan karir pengaruhnya positif signifikan pada produktivitas kerja. Dalam perihal ini hipotesisnya diterima.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Hasil dari Tabel 8 memperlihatkan nilai t-hitungnya yaitu 2,739 dengan nilai signifikansinya $0,007 < 0,050$ sehingga bisa diartikan pengalaman kerja pengaruhnya positif signifikan pada produktivitas kerja. Dalam perihal ini hipotesisnya diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja pengaruhnya positif pada produktivitas kerja. Berarti, makin tingginya kepuasan kerja seorang karyawan di perusahaan, sehingga produktivitas kerja juga semakin meningkat. Pernyataan itu juga didukung oleh temuan Nabella dan Syahputra (2021), Prayudi (2021), Fauzi, dkk (2021), Narpati, dkk (2020), dan Setyanti, dkk (2022) yang menghasilkan bahwasanya kepuasan kerja pengaruhnya positif pada produktivitas kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya pengembangan karir pengaruhnya positif pada produktivitas kerja. Artinya, makin baiknya pengembangan karir pada perusahaan, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Pernyataan itu juga didukung oleh temuan Kuswibowo (2021), Perteka, dkk (2020), Narsaumi dan Sunarya (2022), Loliyani, dkk (2023), dan Wahyuni (2022) yang mengungkapkan bahwasanya pengembangan karir berpengaruh positif pada produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis menghasilkan bahwasanya pengalaman kerja pengaruhnya positif pada produktivitas kerja. Artinya, makin baiknya pengalaman kerja seorang karyawan pada perusahaan, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan juga semakin baik. Pernyataan itu juga didukung oleh temuan Sinaga (2020), Sumantika, dkk (2021), Nangoy, dkk (2020), Osman dan Milenia (2022), dan Aisyah, dkk (2022)

yang mengungkapkan bahwasanya pengalaman kerja pengaruhnya positif pada kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka produktivitas kerjanya juga akan meningkat. Begitu pula dengan pengembangan karir, yang semakin baik diterapkan dalam suatu perusahaan, maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, pengalaman kerja yang baik juga berkontribusi positif terhadap produktivitas, di mana semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi.

Limitasi

Penelitian ini mengadopsi *cross-sectional design*, di mana hanya mengumpulkan data pada satu titik waktu. Hal ini membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausalitas antara variabel-variabel yang dikaji, karena hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut mungkin memerlukan analisis longitudinal atau eksperimen lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., & Danianta, P. B. (2022). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *RJABM (Research Journal Of Accounting And Business Management)*, 5(2), 86-99.
- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1-14.
- Arif, M. (2021). Bab 14 *Produktivitas Kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 178.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629-638.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hambali, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 316-323
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krismanto, A. T., & Sari, P. O. (2021, November). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Pinus Merah Abadi Depo Mawi (Magetan-Ngawi). In *Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal Of Islamic Education And Innovation*, 155-166.
- Locke, E., & Latham, G. (1978). *Goal-Setting Theory*. In *Organizational Behavior* 1 (Pp. 159-183). Routledge.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Isabella, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 39-49.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offside.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SpG) Matahari Department Store–Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174-188.
- Nursaumi, I., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 5(2), 1328-1335.
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 140-147
- Permana, I., & Ary, M. B. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Pada Fifgroup Denpasar (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Perteka, I. W. E. S., Mitariyani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Values*, 1(4).
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 75-84.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Emas*, 3(9), 126-137.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Putri, L. D. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pamong Belajar Pada Sanggar Kegiatan Belajar (Skb) Di Wilayah Priangan Jawa Barat. *Jendela Pls: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 5(1), 1-7.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107-118.
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. *Empire*, 2(2), 110-117.
- Sari, K. A. R. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek Di Kota Denpasar Pada Masa Pandemi Covid-19 (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sari, N. K. T. C. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada Perusahaan Natural Skin Care's Products Angelo Store Kabupaten Gianyar (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sariani, N. L. R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Efikasi Diri Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Pada Fifgroup Denpasar 1 (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17-24.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159-169
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitorus, M., Manalu, T., & Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.
- Suryadana, I. K. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Surya Kemasan Abadi Badung-Bali (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Susilawati, D. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sawahlunto (*Doctoral Dissertation*, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang).
- 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*, 9(2).
- Timas, N. F. M., & Setyowati, D. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Islam Negeri (Uin) Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Almatama*, 2(1), 26-44.
- Wahyuni, N. W. S. (2022). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wijaya, I. K. G. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Di Cv. Bali Media Printing Badung (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar)
- Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt.



Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(2), 169-181.

Yusuf, Z., Mendo, A. Y., & Pakaya, S. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 78-85