

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA TAJUNGBALAI

Farida Hanum Str¹, Halimatussaddiah Marpaung²
Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Pengujian data dilakukan pada kuesioner menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 2,406 + 0,329 X_1 + 0,360 X_2 + 0,284 X_3$. Pengujian hipotesis secara serempak (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(8,800 > 2,87)$ dan $sig(0,000 < 0,05)$. Disimpulkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Pada uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,167 > 2,028$, dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,325 > 2,28$, dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,509 > 2,028$, dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,375 yang berarti 37,5% variasi variabel terikat (produktivitas) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 62,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan

pada urutan tertinggi, oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota (PERWALI) Nomor : 48 Tahun 2016 dengan tugas pokok membantu Walikota Kota Tanjungbalai dalam menyelenggarakan pemerintah dibidang perdagangan, bidang

perindustrian dan bidang pengelolaan pasar. Dinas Perdagangan dan Perindustrian adalah untuk mewujudkan industri yang berdaya saing dan perdagangan yang maju didukung oleh iklim investasi yang kondusif di Kota Tanjungbalai.

Variabel merupakan objek yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi supaya dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Variabel bebas dan terikat atau disebut juga variabel independen dan dependen adalah dua jenis variabel penelitian yang dapat digunakan peneliti untuk merumuskan hipotesis. Selain itu, juga dapat digunakan peneliti untuk membantu menyusun teori dan menjelaskan fenomena yang diteliti. Perbedaan antara variabel bebas dan terikat terletak pada hubungan antara keduanya. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi sedangkan variabel terikat adalah variabel pengganti

Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan langkah awal untuk jenjang karier pegawai.

Masalah yang berhubungan dengan pengembangan karier pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai adalah ASN (Aparatur Sipil Negara) sebagian pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya. Faktor pendidikan merupakan salah satu syarat dalam pengembangan karier karena tingkat pendidikan

pegawai akan mempengaruhi pola pikir, tindakan dan kemampuan pegawai.

Organisasi harus mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Jika motivasi yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai maka akan menyebabkan turunnya kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Masalah yang berhubungan dengan motivasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai ada terdapat beberapa pegawai kurang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan akan menyebabkan seorang pegawai minder, rendah diri, karena tidak yakin akan bekerja secara maksimal. Akibatnya seorang pegawai tidak punya motivasi lagi untuk lebih berhasil. Akhirnya pekerjaan pegawai tidak pernah mencapai hasil optimal.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus dibentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, ia akan merasa nyaman dan betah akan meningkatkan produktivitasnya pada perusahaan atau organisasi tersebut. Salah satu bentuk yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja seseorang adalah perilaku absen.

Kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai adalah masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang ketempat kerja atau meninggalkan kantorsebelum

waktunya. Tanpa adanya kepuasan kerja pegawai tidak akan bekerja seperti yang diharapkan oleh instansi sehingga tujuan organisasi untuk mencapai target tidak akan berjalan secara maksimal. pegawai yang memiliki tingkat kompetitif yang tinggi adalah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Pencapaian target kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai dapat disampaikan pegawai dalam agenda rapat evaluasi kerja yang dilaksanakan setiap minggunya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berskala. Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian produktivitas. Fenomena masalah yang terjadi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai yang terkait dengan produktivitas kerja masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang ketempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya mengakibatkan hasil kerja pegawai mengalami penurunan.

Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu

demikian memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pengertian Kepuasan Kerja setiap orang yang bekerja diharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya dan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Perbedaan teori diatas dengan kenyataan yang ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai mengenai produktivitas kerja masih ada mengalami penurunan karena pengembangan karier kurang memadai dan sebagian pegawai memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya, di motivasi kerja ada beberapa pegawai yang kurang termotivasi atas pimpinannya yang semula kerjanya bagus namun ketika terjadi pergantian pemimpin kerjanya menurun dan di mengenai kepuasan kerja masih ada pegawai yang memiliki minat bekerja yang rendah. Hal ini menyebabkan produktivitas pada dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai belum seperti yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari jurnal Juwita (2016) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan menurut

penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M.Susanto (2014) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Intaf Lumajang". Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh juwita mempunyai satu variabel bebas yaitu pengembangan karier berbeda dengan penelitian yang saya lakukan yaitu memiliki tiga variabel bebas yaitu pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M.Susanto memiliki dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja berbeda juga dengan penelitian yang saya lakukan yaitu mempunyai tiga variabel bebas yaitu pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tempat penelitian yang dilakukan juwita di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu dan tempat penelitian yang dilakukan Irvan Adwinata dan Eddy M.Susanto yaitu di CV.Intaf Lumajang berbeda dengan tempat penelitian yang saya lakukan yaitu di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Penelitian yang dilakukan juwita pada tahun 2016 dan penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adwinata dan Eddy M.Susanto pada tahun 2014 berbeda dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pada tahun 2019.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai".

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh

pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

II. TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Pengembangan Karier

Menurut Wilson Bangun (2012;225) mengatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penajagan dan pemantapan karier seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karier dimasa akan datang.

Sondang P.Siagian (2015;216) mengemukakan bahwa "pengembangan karier berarti seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai pensiun". Moeijat (2010;91) mengatakan bahwa "pengembangan karier adalah tindakan- tindakan perseorang yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan suatu rencana karier "

Yani dalam Lijan Poltak Sinambela (2012) dari Buku : Manajemen Sumber Daya Manusia, Lijan Poltak Sinambela (2017;264) menyatakan bahwa perencanaan karier adalah proses dimana seseorang memilih *career goals* dan *career pat* untuk mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan karier melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karier dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karier merupakan proses melaluinya organisasi dalam memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang yang berbobot guna memenuhi kebutuhan – kebutuhan dimasa yang akan datang.

Pengembangan karier adalah proses yang dilakukan organisasi kepada pegawai dalam mengembangkan potensi pegawai untuk mencapai suatu rencana kerja maupun rencana karier yang baik dimasa yang akan datang dengan menerapkan cara – cara yang tepat sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Bentuk pengembangan karier menurut Viethzal Rivai (2014;212), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Pengembangan karier pribadi
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.
2. Pengembangan karier yang didukung departemen SDM
Pengembangan karier seseorang juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang jenjang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier pegawai tersebut.
3. Peran pemimpin dalam pengembangan karier
Upaya-upayaa departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier pada pegawai harus didukung oleh pemimpin tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah.
4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karier
Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karier pegawai, diantaranya memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai.

faktor yang mempengaruhi pada pengembangan karier (Hastho dan Meilan dalam Danang Sunyoto,2007) dari Buku : Manajemen Sumber Daya Manusia, Danang Sunyoto (2016;185), meliputi :

1. Hubungan pegawai dan organisasi

2. Personalitas pegawai
3. Faktor – faktor eksternal
4. *Politicking* dalam organisasi
5. System penghargaan
6. Jumlah pegawai
7. ukuran organisasi
8. Kultur organisasi
9. Tipe manajemen

Siagian dalam Widodo (2015) dari Buku : Manajemen Sumber Daya Manusia, Lijan Poltak Sinambela (2017;291) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai, yaitu :

1. Pretasi yang memuaskan
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan untuk bertumbuh
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

B. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu indikator atau median pendukung bagi setiap manusia terutama pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan punya tanggung jawab yang penuh terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan yang terbaik bagi organisasi (Kadarisman,2014;272).

Viethzal Rivai (2014;607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Kadarisman (2012;278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah

diberikan kepadanya. Robbins dan Mary dalam Suwatno (2011;171) dari Jurnal : Afni Can dan Yasri (2013;8) merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan ini akan menciptakan “ motif dan motivasi “ yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Danang Sunyoto,2016;191).

Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Manusia dalam kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja adalah suatu semangat dan dorongan kerja dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus berhasil.

Menurut Newstrom (201;111) dari Buku : Perilaku Dalam Organisasi, Wibowo (2014;112), melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian *Mc Clelland* yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*, yaitu :

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang memiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Orang dengan motif afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama yang menyenangkan.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasaan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil risiko dengan melakukannya.

Tujuan Motivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012;198) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Menurut Sutrisno (2009) dari Skripsi : Nurul Usmansyah (2016;22), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian

motivasi kepadaseseorang, antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang, antara lain ;

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervise yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

C. Kepuasan Kerja

Menurut Michell dan Larson dalam Sinambela, setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu :

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai.
2. Bersumber dari sumber daya yang penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Menurut Greenberg dan Baron, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai defenisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya, seperti keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia

membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja (Lijan Poltak Sinambela,2017;302-303)

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Sutrisno (2010;84) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang Pekerjaan ialah hal yang paling dominan didalam suatu perusahaan, secara langsung pekerjaan itu dapat dirasakan oleh karyawan. Terutama pekerjaan karyawan yang cenderung lebih disukai karyawan ialah pekerjaan yang secara mental menantang, karena akan memberikan mereka kesempatan untuk memberikan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan atau umpan balik mereka mengerjakan pekerjaan.
2. Ganjaran yang pantas Dalam melaksanakan tugas di suatu perusahaan karyawan biasanya menerima upah yang setimpal dengan pekerjaan yang individu kerjakan.Upah dikenal sebagai ganjaran yang diberikan oleh pemimpin terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Ganjaran yang pantas merupakan keinginan karyawan akan system upah dan kebijakan promosi mereka yang mereka persepsikan adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka.
3. Kondisi yang mendukung Merupakan sebagai kepedulian karyawan akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan tugas dengan baik, mereka lebih cenderung menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman.
4. Rekan yang mendukung Mengandung pengertian bahwa orang-orang mendapatkan lebih

daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga akan mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga sangat penting bagi mereka yang memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja dengan baik.

5. Kesesuaian dengan kepribadian dengan pekerjaan Merupakan suatu unsure yang penting untuk ditambahkan, karena unsure tersebut merupakan unsure yang cukup berperan dalam menentukan kepuasan kerja, yaitu bahwa karyawan cenderung akan merasa puas apabila ada kecocokan antara kepribadiannya dengan pekerjaannya.

D. Produktivitas Kerja

Pada dasarnya sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Menurut Poerwandarminta (2008;70), produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Menurut The Liang (2007;3), produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Tingkat produktivitas kerja setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat focus dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa

depan dengan optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Menurut Tjutju, Yuniarsih dan Suwanto (2008;157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya karyawan. Jadi produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan peningkatan kerja dalam upaya menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien dan berkualitas terhadap perusahaannya

1. Tiga Bentuk Peningkatan Produktivitas

Menurut Ravianto (2010;4) peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu

1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan. Peningkatan jumlah produksi dilatarbelakangi adanya sumber daya yang sama. Sumber daya itu meliputi keahlian karyawan, alat yang digunakan selama proses produksi. Jumlah produksi meningkat karena adanya sikap dan tekad dari

setiap individu karyawan untuk meningkatkan produksi.

2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.

Sumber daya yang tak terlepas dari jumlah produksi yang dihasilkan dalam produktivitas. Untuk menentukan jumlah produksi, sumber daya yang kurang dapat menjadi faktor dalam memproduksi barang. Contohnya karyawan yang mengalami sikap malas, karyawan tersebut tetap mau bekerja tanpa memikirkan jumlah produksi yang dihasilkan akan meningkat atau tidak.

3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya relatif lebih kecil.

Dari waktu ke waktu jumlah produksi yang dilihat karena adanya keterlibatan dari sumber daya. Peningkatan jumlah produksi dapat tergantung dari sumber daya yang relatif kecil.

Misi dari sebuah unit produksi adalah menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Efektif atau efektivitas mempunyai pengertian seberapa tepat hasil-hasil kerja kita memenuhi kebutuhan yang telah ditentukan, baik dalam ketetapan, kualitas, kuantitas, maupun waktu. Sedangkan efisien adalah seberapa baik kita mengolah sumber daya yang kita miliki.

Ciri-ciri karyawan yang produktif menurut Umar (Umar, 2008;12), yakni :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
Karyawan yang produktif pasti memiliki sikap cerdas dalam bekerja, dengan kecerdasannya karyawan secara tidak langsung dapat belajar dengan relatif

cepat terhadap pekerjaan yang digeluti.

2. Kompeten secara professional
Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang kompeten secara professional. Tujuannya untuk meningkatkan hasil produksi dalam bekerja.
3. Kreatif dan inovatif
Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam memproduksi barang karena adanya kreatif dan inovatif yang muncul dari pribadi setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
4. Belajar dengan cerdas
menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Muchdrasyah Sinungan, 2008;25-26) yaitu :

1. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seseorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kebiasaan
Kebiasaan sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. Kebiasaan merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya, kebiasaan karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat meminjam perilaku yang baik pula.
4. Perilaku
Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif dan sebaliknya.
2. Indikator Pengukuran Produktivitas
Menurut Ravianto (2010;38) produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan, untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indicator sebagai berikut :
 1. Kemampuan
mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di emban kepada mereka.
 2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
 3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha lebih baik dari kemarin. Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melibatkan tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada giliran akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik lagi dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.
3. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja
Setiap organisasi maupun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kegiatan ini menjadi penting agar organisasi ini dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja pegawai terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif.

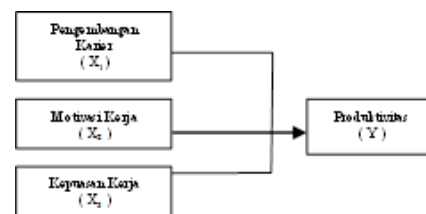
Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009;164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain :

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan ekonomis organisasi dapat di organisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesengajaan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan koretif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari satuan pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan

kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptua adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka. Hubungan keempat variabel tersebut digambarkan melalui bagan kerangka konseptual berikut



2.3 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Penelitian kuantitatif, yakni memperoleh data dalam bentuk data kualitatif yang diangkakan.

Adapun sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Tempat Data Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Jalan Pahlawan No. 1 Kelurahan Pantai Burung Kecamatan Tanjungbalai Selatan. Waktu Penelitian dilaksanakan mulai dari September sampai November 2019

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai yaitu sejumlah 40 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Lijan Poltak Sinambela, 2014;103). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai yang berjumlah 40 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pengembangan Karier (X ₁)	Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana	a. Pengembangan karier pribadi b. Pelatihan	Likert

	karier dan peningkatan oleh departemen SDM untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi	c. Pengalaman kerja	
Motivasi Kerja (X ₂)	Pendorong dalam diri seorang pegawai untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya	a. Kondisi lingkungan kerja b. Adanya jaminan pekerjaan c. Kesempatan promosi jabatan d. Inisiatif	Likert
Kepuasan Kerja (X ₃)	Sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pegawai dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima.	a. Kepuasan kerja terhadap promosi b. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja c. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri d. Gajaran yang pantas	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.	a. Kemampuan b. Semangat kerja c. Pengembangan diri d. Mutu	Likert

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur masing–masing variabel adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016 ;93). Skala likert adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Bobot nilai yang diberikan terhadap setiap jawaban adalah :

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS for Windows dengan ketentuan apabila nilai r hitung > r table maka pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r table maka pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2015).

Variabel	Item	Corrected Item – Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karier (X_1)	P1	0,568	$>$ 0,312	Valid
	P2	0,513	$>$ 0,312	Valid
	P3	0,696	$>$ 0,312	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	P4	0,722	$>$ 0,312	Valid
	P5	0,701	$>$ 0,312	Valid
	P6	0,782	$>$ 0,312	Valid
	P7	0,702	$>$ 0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X_3)	P8	0,694	$>$ 0,312	Valid
	P9	0,642	$>$ 0,312	Valid
	P10	0,526	$>$ 0,312	Valid
	P11	0,730	$>$ 0,312	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	P12	0,521	$>$ 0,312	Valid
	P13	0,555	$>$ 0,312	Valid
	P14	0,569	$>$ 0,312	Valid
	P15	0,485	$>$ 0,312	Valid

3.7 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005;104). Uji reliabilitas menggunakan software SPSS for Windows dengan ketentuan apabila r alpha $>$ r table, maka pertanyaan adalah reliable. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika diberikan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005;104)

3.8 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis. Adapun model persamaan yang digunakan adalah ; Regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dan satu variabel

bebas maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Statistik Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS for Windows*. Adapun model persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi pengembangan karier

b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

b_3 = Koefisien regresi kepuasan kerja

X_1 = Pengembangan Karier

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

3.9 Pengujian Asumsi Klasik dan Hipotesis

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Ghozali (2005:112) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

B. Uji Multikoloniertas

Menurut Ghozali (2005:257) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, untuk mengetahui apakah ada gejala multikorelasi atas model regresi yakni dilakukan dengan melihat nilai *tolerancedan variance inflation factor* (VIF). Batasan umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikorelasi adalah nilai *tolerance* $>$ 0,1 dan *VIF* $<$ 10.

Penelitian yang baik jika tidak terjadi multikolinearitas dimana nilai $tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005,178) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

3.9.2 Pengujian Hipotesis

A. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima demikian sebaliknya apabila hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

B. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya. Jika hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya Apabila hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu) atau $0 \leq R^2 \leq 1$, maka semakin kuat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai R^2 mendekati 0 (nol), maka semakin lemah kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005 : 104), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item - Total Correlation* $> r_{tabel}$ dengan menggunakan nilai $df = n - 2$, $40 - 2 = 38$ maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,312.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai *Corrected Item Total Correlation* $> r_{tabel}$. Maka dengan hasil ini variabel Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005 : 104), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 60\%$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha			Keterangan
Pengembangan Karier (X_1)	0,759	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,872	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,822	>	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,742	>	0,60	Reliabel

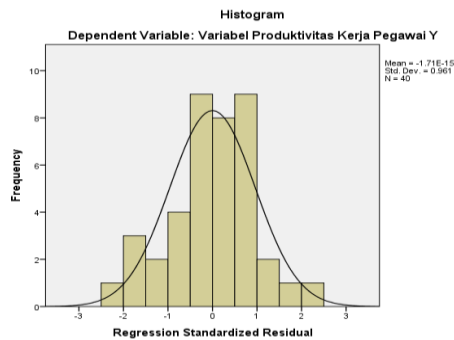
Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa hasil pengujian variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 60\%$ (0.60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan tentang variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y adalah reliabel. Sehingga item layak dipergunakan dalam penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

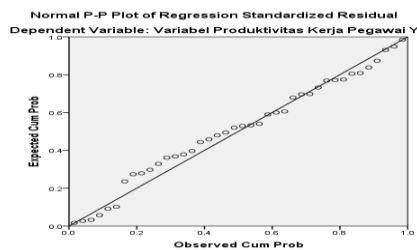
A. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring ke kiri maupun ke kanan.

2. Pendekatan Normal P-Plot



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data distribusi normal, namun sering kali data kelihatan normal karena mengikuti garis diagonal padahal belum tentu data tersebut berdistribusi normal.

3. Pendekatan Kolmogorov

Untuk membuktikan bahwa data dalam penelitian ini benar-benar berdistribusi normal, maka uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.14
Uji Normalitas Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.60940559
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.091
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.573
Asymp. Sig. (2-tailed)		.898

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Uji Normalitas menyatakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,898 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

B. Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	2.406	3.081			
Variabel Pengembangan Karier X1	.329	.152	.278	.974	1.027
1 Variabel Motivasi Kerja X2	.360	.108	.427	.970	1.031
Variabel Kepuasan Kerja X3	.284	.113	.318	.995	1.005

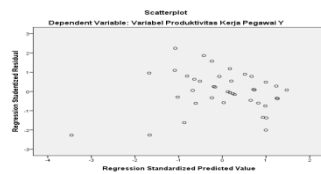
a. Dependent Variable: Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Y

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

Dari tabel diatas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu pengembangan karier (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) memiliki *variance inflation factor* (VIF) < dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan *tolerance* > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak

terdapat problem multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.4 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
(Constant)	2.406	3.081		.781	.440	
Variabel Pengembangan Karier X1	.329	.152	.278	2.167	.037	
Variabel Motivasi Kerja X2	.360	.108	.427	3.325	.002	
Variabel Kepuasan Kerja X3	.284	.113	.318	2.509	.017	

a. Dependent Variable: Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Y

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

$$Y = 2,406 + 0,329X_1 + 0,360X_2 + 0,284X_3$$

Dimana

- Y = Produktivitas Kerja Pegawai
- a = konstanta
- X₁ = Pengembangan Karier
- X = Motivasi Kerja
- X₃ = Kepuasan Kerja

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 2,406. Artinya jika variabel pengembangan karier, motivasi

kerja dan kepuasan kerja nol maka produktivitas kerja tetap/konstanta (Y) sebesar 2,406

2. Koefisien variabel pengembangan karier (0,329). Artinya jika variabel pengembangan karier naik satu satuan maka produktivitas kerja naik sebesar 0,329 satuan
3. Koefisien variabel motivasi kerja 0,360. Artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja naik sebesar 0,360 satuan
4. Koefisien variabel kepuasan kerja 0,284. Artinya jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja naik sebesar 0,284 satuan

4.5 Uji Hipotesis

A. Uji Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74.083	3	24.694	8.800	.000 ^b
Residual	101.017	36	2.806		
Total	175.100	39			

a. Dependent Variable: Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Y

b. Predictors: (Constant), Variabel Kepuasan Kerja X3, Variabel Motivasi Kerja X2, Variabel Pengembangan Karir X1

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 8,800 > F_{tabel} 2,87$ dengan tingkat signifikan 0,000, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerjapegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

B. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18 Sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	2.406	3.081			.781	.440
Variabel Pengembangan Karier X1	.329	.152	.278		2.167	.037
Variabel Motivasi Kerja X2	.360	.108	.427		3.325	.002
Variabel Kepuasan Kerja X3	.284	.113	.318		2.509	.017

a. Dependent Variable: Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Y

Sumber : Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)

Keterangan:

- Variabel pengembangan karier (X_1) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,037 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (2,028)$. Dengan demikian secara parsial pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.
- Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai variabel motivasi kerja yang signifikan $0,002 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} (3,325) > t_{tabel} (2,028)$. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Hal ini berarti bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak positif

pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

- Variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,017 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} (2,509) > t_{tabel} (2,028)$. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.375	1.67512

a. Predictors: (Constant), Variabel Kepuasan Kerja X3, Variabel Motivasi Kerja X2, Pengembangan Karier X1

b. Dependent Variable: Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Y

Sumber : Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,5% variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Sedangkan sisanya 62,5% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai signifikansi-t untuk variabel pengembangan karier (0,037) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karier $> t_{tabel}$ yaitu $(2,167) > (2,028)$. Hal ini mengindikasikan

bahwa hasil penelitian h_a diterima dan h_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai signifikansi-t untuk variabel motivasi kerja (0,002) lebih kecil dari 0,05. dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (3,325) $> t_{tabel}$ (2,028).

4.6.3. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai signifikansi-t untuk variabel kepuasan kerja (0,017) lebih kecil dari 0,05. dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2,509) $> t_{tabel}$ (2,028). Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja maka h_a diterima dan h_0 ditolak. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Penelitian ini sejalan dengan

4.6.4. Pengaruh pengembangan karier, Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,800, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,87. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,800 $>$ 2,87) dan tingkat signifikansinya (0,000 $<$ 0,05), ini berarti bahwa variabel bebas yaitu pengembangan karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan

karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sangat menentukan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Hasil Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,800, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,87. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,800 $>$ 2,87) dan tingkat signifikansinya (0,000 $<$ 0,05)
2. Pengujian secara parsial:
 - a. Variabel pengembangan karier (X_1) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,037 $<$ 0,05 dengan nilai t_{hitung} (2,167) $>$ t_{tabel} (2,028). Dengan demikian secara parsial pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.
 - b. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai variabel motivasi kerja yang signifikan 0,002 $<$ 0,05 dengan nilai t_{hitung} (3,325) $>$ t_{tabel} (2,028). Dengan demikian secara parsial

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Hal ini memberi arti bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas kerja pegawai

- c. Variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,017 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} (2,509) > t_{tabel} (2,028)$. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjungbalai harus selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawainya yang menurun, agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Sebaiknya tetap mempertahankan variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjungbalai dengan lebih cepat dan lebih baik. Begitupun dengan variabel kepuasan kerja, dengan memberikan kepuasan yang layak pada pegawainya akan memberikan kenyamanan bekerja pada pegawainya sehingga produktivitas kerja

pada Instansi ini dapat meningkat lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini sebaiknya bersedia untuk menambah variabel bebas lainnya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjungbalai.

DAFTAR PUSTAKA

- Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta, 2012.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung, 2010
- Sondang, P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Lijan, Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Veithzal, Rival Zainal. et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014.
- Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2016
- Kadarisman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Wibowo. *Prilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Sutrisno, Edi. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010
- Gie, The Liang. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2007

- Tjutju, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2008
- Ravianto, J. *Produktivitas dan Seni Usaha*. Jakarta : PT. Binaman Teknik Aksara, 2010
- Umar, Husein. Riset *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Kesebelas, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Kesembilan Belas. Alfabeta, Bandung, 2016
- SKRIPSI/TESIS/JURNAL**
- Irvan Adiwinnanta dan Eddy M. Susanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang”, *Jurnal Agora*, 2014 Vol. 2, No. 1
- Juwita. “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu*, 2016
- Ridwan Purnama. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Eplison Bandung”. *Jurnal Strategic*, September 2008, Volume 7, No 14
- Dulung Abdullah, “Pengaruh Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Gasment Indonesia Kabupaten Majalengka”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akutansi, Tahun 2016* Vol. 3, No. 2, Hal 1-12 ISSN :2356-3923
- Deden Musbahudin Muayyad, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II”. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Tahun 2016*, Vol. 9, No.1
- Lisa Indriyanti. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trikonsel OKE, Tbk Kisaran”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Kisaran*, 2014