



Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor Kelurahan Cempaka Baru Jakarta Pusat

Wirdha Hardiyanti^{1*}, Mahmud Syarif², Desy Tri Anggarini³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis korespondensi: wirdhahardiyanti22@gmail.com¹

Abstract. *This study is motivated by the importance of improving the productivity of civil servants (ASN) at the sub-district level, which serves as the frontline in delivering public services. Bureaucratic reform and service digitalization demand employees to work more professionally, competently, and productively. Career development and work motivation are considered two crucial factors that influence productivity improvement. The objectives of this research are to examine the effect of career development on employee productivity, to analyze the effect of work motivation on employee productivity, and to test the simultaneous influence of both factors at the Cempaka Baru Sub-District Office, Central Jakarta. The research employed a quantitative method with a saturated sample of 48 respondents. Data were collected through online questionnaires and interviews, then analyzed using multiple linear regression, t-test, and F-test. The results show that career development has a significant positive effect on productivity ($t\text{-value } 3.051 > t\text{-table } 2.014$; $\text{sig. } 0.004 < 0.05$). Work motivation also significantly affects productivity ($t\text{-value } 3.206 > t\text{-table } 2.014$; $\text{sig. } 0.002 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence productivity ($F\text{-value } 79.546 > F\text{-table } 3.20$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$). Therefore, career development and work motivation can be regarded as important factors in enhancing employee productivity at the Cempaka Baru Sub-District Office.*

Keywords: Career Development; Employee Productivity; Public Service; Village Apparatus; Work Motivation

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan produktivitas aparatur sipil negara (ASN) di tingkat kelurahan yang berperan sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan menuntut pegawai bekerja lebih profesional, kompeten, dan produktif. Pengembangan karir dan motivasi kerja menjadi dua faktor yang diyakini berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, serta menguji pengaruh keduanya secara simultan di Kantor Kelurahan Cempaka Baru, Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 48 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas ($t_{hitung} 3,051 > t_{Gambar} 2,014$; $\text{sig. } 0,004 < 0,05$). Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan ($t_{hitung} 3,206 > t_{Gambar} 2,014$; $\text{sig. } 0,002 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($F_{hitung} 79,546 > F_{Gambar} 3,20$; $\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, pengembangan karir dan motivasi kerja dapat dipandang sebagai faktor penting yang mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan di Kantor Kelurahan Cempaka Baru.

Kata Kunci: Aparatur Kelurahan; Motivasi Kerja; Pelayanan Publik; Pengembangan Karir; Produktivitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yakni kunci mendorong tercapainya tujuan instansi. Termasuk instansi pemerintahan seperti kelurahan. Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan menuntut pegawai lebih produktif, profesional, dan kompeten. Harapan masyarakat terhadap pelayanan publik semakin tinggi, sehingga kinerja karyawan kelurahan menjadi sorotan. Mereka juga harus mengacu atas keterampilan yang diperlukan organisasi saat ini dan di masa di masa depan. Peningkatan kemampuan kerja dapat dicapai melalui proses pendidikan dan

kegiatan pelatihan (H. N. Sari et al., 2023). Masyarakat kini semakin kritis dalam menuntut pelayanan publik yang cepat, efisien, dan akurat. Kelurahan sebagai unit kerja pemerintahan tingkat paling bawah memiliki peran sentral dalam mewujudkan hal tersebut. ASN di kelurahan menjalankan banyak peran : administratif, sosial, dan pelayanan langsung. Tekanan yang tinggi perlu diimbangi dengan kebijakan pengembangan SDM yang terarah.

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang dipengaruhi oleh nilai pribadi, minat, dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Pengembangan karir membuka kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. secara profesional melalui promosi, pelatihan, dan rotasi jabatan. Ini berdampak pada loyalitas dan retensi pegawai. Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) mengacu pada pengembangan karir sebagai upaya seseorang untuk mencapai tujuan karirnya sendiri. Manajemen SDM di tingkat kelurahan belum sepenuhnya mampu menyediakan sistem pengembangan karir dan motivasi yang terstruktur, padahal tuntutan layanan semakin tinggi. Karir yang jelas dan terencana membuat karyawan menjadi lebih bersemangat, setia, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Pegawai akan merasa dihargai jika peluang promosi, pelatihan, dan peningkatan kompetensi tersedia. Seorang karyawan harus memperbaiki diri untuk meningkatkan karirnya dan mengembangkan potensinya agar mereka dapat mencapai tujuan karir yang memuaskan dan mencapai tujuan yang mereka inginkan. Karir merupakan pekerjaan yang dijalani oleh individu dalam suatu organisasi. dengan tujuan tertentu untuk mencapai posisi atau posisi tertinggi yang dapat dicapai (Yolinza & Marlius, 2023).

Motivasi adalah internal dan eksternal yang membuat seseorang ingin bekerja keras dan mencapai target. Dalam birokrasi, motivasi seringkali dipengaruhi oleh kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja. Berdasarkan observasi awal, terdapat variasi produktivitas antar pegawai yang bisa jadi dipengaruhi oleh faktor motivasi dan sistem pengembangan karir yang belum maksimal. Beberapa pegawai menunjukkan antusiasme tinggi, namun sebagian lainnya tampak tidak berkembang. Keadaan di mana motivasi kerja memungkinkan karyawan menggunakan dorongan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan lebih lanjut dikenal sebagai motivasi kerja (Wijaya et al., 2023). Menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan tingkat produktivitas pegawai pada instansi pemerintah kota.

Produktivitas mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas, produktivitas yang tinggi akan meningkatkan citra dan kualitas pelayanan publik di kelurahan. Produktivitas tidak semata-mata dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja, melainkan juga motivasi kerja dan pengembangan karir yang memiliki peranan penting dalam mendorong semangat bekerja. Perpaduan kedua aspek ini diyakini mampu meningkatkan

tingkat produktivitas secara keseluruhan. Sesuai dengan visi reformasi birokrasi nasional, ASN dituntut untuk bekerja profesional, berorientasi hasil, dan berinovasi. Hal ini tidak dapat dicapai tanpa peningkatan produktivitas karyawan. Studi ini membahas pengembangan karir dan dorongan terhadap kinerja, telah banyak dilakukan di sektor swasta dan lembaga pemerintah, tetapi masih jarang dilaksanakan di tingkat kelurahan.

Dari penelitian sebelumnya pengembangan karir dan motivasi kerja penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kedua faktor tersebut secara terpisah kurang mempertimbangkan bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi secara simultan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Menurut Brown dan Lent, pengembangan karir merupakan suatu proses di mana individu berupaya melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi, yang tercermin melalui peningkatan pencapaian lebih baik dibandingkan sebelumnya (Syukri, 2022). Pengembangan karir, merupakan langkah yang bertujuan untuk memperbesar, memperluas, atau meningkatkan sesuatu. Ini melibatkan serangkaian langkah, mulai dari perencanaan hingga pengawasan, dalam upaya mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, sambil mempertimbangkan elemen seperti kesetiaan, sikap mental, dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal (Dewi et al., 2024).

Motivasi Kerja

Pegawai memiliki semangat yang besar akan berusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Jika ini terjadi, mereka akan melihat peningkatan dalam kinerja mereka di tempat kerja. Orang yang sangat termotivasi di tempat kerja juga tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ia akan melakukan segala upaya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi dapat membuat karyawan lebih terlibat dalam kegiatan perusahaan atau pekerjaan mereka sendiri. Tidak ada pengunduran diri, kehadiran yang sempurna, dan hubungan baik dengan rekan kerja menunjukkan semangat mereka. sebagai penjelasan tentang mengapa motivasi sangat penting (Adinda et al., 2023). Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi sebaiknya juga didukung etos kerja yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Febrina, I, 2024).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian perusahaan. Peningkatan produktivitas tidak hanya menguntungkan

organisasi tetapi juga tenaga kerja, terutama dalam meningkatkan kualitas hidup mereka. Tingkat output ini juga menunjukkan dedikasi dan pola pikir optimis karyawan. Akibatnya, baik perusahaan maupun staf berkolaborasi untuk meningkatkan produktivitas dengan menetapkan strategi praktis dan bermanfaat untuk mendorong peningkatan kinerja (Ratnasih et al., 2023).

Menurut (Adhitya Pratama Wisnuwardhana et al., 2023) prinsip yang mendasari produktivitas adalah bahwa kualitas hidup dapat diperbaiki dari sebelumnya, dan esok hari harus lebih unggul dibandingkan hari ini. Produktivitas itu sendiri pada dasarnya menghasilkan produk yang memanfaatkan sumberdaya yang telah disediakan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis dampak pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kelurahan Cempaka Baru Jakarta Pusat. Data dihimpun melalui penyebaran kuesioner dengan format terstruktur telah divalidasi, yang akan dibagikan kepada semua atau sebagian tenaga kerja di kantor kelurahan. Analisis data akan menggabungkan statistik deskriptif untuk menguraikan karakteristik responden dan faktor yang dianalisis. Terdapat populasi 48 ditentukan dengan sampel jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

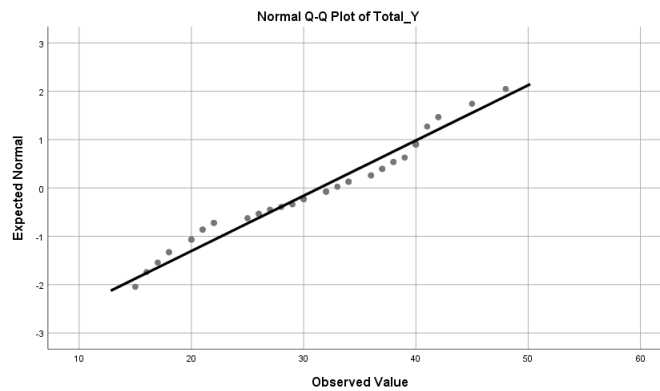
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10822521
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.068
Test Statistic		.103
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.		

Gambar 1. Uji Normalitas.

Menurut evaluasi normalitas yang dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov pada nilai residual yang ditunjukkan dalam Gambar sebelumnya, tingkat signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 ditemukan. Karena nilai ini lebih tinggi dari ambang sigfikansi 0,05, dapat

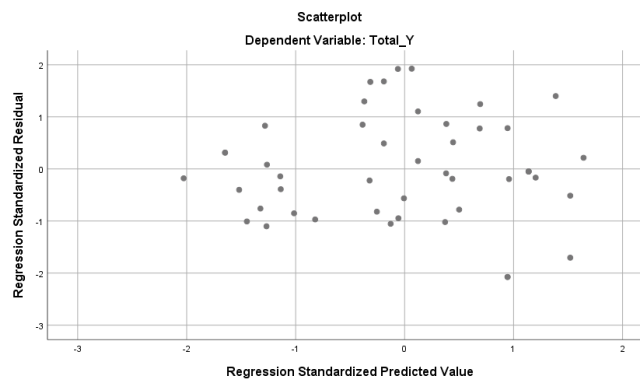
menandakan bahwa data residual terdistribusi normal. Asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga memungkinkan untuk menggunakan data tersebut untuk penilaian statistik tambahan, termasuk regresi linier.



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot.

Grafik Normal P-P Plot Residual Standar Regresi menunjukkan bahwa sebagian besar titik data tersebar mengikuti garis diagonal, juga dikenal sebagai garis normalitas. Ini menunjukkan bahwa distribusi residual hampir sama dengan distribusi normal, dan semakin dekat titik data dengan garis diagonal, semakin baik kondisi normal distribusi data. Memakai kata lain, model regresi ini layak diterapkan untuk analisis lebih lanjut karena residualnya memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas.

Seperti yang ditunjukkan oleh analisis scatterplot di atas, data tampaknya tersebar secara tidak berurutan di sekitar garis horizontal (sumbu nol) tanpa menunjukkan pola tertentu, seperti pola menyusut atau melebar. Penyebaran acak menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda yang ditunjukkan oleh model regresi yang digunakan. heteroskedastisitas. Disimpulkan hipotesis klasik tentang kesetaraan varians, juga dikenal sebagai homoskedastisitas, terpenuhi. Karena varians residual tetap konstan di berbagai nilai prediksi, model regresi dianggap layak untuk digunakan.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.085	2.525		.430	.669	
	Total_X1	.498	.163	.444	3.051	.004	4.329
	Total_X2	.480	.150	.467	3.206	.002	4.329

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas pada Gambar, nilai Tolerance untuk kedua variabel tersebut 0,231 dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 4,329. Berdasarkan Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, Disimpulkan tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel tersebut dalam regresi dengan demikian, setiap variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam model tanpa terpengaruh oleh pengaruhikatan yang kuat di antara keduanya, yang dapat mengancam kestabilan model. Hasil uji signifikansi juga mengungkapkan yakni variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen Total_Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.085	2.525		.430	.669
	Total_X1	.498	.163	.444	3.051	.004
	Total_X2	.480	.150	.467	3.206	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 5. Analisis regresi linier berganda.

Gambar diatas menyatakan nilai konstanta dan koefisien regresi yang diperlukan untuk membuat persamaan regresi linier berganda menggunakan model perumusan:

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

A = Konstanta

B1 – B2 = Koefisien Regresi

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Motivasi Kerja

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 1.214 + 0,418X1 + 0,561X2 + e$$

e = Standard Error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (a) 1,085 yang positif. Ini berarti bahwa jika tidak ada variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2), oleh karena itu Produktivitas Karyawan (Y) akan tetap ada 1,085 satuan. Koefisien variabel Pengembangan Karir (X1) 0,498 yang positif. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah positif. Kondisi ini menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karir bertambah, maka Produktivitas Karyawan juga bertambah. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) 0,480 yaitu positif. Artinya pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah positif dan kuat. Menunjukkan jika Motivasi Kerja meningkat, Produktivitas Karyawan juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.085	2.525		.430
	Total_X1	.498	.163	.444	3.051
	Total_X2	.480	.150	.467	3.206

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 6. Uji T (Parsial).

Sesuai dengan hasil penghitungan yang terdapat dalam Gambar di atas, uji parsial (uji t) menunjukkan cara mendapatkan nilai tGambar dengan memanfaatkan rumus yang ada berikut ini.:

$$t_{\text{Gambar}} = (a/2) : n - k - 1$$

$$t_{\text{Gambar}} = (0,05/2 : 48 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{Gambar}} = (0,025 : 45)$$

$t_{\text{Gambar}} = 0,025 : 45$ dalam distribusi nilai t_{Gambar} sebesar 2,014.

Pengembangan Karir (X1) bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Gambar}}$ ($3,051 > 2,014$) dan signifikansi dalam uji t $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dibuat kesimpulan Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada kantor Kelurahan Cempaka Baru di Jakarta Pusat sehingga H_{a1} diterima. Motivasi Kerja (X2) dapat diketahui $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Gambar}}$ ($3,206 > 2,014$) dan signifikansi dalam uji t $0,002 < 0,05$. Disimpulkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

Produktivitas Karyawan (Y) pada kantor Kelurahan Cempaka Baru di Jakarta Pusat sehingga H_{a2} diterima.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2804.423	2	1402.212	79.546	.000 ^b
	Residual	793.243	45	17.628		
	Total	3597.667	47			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Gambar 7. Uji F (Simultan).

Menurut perhitungan yang terdapat pada gambar di atas, hasil dari uji simultan (uji F) menyatakan bahwa untuk mendapatkan nilai F Gambar dengan probabilitas 0,5 pada tingkat signifikansi bisa dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

keterangan :

df = derajat kebebasan

k = 3 (jumlah variabel)

n = 48 (jumlah sampel)

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 48 - 3 = 45$$

Jadi, diperoleh nilai fGambar 3,20

Hasil dari uji simultan (uji f) fhitung $79,546 > f_{\text{Gambar}} 3,20$ dan signifikan $f_{\text{Gambar}} 0,000 < 0,05$ artinya H_{a3} diterima. Disimpulkan variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.770	4.199

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 8. Uji koefisien determinasi.

Nilai terdapat pada gambar diatas R Square adalah 0,780. Nilai 0,780 atau 78% dapat diartikan perubahan dalam variabel produktivitas karyawan (Y) dapat diuraikan melalui pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2), sisanya 22% ditentukan melalui variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat hasil thitung (3,051) lebih tinggi dibandingkan tGambar (2,014), dan signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Menandakan Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y), sehingga Ha1 diterima. Artinya, semakin meningkatnya upaya pengembangan karir berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan.

Didukung oleh (Kuswibowo, 2021) yang hasilnya bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan pengembangan karir di kantor Kelurahan Cempaka Baru Jakarta Pusat dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat hasil thitung (3,206) lebih besar dari tGambar (2,014) dan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Kantor Kelurahan Cempaka Baru, Jakarta Pusat. Dengan demikian, Ha2 dinyatakan diterima.

Penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan studi (Berlian & Rafida, 2022), menyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Peningkatan motivasi kerja di Kantor Kelurahan Cempaka Baru, Jakarta Pusat, merupakan langkah strategis yang berhasil meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian melibatkan 48 partisipan, diperoleh Fhitung sebesar 79,546, lebih besar dari FGambar sebesar 3,20, sedangkan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Menyatakan Ha3 terbukti. Dengan demikian, secara simultan unsur Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Cempaka Baru. Hal ini berarti bahwa kedua aspek tersebut, baik secara keseluruhan maupun secara terpisah, memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Penelitian ini mengangkat topik yang masih jarang dikaji dalam studi sebelumnya, khususnya berkaitan dengan dampak pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kelurahan Cempaka Baru. Sehingga, dapat disimpulkan

bahwa produktivitas karyawan belum sepenuhnya dioptimalkan melalui kombinasi dua variabel utama, yakni pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan berjudul pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y) pada kantor Kelurahan Cempaka Baru Jakarta Pusat.

Pengembangan karir (X1) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di Kantor Kelurahan Cempaka Baru. thitung 3,051 yang lebih besar dari tGambar 2,014 serta signifikansi 0,004 yang lebih kecil 0,05. Disimpulkan pengembangan karir mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di Kantor Kelurahan Cempaka Baru. terlihat thitung 3,206 lebih besar dibandingkan tGambar sebesar 2,014, serta signifikansi 0,002 yang lebih kecil 0,05. Disimpulkan motivasi kerja penting dalam mengembangkan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di Kantor Kelurahan Cempaka Baru. Didukung oleh fhitung 79,546 lebih besar dari fGambar 3,20 signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. disimpulkan yakni kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, terdapat beberapa saran, di antaranya: **Bagi Perusahaan:** Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi disarankan untuk lebih fokus pada pelaksanaan program pengembangan karir, seperti penyediaan pelatihan, kesempatan kenaikan jabatan, serta perencanaan karir yang sistematis dan transparan. Di samping itu, menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan motivasi juga sangat penting, misalnya melalui pemberian penghargaan, insentif yang layak, serta dukungan dari pimpinan. Dengan pengelolaan yang baik terhadap kedua faktor tersebut, diharapkan karyawan dapat menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. **Bagi Peneliti Selanjutnya:** Peneliti di masa depan dianjurkan untuk memasukkan variabel tambahan yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan, seperti tingkat kepuasan di tempat kerja, jenis kepemimpinan, atau nilai-nilai dalam organisasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih menyeluruh. Selain itu, penting juga untuk memperluas area penelitian dan

memperbanyak jumlah peserta agar hasilnya lebih representatif dan bisa diterapkan pada organisasi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, A., Wiradendi Wolor, C., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Dewi, C., Maulya, A., Arifian, D., & Amaniah, N. (2024). Hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1192, 213–219.
- Dewi, C., Maulya, A., Arifian, D., & Amaniah, N. (2024). Hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1192, 213–219.
- Febrina, I. H. R. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Humanities and Social Science Bulletin*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- 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*, 2(2), 153–164. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>
- 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*, 2(2), 153–164. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan: Studi kasus pada PT Angkasa Pura 1 (Persero). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 23–40.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan karir dalam era ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah*, 9, 2721–2731.
- Syukri, Z. A. M. L. A. (2022). Pengembangan karir. *Jurnal Ilmiah*, –, –.
- Wismawati, I., Muttaqin, R., & Recky, R. (2024). Pengaruh self-efficacy, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2143–2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Yogaswara, M. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja yang berimplikasi pada produktivitas (Studi pada karyawan PT Benang Citra Indonesia divisi produksi). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2527–2532. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1723>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Zahara, T. A. D., Wisnujati, N. S., & Siswati, E. (2021). Analisis produksi dan produktivitas cabai rawit (*Capsicum frutescens* L.) di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Sosio Agribis*, 21(1), 18–29. <https://doi.org/10.30742/jisa21120211345>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (studi literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>