

**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM)
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan)**

Rachmita Dwi Novianti *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Ratna Tri Hardaningtyas *)**

Email : rachmita.dn@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of career development and maintenance of human resources (HR) on employee productivity. This research uses quantitative methods. The data collection method in this study used a questionnaire with a total sample of 129 employees. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the F test and t test. Based on the results of the analysis and discussion, the conclusions that can be drawn are as follows. (1) Based on the results of the F test, it is concluded that Career Development and Maintenance of Human Resources (HR) have a simultaneous influence on Employee Work Productivity, (2) The results obtained in this study can be concluded that partially Career Development has a significant positive effect on Work Productivity Employees, (3) The results obtained in this study can be concluded that partially Maintenance of Human Resources (HR) has a significant positive effect on Employee Work Productivity.

Keywords: *Career Development, Maintenance of Human Resources (HR), Employee Productivity*

Pendahuluan

Pada dinamika ekonomi global seperti sekarang, setiap bisnis yang beroperasi di setiap sektor berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja di sektor jasa maupun manufaktur. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang krusial adalah tercapainya tujuan perusahaan melalui berbagai aktivitasnya tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi, ketersediaan dana operasional, sarana atau infrastruktur yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Sangat penting untuk membahas pengembangan karir ketika mengembangkan dan berfokus pada sumber daya manusia. Perusahaan melakukan pengembangan karir dalam upaya untuk meningkatkan keadaan dan kondisi kerja karyawan di tempat kerja sehingga mereka lebih bersemangat tentang pekerjaan dan karir mereka. Oleh karena itu, pelaksanaan program pengembangan karir seperti adanya pendidikan dan pelatihan, promosi atau kenaikan jabatan serta mutasi akan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk lebih mengerti dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018) berpendapat bahwasanya “produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang sudah ditentukan dan direncanakan. Kemampuan ini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik, atau bisa disebut kemampuan keterampilan”. Dengan adanya proses produktivitas kerja karyawan dan pelatihan keryawan, dapat membuat produktivitas karyawan menjadi lebih baik, serta diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2000), “pengembangan karir adalah ketika seseorang melakukan perubahan pada dirinya sendiri untuk mencapai suatu rencana karir”. Setiap karyawan memiliki harapan yang

tinggi untuk kemajuan profesional mereka karena mereka akan memiliki hak material dan non-material yang lebih baik, seperti kenaikan gaji, fasilitas yang lebih baik, dan tunjangan lainnya, daripada sebelumnya. Selain itu, hak non-materi seperti kebanggaan atas prestasi dan status sosial seseorang.

Menurut Saridawati (2018), “sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja. Cara yang paling mudah untuk investasi bagi perusahaan adalah dengan proses pengembangan sumber daya manusia”. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Perusahaan manufaktur ini didirikan pada tahun 1972 yang berlokasi di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang mesin agrarian atau memproduksi mesin pertanian. Seiring dengan bertumbuhnya industri di Indonesia, maka hal ini berdampak langsung pada permintaan alat-alat pertanian, khususnya yang diproduksi pada perusahaan manufaktur di Pasuruan. Perusahaan selalu memberikan kebutuhan tersebut dengan kualitas yang dapat diandalkan, terpercaya, inovatif, performa yang tinggi dan loyal. Dengan banyaknya permintaan pasar, kondisi ini tentu akan berdampak pada target produksi yang secara langsung membutuhkan peningkatan kinerja karyawan. Demikian halnya jika terdapat menurunnya kinerja karyawan pada bagian produksi dikarenakan tidak adanya standarisasi atau target produksi, hal ini didapatkan dari wawancara langsung dengan pihak HRD dan supervisor produksi selama proses observasi lapangan. Sehingga butuh ditingkatkan lagi guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Untuk itu perlu diadakannya penilaian kinerja karena akan berpengaruh untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan?
3. Apakah pemeliharaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan.

Manfaat Penelitian

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menambah informasi dan masukkan tambahan untuk menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaannya.

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang membahas tentang pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.

Landasan Teori

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2011:100). Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011:104) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil hari berikutnya dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi peningkatan kualitas bertujuan untuk menghasilkan hasil yang terbaik, yang akan sangat menguntungkan baik individu maupun perusahaan.

5. 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.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah program sukses yang berkaitan dengan penyesuaian karir seseorang dan memberikan peluang profesional sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui program mutasi, promosi dan pelatihan (Flippo, 1993: 291). Indikator pengembangan karir menurut Hasibuan (2012:31) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

2. Pelatihan

3. Mutasi

4. Promosi Jabatan

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM)

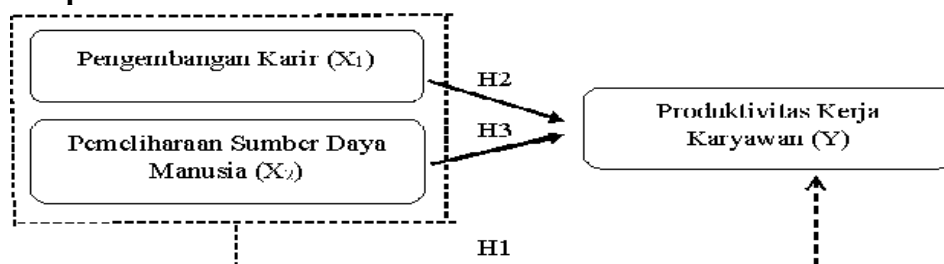
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap kerja agar mereka tetap loyal serta bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan (Hasibuan, 2012). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2004:2). Indikator pemeliharaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2015:179) adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan kondisi fisik.

2. Perlindungan mental.

3. Perlindungan emosi karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Pengembangan karir (X_1) dan pemeliharaan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H2 : Pengembangan karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H3 : Pemeliharaan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kab.Pasuruan, Jawa Timur 67156. Penelitian ini dilakukan selama bulan Mei 2023 sampai dengan Juni 2023.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Pasuruan dengan jumlah 228 karyawan, dan diambil pada bagian produksi sebanyak 191 karyawan. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 129 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	X1.1	0,787	0,176	Valid
	X1.2	0,643	0,176	Valid
	X1.3	0,712	0,176	Valid
	X1.4	0,787	0,176	Valid
Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_2)	X2.1	0,812	0,176	Valid
	X2.2	0,857	0,176	Valid
	X2.3	0,787	0,176	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,753	0,176	Valid
	Y1.2	0,774	0,176	Valid
	Y1.3	0,790	0,176	Valid
	Y1.4	0,763	0,176	Valid
	Y1.5	0,796	0,176	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas diketahui bahwa item-item pada variabel independen pengembangan karir (X_1), pemeliharaan sumber daya manusia (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,176 sehingga dapat dijelaskan bahwa keseluruhan item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0,712	Reliabel
Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_2)	0,754	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.833	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada seluruh item variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dengan begitu dikatakan seluruh item variabel yang digunakan reliabel. Sehingga dinyatakan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	19.83225065
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.675

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel diatas hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* memiliki *Asymp. Sig.* sebesar 0,675. Dengan begitu karena *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05 ($0,675 > 0,05$) maka nilai residual data tersebut berdistribusi normal, sehingga dinyatakan bahwa asumsi normalitas tersebut telah terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikoleniaritas****Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1	1,000	1,000	Bebas Multikoleniaritas
X_2	1,000	1,000	Bebas Multikoleniaritas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas dapat diketahui masing-masing variabel menunjukkan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 yang dimana variabel pengembangan karir (X_1) dan variabel pemeliharaan sumber daya manusia (X_2) diperoleh 1,000. Nilai VIF masing-masing variabel yang lebih kecil dari 10 yang dimana variabel pengembangan karir (X_1) dan variabel pemeliharaan sumber daya manusia (X_2) diperoleh 1,000. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah atau terbebas dari multikolinieritas dalam model regresi atau tidak adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

b. Uji Heterokedastisitas**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Nilai Acuan signifikansi α	Keterangan
X_1	0,627	$>0,05$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X_2	0,943	$>0,05$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas didapatkan hasil bahwa masing-masing variabel independen didalam penelitian ini mempunyai nilai sig > 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas di dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.566	1.530		2.330	.021
PENGEMBANGAN KARIR	.620	.095	.470	6.502	.000
PEMELIHARAAN SDM	.563	.112	.365	5.046	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Untuk menilai tingkat pengaruh variabel independen (X) terhadap pengaruh variabel dependen (Y), digunakan uji regresi linier berganda yang terlihat dengan berdasarkan koefisien regresi. Adapun rumus yang digunakan pada regresi linier berganda adalah

$$Y = 3,566 + 0,620 X_1 + 0,563 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Y = nilai variabel terikat akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat produktivitas kerja karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Konstanta (α) sebesar 3,566 artinya hasil dari nilai konstanta bernilai positif, hal ini bermakna bahwa jika variabel oleh pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel dependen produktivitas kerja adalah 3,566.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien regresi variabel pengembangan karir (β_1) sebesar 0,620 (positif), hal ini menunjukkan jika variabel pengembangan karir mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan juga mengalami peningkatan.
4. Pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien regresi variabel pengembangan karir (β_2) sebesar 0,563 (positif), hal ini menunjukkan jika variabel pemeliharaan sumber daya manusia mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	407.620	2	203.810	75.982	.000 ^a
Residual	337.976	126	2.682		
Total	745.597	128			

a. Predictors: (Constant), PEMELIHARAAN SDM, PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $75,982 > F$ tabel 3,07. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya variabel pengembangan karir (X_1) dan pemeliharaan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Uji t (Uji Parsial)**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.566	1.530		2.330	.021
PENGEMBANGAN KARIR	.620	.095	.470	6.502	.000
PEMELIHARAAN SDM	.563	.112	.365	5.046	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel Pengembangan Karir (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,502 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang menyebutkan bahwa Pengembangan Karir (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,046 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang menyebutkan bahwa Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.547	.540	1.638

a. Predictors: (Constant), PEMELIHARAAN SDM, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel diatas diketahui seluruh nilai *adjusted R square* ialah 0.540 yang berarti seluruh variabel independen yaitu, pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 54% terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai sisa sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Ada beberapa variabel lain yang mendukung penelitian ini yaitu loyalitas dan motivasi.

Pembahasan**Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada tabel anova lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan. Pengembangan Karir dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Manufaktur Pasuruan sudah dilakukan dengan baik sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono, William (2019).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan. Kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kerja, pengembangan untuk promosi, sikap loyal dan setia pada organisasi. Hal ini berarti jika pengembangan karir di suatu perusahaan membaik maka produktivitas kerja karyawan juga akan

mengalami peningkatan. Pengembangan karir pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini perlu dijaga agar karyawan selalu dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustam Supendy, Harsum (2018).

Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan perlu dipelihara dan dijaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerjasama secara profesional. Hal ini berarti jika pemeliharaan sumber daya manusia di suatu perusahaan itu baik atau mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal ini perlu tetap dijaga agar karyawan tetap loyal dan berkontribusi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Siti Latifa (2020). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fransin Benjamin (2022).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Upaya peningkatan produktivitas kerja pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia.

Dari kedua variabel tersebut, yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan adalah pengembangan karir yang mana pengembangan karir memiliki nilai koefisien paling besar dibanding dengan variabel lainnya.

Saran

1. Bagi Perusahaan, disarankan kepada seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk tetap menjaga kualitas kerja, sikap loyal dan setia pada organisasi serta tetap menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawannya agar mereka tetap mau bekerjasama secara profesional dan agar terciptanya kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, seperti Loyalitas dan Motivasi agar hasil penelitian yang didapat lebih sempurna dan berkembang. Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memakai teori-teori terbaru dalam penelitian dan disarankan untuk memanfaatkan teori penelitian saat ini.

Referensi

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gery. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan pertama Edisi ke-9*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

-
- Flippo B. Edwin. (1993). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31-45.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pp: 141-150*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 1, 141–150.
- Saridawati, Saridawati. (2018). *Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Atmoni Shamasta Prezki. Syntax Literate*. Jurnal Ilmiah Indonesia, 3(9), 107–122.
- Sutrisno Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Rachmita Dwi Novianti ^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani ^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas ^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma