

Pengaruh Budaya organisasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep

Berliana Tri Banowati *)

Jeni Susyanti **)

Khalikussabir *)**

Email : lian65896@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the partial influence between organizational culture, competence and career development on employee work productivity. This type of research uses a quantitative approach. The population that is the focus is employees of PT Pos Indonesia (Persero) Sumenep Regency Branch. A total of 93 employees were selected as samples with purposive sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed through the Statistical Program Social Science (SPSS). The results of the study show that Organizational Culture, Competence and Career Development have a partial effect on Employee Work Productivity.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Career Development, Employee Work Productivity*

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan global, suatu perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya manusianya untuk tetap bersaing. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang berupa program-program sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja yang efisien, kehandalan, keamanan, kenyamanan dan keakraban layanan dengan lingkungan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (factor strategi) yang disebut dengan istilah factor Kunci internal (Alghifary, 2019).

PT Pos Indonesia (persero) kantor cabang utama kabupaten sumenep ialah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan. Namun berdasarkan beberapa gejala atau masalah yang menunjang produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) cabang kabupaten sumenep masih belum optimal. Menurut akun y da, bevy dwina dan Ajank Garskin pelayanan yang di berikan pihak pos sumenep buruk sekali. Selain itu NURMAULIDAYAH, Iskandar Zulkarnain dan Dina Mariana menyebutkan bahwa pihak pos tidak mau bertanggung jawab ketika waktu pengiriman ada barang yang rusak dan pengiriman barang yang terlambat ketangan penerima.

Ketidak mampuan karyawan dalam hal melayani, ketidak mampuan untuk menangani barang dengan baik, dan masalah keterlambatan pengiriman. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Sumenep perlu memperbaiki budaya kerja dengan lebih memprioritaskan kepuasan pelanggan, meningkatkan kompetensi karyawan, memberikan peluang pengembangan karir yang lebih baik, dan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Ini semua akan berkontribusi pada meningkatkan reputasi dan efisiensi layanan mereka di mata masyarakat.

Sururin et al (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah standar yang diharapkan untuk mencapai keunggulan dalam memenuhi kebutuhan konsumen, serta untuk mengontrol tingkat keunggulan tersebut. Produktivitas dimulai dengan memahami kebutuhan pelanggan dan berakhir dengan memenuhi persepsi pelanggan. Hal tersebut dapat diterapkan pada komunikasi antara karyawan dengan pelanggan yang meliputi ketepatan waktu yang berkaitan dengan kecepatan dalam menanggapi kebutuhan pelanggan, penampilan pegawai, kebersihan, kesesuaian pakaian, sopan santun

dan tanggap terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah yang diajukan oleh pelanggan. Artinya produktivitas yang baik dilihat berdasarkan persepsi pelanggan, bukan persepsi perusahaan.

Menurut Maduningtias (2019) bahwa budaya organisasi adalah karakteristik unik dari sebuah perusahaan yang meliputi nilai-nilai dan keyakinan bersama yang membantu karyawan untuk memahami tindakan yang sesuai atau tidak sesuai dengan struktur formal dan informal di lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan budaya organisasi yang terus berkembang dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi.

Krisdian (2021) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku (attitude) yang dapat dinikmati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi, karyawan juga harus memiliki keterampilan atau kemampuan serta kompetensi yang tepat dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja.

Menurut Muna dan Isnowati (2022) pengembangan karir merupakan suatu kegiatan karyawan yang membantu karyawan-karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawannya yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari latar belakang peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep”**.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Produktivitas Kerja

Sudanang dan Priyanto (2020) menjelaskan bahwa “produktivitas kerja adalah hasil dari pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan, termasuk kualitas, efektivitas, dan efisiensi kerja”. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien (Purnami dan Utama, 2019). Menurut Cipta dan Nasution (2019) mengemukakan indikator dari produktivitas kerja yaitu: Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Semangat kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Haq et al, (2024) budaya organisasi merupakan standar perilaku yang harus diikuti oleh anggota perusahaan dalam bentuk norma dan nilai-nilai tertentu. Huda et al, (2020) berpendapat bahwa budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Menurut Anshary (2019) indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut: Kesadaran diri anggota organisasi, Performa anggota organisasi, Keagresifan anggota organisasi, Orientasi tim anggota organisasi.

Kompetensi

Gunawan et al (2024) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan imbuhan dari tren perilaku sikap, kemampuan yang dikenali (bakat). Nurwasilah et al (2023) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu yang berhubungan dengan pengetahuan maupun kemampuan intelektual, soft skill, ataupun hard skill yang berpengaruh pada kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Lubis (2019) kompetensi memiliki beberapa indikator, yaitu terdiri dari:

- 1) Pengetahuan (knowledge)
- 2) Pemahaman (understanding)
- 3) Kemampuan (skill)

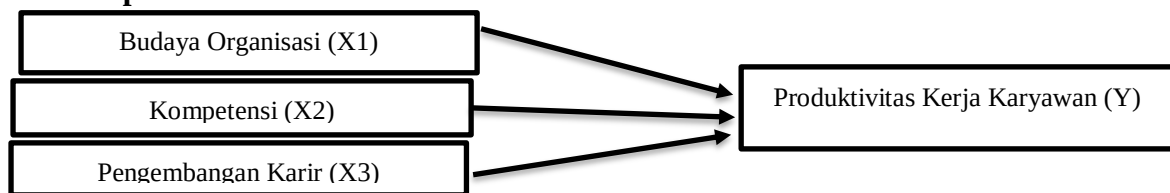
- 4) Sikap (attitude)
- 5) Nilai (value)
- 6) Minat (interest)

Pengembangan Karir

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu perjalanan yang sangat penting karena dengan berusaha keras untuk mengembangkan karirnya di dalam perusahaan, maka karyawan dapat berpindah posisi jabatan ke posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Prayoga et al (2024) menjelaskan bawa pengembangan karir sebagai suatu proses yang mempengaruhi suatu karir individu dalam perilaku karir seseorang. Menurut Hanin (2018) terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir, yakni sebagai berikut:

- 1) Kebijakan organisasi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Keluwesan Bergaul dan Hubungan Antar Manusia
- 4) Pelatihan
- 5) Pengalaman Kerja
- 6) Kesetiaan pada organisasi
- 7) Latar belakang pendidikan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau prediksi mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian yang kemudian diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₃ : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah Karyawan PT. Pos Indonesia Persero bagian operasional dan pelayanan pelanggan. Penelitian ini dilakukan dari November 2023 hingga Juli 2024 dengan menyebarkan kuesioner secara online (*google form*).

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep yang berjumlah 97 orang.

Sampel

Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019:67) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Populasi

penelitian ini berjumlah 97 karyawan dengan teknik purposive sampling maka diambil sampel sebanyak 93 yang bekerja di bagian operasional dan pelayanan kepada pelanggan dengan mengabaikan executive manager dan administrasi & umum karena bagian tersebut tidak berinteraksi secara langsung dengan pelanggan sehingga tidak di masukan ke dalam sampel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.708	0.203	Valid
	X1.2	0.653	0.203	Valid
	X1.3	0.720	0.203	Valid
	X1.4	0.642	0.203	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.758	0.203	Valid
	X2.2	0.818	0.203	Valid
	X2.3	0.883	0.203	Valid
	X2.4	0.887	0.203	Valid
	X2.5	0.875	0.203	Valid
	X2.6	0.877	0.203	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0.761	0.203	Valid
	X3.2	0.827	0.203	Valid
	X3.3	0.841	0.203	Valid
	X3.4	0.788	0.203	Valid
	X3.5	0.521	0.203	Valid
	X3.6	0.713	0.203	Valid
	X3.7	0.524	0.203	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.686	0.203	Valid
	Y.2	0.713	0.203	Valid
	Y.3	0.595	0.203	Valid
	Y.4	0.661	0.203	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing item pernyataan dibandingkan dengan r tabel, jika r hitung $\geq$ r tabel dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan $df = n-2$, $n = 93$ maka $df = n-2 = 93-2 = 91$ sebesar 0,2039. Sehingga merujuk hasil dari uji validitas bahwa semua instrumen variabel semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel Maka dapat dijelaskan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	cronbach's alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,845	Cronbach's Alpha > 0.6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,923	Cronbach's Alpha > 0.6	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,849	Cronbach's Alpha > 0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,634	Cronbach's Alpha > 0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai croncbach's alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dengan demikian seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal	Mean	.0000000
Parameters	Std. Deviation	2.31600290
Most Extreme	Absolute	0.070
Differences	Positive	0.040
	Negative	-0.070
Test Statistic		0.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sebesar $0,200 > 0,05$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau telah memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji MultikolinearitasCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.445	1.231		1.986	0.050		
X1	0.185	0.050	0.273	3.710	0.000	0.623	1.606
X2	0.226	0.043	0.370	5.316	0.000	0.699	1.431
X3	0.299	0.065	0.390	4.602	0.000	0.471	2.124
a. Dependent Variable: Y							

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala atau masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji HeteroskedastisitasCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.250	0.740		4.390	0.000
X1	-0.047	0.030	-0.203	-1.550	0.125
X2	-0.031	0.026	-0.150	-1.214	0.228
X3	0.021	0.039	0.081	0.539	0.591
a. Dependen Variable: ABR RES					

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dari keseluruhan variabel diperoleh nilai korelasi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear BergandaCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,843	1,071		1,720	,089
X1	,010	,047	,019	,221	,825
X2	,364	,063	,539	5,798	,000
X3	,197	,045	,362	4,352	,000
a. Dependent Variable					

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.843 + 0.010 X_1 + 0.364 X_2 + 0.197 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 1.843 (positif) menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya organisasi, Kompetensi, Pengembangan karir, nilainya sama dengan 0,005 maka nilai produktivitas kerja adalah sebesar 1.843.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.010 (positif) artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.364 (positif) artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan.
4. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0.197 (positif) artinya jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,445	1.231		1.986
	X1	0.185	0.050	0.273	3.710
	X2	0.226	0.043	0.370	5.316
	X3	0.299	0.065	0.390	4.602

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil uji t (parsial) diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Tabel 7 di atas pengaruh secara parsial dari variabel budaya organisasi (X1) dapat dilihat pada nilai signifikansi 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian bisa dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
- b. Sedangkan untuk kompetensi (X2), berdasarkan tabel nilai signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05 sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap variabel produktivitas kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja.
- c. Pengaruh secara parsial dari variabel pengembangan karir (X3) dapat dilihat pada nilai signifikansi 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian bisa dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap variabel produktivitas kerja. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki kesadaran diri yang tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga tidak akan ada pekerjaan yang tertumpuk yang nantinya akan menjadi beban untuk mereka. Seperti karyawan cepat tanggap dalam menangani keluhan-keluhan yang masuk yang berkaitan dengan pengiriman paket yang terlambat dengan mencari tahu penyebab keterlambatan pengiriman sehingga petugas bisa langsung memberikan informasi kepada pelanggan tentang masalah keterlambatan pengiriman serta memberikan solusi kepada pelanggan.

Hal ini sependapat dengan Indrawati dan Sembiring (2021) Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sudah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang nantinya akan menjadi beban pekerjaan. Seperti karyawan bertanggung jawab ketika pelanggan mengirimkan dokumen penting, karyawan langsung mengurus proses pengiriman dokumen dengan prosedur keamanan yang ketat dan memastikan dokumen tersebut sampai kepada penerima dengan aman dan tepat waktu.

Hal ini sependapat dengan Wijayanto et al (2021) Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menghindari tumpukan pekerjaan yang bisa menjadi beban. Seperti karyawan yang sudah lama bekerja dengan sukarela membimbing karyawan baru memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang apa saja yang harus mereka kerjakan dan lakukan, sehingga karyawan baru akan cepat memahami tugas-tugas yang diberikan.

Hal ini sependapat dengan Tete et al (2022) Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Dari hasil pengujian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep.
- b. Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep.
- c. Pengembangan karir berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini terbatas pada metode penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data, sehingga terdapat beberapa kelemahan yaitu kemungkinan jawaban responden yang tidak jujur serta ada kemungkinan responden tidak paham dengan pernyataan yang diajukan.
- b. Penelitian ini sebagian besar masih mengadopsi kuesioner yang dipakai peneliti sebelumnya, sehingga kemungkinan terjadi kekeliruan pada objek yang diteliti peneliti sebelumnya.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang perlu disampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan lebih bisa menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, dimana karyawan merasa nyaman dalam bekerja. di hargai dan di dengarkan, selain itu pemimpin juga harus menjadi teladan yang baik, menunjukkan integritas, transparansi dan empati, juga

mendorong agar karyawan dapat bekerja sama tim dengan baik dan saling mendukung serta memberi support agar merasa dipedulikan dan diperhatikan oleh sesama karyawan, serta perusahaan memberi reward kepada setiap karyawan berprestasi seperti bonus dan juga penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.

- b. Perusahaan diharapkan menyediakan program pelatihan berkelanjutan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi pada karyawan. Selain itu perusahaan di harapkan dapat membantu karyawan untuk merencanakan jalur karir mereka di masa mendatang dengan menyediakan peta jalan yang jelas untuk pengembangan dan promosi. Memprioritaskan promosi dari dalam organisasi untuk mendorong karyawan melihat masa depan mereka dalam perusahaan.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator budaya organisasi, kompetensi dan pengembangan karir agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
 - b. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah metode pengumpulan data, tidak hanya dengan penyebaran kuesioner tetapi juga dapat dilakukan dengan wawancara langsung kepada responden. Sehingga dapat mengurangi kemungkinan responden untuk menjawab secara tidak objektif.

Referensi

- Alghifary, M. R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kabupaten Purwakarta (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Anshary R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Jade Indoprata Malang. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Cipta H. & Nasution F. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Bisnis Corporate, 3(2).
- Gunawan, F., Susyanti, J., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Pengetahuan Manajemen, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Cafe Sawah. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2298-2306.
- Hanin, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup) Tahun 2018. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Haq, M. I., Sudaryanti, D., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 663-672.
- Huda, N. Z. B. R., & Susyanti, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(23).
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7-13.
- Krisdian, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Repository FISIP UNSAP, 21(1).
- Lubis, A. K. (2019). Pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 395-400.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(2), 1119-1130.
- Nurwasilah, N., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Prayoga, D. E., Susyanti, J., & Utama, S. P. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31-36.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Zakaria, Z., Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 717-738.
- Wijayanto, S. P., Derriawan, D., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderator di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(02), 292-303.

Berliana Tri Banowati *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Jeni Susyanti**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma