

## **Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren**

**Nazhifa Shalsabilla<sup>1</sup>, Lina Saptaria<sup>2</sup>, Anita Sumelvia Dewi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia

Email: <sup>1</sup>shalsabillaanazhifaa@gmail.com, <sup>2</sup>linasaptaria@uniska-kediri.ac.id,

<sup>3</sup>anita@uniska-kediri.ac.id

### **Abstract**

*PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren faces specific challenges in maintaining employee productivity. This study aims to analyze the influence of career development, training, and communication on employee productivity. This type of research is quantitative with a survey approach and uses a population of 139 employees. The sampling method is non-probability sampling with a saturated sample technique. The collected data were analyzed using various statistical tests, including validity and reliability tests, classical assumption tests (normality and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ) test, partial t-test, and simultaneous F-test. The results of the study indicate that: Partially, career development has a positive and significant influence on employee productivity (Sig. value  $0.002 < 0.05$ ). Training does not have a significant influence on employee productivity (Sig. value  $0.178 > 0.05$ ). Communication has a positive and significant influence on employee productivity (Sig. value  $0.006 < 0.05$ ). Simultaneously, career development, training, and communication all have a positive and significant influence on employee productivity (Sig. value  $0.000 < 0.05$ ). The novelty of this study lies in the analysis of the combination of career development, training, and communication variables in the specific context of the sugar processing industry. These findings provide new insights into the factors that directly influence productivity in this sector. The practical implications of this research are the importance for companies to improve career development programs and communication effectiveness to encourage optimal employee productivity, while the effectiveness of training programs needs to be further evaluated.*

**Keywords:** Career Development, Training, Communication, Productivity Employee.

### **Abstrak**

PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren menghadapi tantangan spesifik dalam mempertahankan produktivitas karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier, pelatihan, dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dan menggunakan populasi 139 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah non-probabilitas sampling dengan teknik sampel jenuh. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan berbagai uji statistik, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi

klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t-parsial, dan uji F-simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara parsial, pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (nilai Sig.  $0,002 < 0,05$ ). Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (nilai Sig.  $0,178 > 0,05$ ). Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (nilai Sig.  $0,006 < 0,05$ ). Secara simultan, pengembangan karier, pelatihan, dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ ). Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis kombinasi variabel pengembangan karier, pelatihan, dan komunikasi dalam konteks spesifik industri pengolahan gula. Temuan ini memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas di sektor tersebut. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan untuk meningkatkan program pengembangan karier dan efektivitas komunikasi guna mendorong produktivitas karyawan secara optimal, sementara efektivitas program pelatihan perlu dievaluasi lebih lanjut.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Pelatihan, Komunikasi, Produktivitas Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga sebagai kunci keberhasilan bisnis. Manajemen SDM adalah fungsi strategis yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawan agar dapat berkontribusi maksimal pada tujuan Perusahaan (Anita et al., 2022). Manajemen SDM adalah instrumen strategis yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan (Sudanang & Priyanto, 2020). Produktivitas karyawan merupakan tolok ukur utama kinerja SDM yang menjadi kunci keberhasilan dan daya saing perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi mendorong tercapainya target perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas dan keberlanjutan bisnis (Lestari, 2019). Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat pertumbuhan, menurunkan kualitas, dan bahkan mengancam eksistensi perusahaan. Oleh karena itu, berbagai strategi perlu diterapkan untuk mendorong dan mempertahankan tingkat produktivitas yang optimal. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor pengembangan karier, pelatihan, dan komunikasi.

Pengembangan karier memotivasi karyawan untuk mengoptimalkan potensinya, pelatihan meningkatkan kompetensi mereka, dan komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja harmonis serta memperjelas tujuan bersama. Sinergi ketiga aspek ini meningkatkan produktivitas individu dan mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Sutrisno dalam (Lulut Widhayani et al., 2022) produktivitas merupakan aspek penting bagi pekerja dalam sebuah perusahaan, karena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya bergantung pada efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Ferdiansyah et al., (2024) “pengembangan karier merupakan proses atau aktivitas yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja individu untuk mencapai karier yang diinginkan, sekaligus membantu pegawai dalam merencanakan dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal, baik untuk kepentingan individu maupun perusahaan”. Beberapa fenomena pengembangan karier di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren adalah adanya keterbatasan kuota untuk posisi tertentu yang sering menimbulkan persaingan ketat antar karyawan. Selain itu, proses seleksi untuk kenaikan jabatan yang panjang dan kompleks dapat menjadi penghalang bagi sebagian karyawan yang ingin mengembangkan diri. Pengembangan karier dapat berdampak penting pada produktivitas karyawan karena untuk

terus maju dalam karier seseorang dan mencapai tujuan jangka panjangnya, pengembangan karier sangatlah penting. Hal tersebut didukung melalui kajian dari Loliyani et al., (2023) dengan menjelaskan “pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”. Pengembangan karir memberi dampak nyata dan bermanfaat ketika meningkatkan produktivitas karyawan. Namun pernyataan tersebut tidaklah searah dengan studi Timas et al., (2023) dengan mengemukakan “terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja”.

Berdasarkan penelitian Nursaumi et al., (2022) “Pelatihan adalah proses pengembangan karyawan yang dilakukan dalam jangka pendek maupun jangka panjang dengan tujuan menciptakan karyawan yang lebih produktif”. Bisnis sering berinvestasi dalam pelatihan karyawan sebagai sarana untuk meningkatkan tingkat keterampilan, efektivitas operasional, dan hasil per pekerja. Dalam konteks PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren, pelatihan menjadi upaya strategis untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan di tengah tantangan industri gula yang terus berkembang. PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren menyelenggarakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kemampuan teknis dan *soft skill* karyawan. Pelatihan ini mencakup *workshop* keahlian, pendampingan sistem manajemen kerja. Program ini dirancang agar relevan dengan kebutuhan operasional dan terbukti mendukung peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan strategi pelatihan berdasar pada konseptual yang sudah disepakati memungkinkan karyawan untuk memahami dan menguasai materi pelatihan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Pernyataan tersebut didukung dengan kajian Aliya & Tobari (2019) dengan mengemukakan “pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”. Di sisi lain, hal yang disebutkan bertolak belakang dengan kajian Lestari (2019) dengan mengemukakan “tidak berpengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja”.

Mengacu Wibowo dalam (Nugroho et al., 2021) “komunikasi merupakan proses penyampaian suatu informasi darisatu pihak individu, kelompok maupun organisasi yang menjadi *sender* kepada *receiver* untuk memahami dan mendapatkan peluang untuk memberikan respon baik kepada *sender*”. Komunikasi merupakan elemen vital yang mendukung kelancaran operasional dan koordinasi kerja di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri gula, keberhasilan aktivitas produksi, distribusi, dan pengelolaan sumber daya sangat bergantung pada efektivitas komunikasi diantara manajemen, karyawan, serta pihak lain yang terkait. Baiknya sistem komunikasi memungkinkan penyampaian informasi secara cepat dan jelas, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan kolaborasi antar divisi. Pernyataan tersebut searah dengan kajian Moliddina Prihatin & Lenny Hasan (2019) dengan menjelaskan “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”. Kemudian sama juga dengan sebuah studi oleh Loliyani et al., (2023) dengan mengungkapkan “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

Mengingat permasalahan yang disebutkan di atas dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti mempertimbangkan sebuah penelitian berjudul berikut: “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren.” Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen SDM perusahaan dalam program peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hartono & Anshori (2020), “Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian program dan aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan”. Mengikut Hasibuan (2019) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen SDM adalah seni dan ilmu yang mencakup berbagai program serta aktivitas yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, mempertahankan, mengembangkan, beserta memanfaatkan sebaik-baiknya SDM suatu organisasi ketika mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan serta Masyarakat (Sumual et al., 2025).

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Utiahman et al., (2023) “produktivitas merupakan hubungan antara kualitas hasil yang dicapai dengan jumlah usaha atau kerja yang dilakukan untuk mencapainya”. Sedangkan menurut Sudanang & Priyanto, (2020) menjelaskan bahwa “produktivitas kerja adalah hasil dari pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan, termasuk kualitas, efektivitas, dan efisiensi kerja”. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah konsep universal yang menggambarkan hubungan diantara tujuan yang diwujudkan melalui usaha atau penggunaan sumber daya.

### **Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut Simanjuntak dalam (Fuaddi & Amenda, 2023), terdapat beberapa penyebab yang bisa dipengaruhi produktivitas kerja ialah:

1. Efisiensi
2. Mutu kerja
3. Semangat kerja
4. Meningkatkan pencapaian hasil
5. Kemampuan

### **Pengembangan Karir**

Mengikut Robbins didalam (Nursaumi et al., 2022) “pengembangan karir adalah suatu yang menunjukan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”. Menurut Mondy dalam (Andayani, 2020) mendefinisikan “pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diterapkan perusahaan untuk memastikan ketersediaan individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai saat diperlukan”. Dapat disimpulkan dari pengertian diatas untuk memajukan karier seseorang, seseorang harus secara sistematis berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kedudukannya di tempat kerja, baik melalui upaya pribadi maupun pendekatan formal dari perusahaan.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Mengikut Rivai (2010), mengidentifikasi lima tanda pertumbuhan profesional. Berikut ialah lima indikasi perkembangan profesional:

1. Informasi tentang berbagai peluang promosi
2. Tingkat kepuasan
3. Adanya minat untuk dipromosikan
4. Kepedulian para atasan langsung
5. Perlakuan yang adil dalam karir

## **Pelatihan**

Mengikut Novie et al., (2023) “pelatihan adalah proses di mana karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka, pelatihan karyawan memberikan pengetahuan yang bermanfaat dan penerapannya dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Gustiana, (2022) “Pelatihan merupakan upaya terencana yang bertujuan agar karyawan dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku mereka, sehingga karyawan diharuskan untuk meningkatkan kualitas diri mereka”. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, bakat, dan perilaku karyawan secara sistematis, pelatihan terdiri dari serangkaian kegiatan terjadwal.

## **Indikator Pelatihan**

Seperti yang diuraikan oleh Dessler et al., (2017), indikator pelatihan berikut terlibat:

1. Tujuan pelatihan
2. Kualifikasi pelatih (instruktur)
3. Kualifikasi peserta
4. Metode yang digunakan
5. Materi

## **Komunikasi**

Menurut Marwansyah dalam (Ansori et al., 2023) mengemukakan bahwa “komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama”. Untuk melengkapi, meningkatkan, serta memahami kesulitan yang dihadapi individu yang berpartisipasi dalam komunikasi, komunikasi dikenal sebagai proses interaksi (Fuaddi & Amenda, 2023). Dapat disimpulkan komunikasi ialah proses pertukaran informasi, pesan, dan emosi antara individu atau kelompok, baik secara vertikal maupun horizontal, dengan tujuan mencapai pemahaman bersama.

## **Indikator Komunikasi**

Adapun indikator komunikasi mengacu pada Setyawati, et al., (2023) mengungkapkan indikator komunikasi ialah:

1. Komunikasi diagonal (tingkat yang berbeda)
2. Komunikasi horizontal (tingkat yang sama)
3. Komunikasi dari bawah ke atas
4. Komunikasi dari atas kebawah

## **3. METODE PENELITIAN**

Di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren, yang berlokasi di Jl. Mauni No. 334 D, Pesantren, Kecamatan Pesantren, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64131, teknik kuantitatif digunakan pada penelitian. Sebanyak 139 karyawan berpartisipasi pada penelitian yang dilakukan, serta 139 orang mengisi survei. Pengambilan sampel “*non-probability*” dipergunakan untuk menentukan jumlah sampel. Analisis statistik digunakan untuk analisis. Uji validitas dengan reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas serta multikolinearitas) dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini. Uji lainnya meliputi regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-F, beserta perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df = n-2)	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,531	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.2	0,448	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.3	0,525	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.4	0,402	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.5	0,487	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.6	0,564	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.7	0,445	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.8	0,476	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.9	0,512	0,1666	0,000	“Valid”
	X1.10	0,574	0,1666	0,000	“Valid”
Pelatihan (X2)	X2.1	0,519	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.2	0,535	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.3	0,518	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.4	0,628	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.5	0,500	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.6	0,487	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.7	0,353	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.8	0,440	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.9	0,441	0,1666	0,000	“Valid”
	X2.10	0,448	0,1666	0,000	“Valid”
Komunikasi (X3)	X3.1	0,613	0,1666	0,000	“Valid”
	X3.2	0,587	0,1666	0,000	“Valid”
	X3.3	0,705	0,1666	0,000	“Valid”
	X3.4	0,523	0,1666	0,000	“Valid”
	X3.5	0,533	0,1666	0,000	“Valid”
	X3.6	0,592	0,1666	0,000	“Valid”
	X3.7	0,544	0,1666	0,000	“Valid”
	X3.8	0,570	0,1666	0,000	“Valid”
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,363	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.2	0,477	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.3	0,518	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.4	0,519	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.5	0,452	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.6	0,607	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.7	0,570	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.8	0,367	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.9	0,404	0,1666	0,000	“Valid”
	Y.10	0,505	0,1666	0,000	“Valid”

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Mengacu pada tabel di atas, keseluruhan item pernyataan memiliki nilai korelasi (*person correlation*) dikatakan valid dikarenakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Diperlihatkan nilai  $r_{tabel}$  melalui formula  $df = n-2$  atau  $139-2 = 137$ , maka  $r$  tabel yang didapatkan senilai 0,1666.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	0,660	> 0,60	“Reliabel”
2	Pelatihan (X2)	0,643	> 0,60	“Reliabel”
3	Komunikasi (X3)	0,755	> 0,60	“Reliabel”
4	Produktivitas Karyawan (Y)	0,626	> 0,60	“Reliabel”

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk pada tabel tersebut, temuan pengujian reliabilitas memperlihatkan keseluruhan butir variabel memiliki data yang reliabel sebab menghasilkan *Cronbach's alpha* > 0,60.

### Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) mengungkapkan bahwasanya “Menentukan apakah residual atau variabel pengganggu dalam suatu model regresi mengikuti distribusi normal ialah maksud pengujian normalitas sangatlah penting”. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) non-parametrik dapat digunakan dalam memeriksa residual mengikuti distribusi normal. Data dianggap terdistribusi secara teratur jika uji K-S menghasilkan hasil dengan probabilitas > 0,05, yang menunjukkan diterimanya asumsi tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	0,200	> 0,05	“Normal”
2	Pelatihan (X2)	0,200	> 0,05	“Normal”
3	Komunikasi (X3)	0,200	> 0,05	“Normal”
4	Produktivitas Karyawan (Y)	0,200	> 0,05	“Normal”

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Melihat perolehan analisis pada tabel tersebut, nilai  $Sig. > 0,05$  akibatnya dibuatlah simpulan yakni data tersebut terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian tersebut mengungkap variabel independen pada pemodelan regresi berhubungan secara signifikan satu dengan lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	0,872	1,146	“Terbebas Multikolinieritas”
2	Pelatihan (X2)	0,803	1,245	“Terbebas Multikolinieritas”
3	Komunikasi (X3)	0,828	1,207	“Terbebas Multikolinieritas”

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Nilai VIF untuk variabel pengembangan karir (X1), pelatihan (X2), beserta komunikasi (X3) masing-masing yakni  $1,146 < 10$ ,  $1,245 < 10$ , beserta  $1,207 < 10$ , seperti yang terlihat pada Tabel 4.13. Akibatnya, faktor pengembangan karir, pelatihan, beserta komunikasi tampaknya tidak memengaruhi asumsi multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Jika varians residual tidak sama di seluruh observasi dalam model regresi, maka uji heteroskedastisitas tepat untuk dilakukan. Dengan mengusulkan regresi variabel independen terkait residual absolut value, uji Glejser dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Indikasi tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah adanya probabilitas signifikansi untuk variabel independen yang lebih besar dari tingkat keyakinan 5%.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

F	Sig.	Keterangan
1,437	0,235	“Tidak Terjadi Heteroskedastisitas”

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Melihat kepada tabel tersebut, diperlihatkan temuan nilai F 1,437 serta nilai sig senilai  $0,235 > 0,05$ , akibatnya bisa dimaknai tidak ditemukan heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (a)	20,225	5,55	0,000	Ha diterima
Pengembangan Karir (X1)	0,249	3,202	0,002	Ha diterima
Pelatihan (X2)	0,107	1,353	0,178	Ha ditolak
Komunikasi (X3)	0,229	2,787	0,006	Ha diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Melihat temuan analisis pada tabel di atas memungkinkan memperoleh persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 20,225 + 0,249X_1 + 0,107X_2 + 0,229X_3$$



Berikut ialah penjelasan persamaan regresi tersebut dalam kaitannya dengan dampak setiap variabel independen terkait variabel dependen:

1) Nilai Konstanta (a)

Variabel produktivitas karyawan mempunyai nilai konstanta senilai 20,225 ketika variabel pengembangan karir (X1), pelatihan (X2), serta komunikasi (X3) tidak mempunyai pengaruh.

2) Koefisien Pengembangan karir (X1)

Koefisien 0,249 diberikan untuk variabel pengembangan karir (X1). Produktivitas karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,249 poin persentase untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel pengembangan karier (X1).

3) Koefisien Pelatihan (X2)

Koefisien 0,107 diberikan untuk variabel pelatihan (X2). Produktivitas karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,107 poin persentase untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel pelatihan (X2).

4) Koefisien Komunikasi (X3)

Koefisien 0,229 diberikan untuk variabel komunikasi (X3). Produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,229 poin persentase untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel komunikasi (X3).

### Uji t (Parsial)

Ghozali (2018) memaparkan secara parsial (uji-t) pengujian regresi diberlakukan guna menghitung signifikansi keberpengaruhan variabel independen kepada variabel dependen secara individu tanpa memperhitungkan keberpengaruhan variabel independen lainnya. Aplikasi SPSS dapat digunakan untuk melakukan uji-t, yakni melalui membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel serta tingkat signifikansi tiap variabel bebas (variabel independen) dengan nilai signifikan senilai  $\alpha = 0,05$ .

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.
Pengembangan Karir (X1)	3,202	0,002
Pelatihan (X2)	1,353	0,178
Komunikasi (X3)	2,787	0,006

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan temuan tabel tersebut, diperlihatkan keterkaitan diantara setiap variabel independen terkait variabel dependen bisa ditinjau melalui nilai signifikansi dari  $t_{hitung}$ . Diketahui  $t_{tabel}$  menggunakan rumus  $df = n - k - 1$  yang mana  $139 - 3 - 1 = 135$ , akibatnya didapatkan perolehan yakni 1,978. Akibatnya, bisa dikatakan bahwasanya:

- 1) Variabel pengembangan karir (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3,202 > 1,978$  serta bernilai Sig.  $0,002 < 0,05$ . Akibatnya  $H_a$  diterima, maknanya secara parsial ditemukan pengaruh signifikan variabel pengembangan karir kepada variabel produktivitas karyawan.
- 2) Variabel pelatihan mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $1,353 > 1,978$  serta bernilai Sig.  $0,178 < 0,05$ . Akibatnya  $H_a$  ditolak, secara parsial tidak ditemukan pengaruh variabel pelatihan kepada variabel produktivitas karyawan.
- 3) Variabel komunikasi mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,787 > 1,978$  serta bernilai Sig.  $0,006 < 0,05$ . Akibatnya terima  $H_a$ , secara parsial ditemukan pengaruh signifikan variabel komunikasi kepada variabel produktivitas karyawan.

### Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) memaparkan pengujian regresi secara simultan di penelitian ini dilaksanakan melalui bantuan software SPSS. Uji F dilakukan dengan menganalisis tingkat signifikansinya.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	301.324	3	100,441	11,985	0,000
Residual	1131,338	135	8.380		
Total	1432,662	138			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Nilai signifikansi pada tabel tersebut, memperlihatkan keterkaitan diantara variabel terikat dengan variabel bebas. Dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yakni  $11,985 > 2,67$  serta bernilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , hasilnya tolak  $H_0$  beserta terima  $H_a$ . Ini menyiratkan pengaruh signifikan dari ketiga variabel pengembangan karier, pelatihan, serta komunikasi kepada produktivitas karyawan secara bersamaan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,459	0,210	0,193	2,895

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Mengacu pada tabel di atas, diperlihatkan keterlibatan variabel pengembangan karir, pelatihan serta komunikasi terkait produktivitas karyawan pengujian data menghasilkan nilai  $R^2$  senilai 0,210, dengan memperlihatkan variabel independen menyumbang 21% dari total variasi dan faktor lain menyumbang 79% sisanya.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren

Temuan pengujian hipotesis parsial memperlihatkan variabel pengembangan karier mempunyai nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , yakni  $3,202 > 1,978$ , serta bernilai Sig.  $0,002 < 0,05$ . Akibatnya, bisa diasumsikan upaya perusahaan untuk mendorong produktivitas karyawannya berkorelasi langsung dengan pengembangan karirnya. Produktivitas karyawan kemungkinan akan meningkat sebanding dengan kualitas program pengembangan karier yang diterapkan, yang dapat mencakup pelatihan, promosi, atau perencanaan jenjang karier yang terdefinisi dengan baik. Pernyataan tersebut sisukung kajian Loliyani et al., (2023) dengan memperlihatkan temuan terkait produktivitas karyawan secara positif serta signifikan variabel pengembangan karir berpengaruh.

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren

Temuan pengujian hipotesis parsial memperlihatkan variabel pelatihan mempunyai nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , yakni  $2,787 > 1,978$ , serta bernilai Sig.  $0,006, < 0,05$ . Pernyataan tersebut memperlihatkan secara statistik, pelatihan perusahaan belum berhasil dalam meningkatkan tingkat produktivitas di antara stafnya. Meskipun pelatihan telah

dilakukan, temuan-temuan tersebut memperlihatkan pelatihan tersebut mungkin belum dilaksanakan secara optimal dalam hal konten, gaya penyampaian, waktu, atau penerapannya pada persyaratan pekerjaan aktual karyawan. Jadi, agar program pelatihan benar-benar meningkatkan kapasitas kerja karyawan dan secara langsung memengaruhi produktivitas mereka di masa mendatang, organisasi harus menilainya dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Lestari (2019) mengklaim pelatihan tidak meningkatkan secara signifikan produktivitas di tempat kerja, namun penelitian ini bertentangan dengan pernyataan tersebut.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren**

Mengacu pada temuan pengujian hipotesis secara parsial diperlihatkan variabel komunikasi mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,787 > 1,978$  serta bernilai Sig.  $0,006 < 0,05$ . Mengacu pernyataan yang disebut dibuatlah kesimpulan bahwasanya komunikasi yang terjalin pada lingkungan kerja perusahaan, baik komunikasi vertikal diantara atasan kepada bawahan maupun komunikasi horizontal antar rekan kerja, memainkan peranan krusial ketika meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terciptanya pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, memperlancar alur koordinasi, serta memperkuat kerja sama tim, sehingga secara keseluruhan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan kajian oleh Moliddina Prihatin dan Lenny Hasan (2019) dengan menjelaskan temuan yakni secara positif serta signifikan variabel komunikasi berpengaruh terkait produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren**

Mengacu pada temuan pengujian hipotesis diperlihatkan variabel pengembangan karir, pelatihan serta komunikasi terkait produktivitas karyawan mempunyai nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $11,985 > 2,67$  serta bernilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Akibatnya, didapatkan secara simultan pengaruh signifikan pengembangan karir, pelatihan serta komunikasi terkait produktivitas karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren. Besar pengaruh tingkat pengembangan karir, pelatihan serta komunikasi terkait produktivitas karyawan yakni senilai 21% sementara sisanya senilai 79% diberikan pengaruh variabel lainnya yang tidak termasuk pada analisis.

## **5. PENUTUP**

Mengacu pada temuan pada pembahasan serta penelitian yang sudah dilakukan, yang fokus kepada keberpengaruhan pengembangan karir, pelatihan, serta komunikasi terkait produktivitas karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren, dapat disimpulkan hal-hal:

1. Secara parsial ditemukan pengaruh positif serta signifikan variabel Pengembangan Karir (X1) terkait produktivitas karyawan (Y) di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren.
2. Secara parsial tidak ditemukan pengaruh variabel Pelatihan (X2) secara parsial terkait produktivitas karyawan (Y) di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren.
3. Secara parsial ditemukan pengaruh positif serta signifikan variabel Komunikasi (X3) secara parsial terkait produktivitas karyawan (Y) di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren.
4. Secara simultan ditemukan pengaruh positif serta signifikan Pengembangan Karir, Pelatihan serta Komunikasi terkait produktivitas karyawan (Y) di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UIW,S3JB UP 3 Lahat. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 316. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3728>
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kantor , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri*. 2(4).
- Ansori, M. B., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz Collection. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 193–205. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2242>
- Dessler, G., Tanya, E., & Supriyanto, B. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (9th ed.). Indeks.
- Ferdiansyah, F., Setianingsih, R., & Kusumah, A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karier , Lingkungan Kerja Non Fisik , Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Pegadaian Kantor Cabang Panam Pekanbaru*. 3(2), 1147–1165.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 139–149. <https://doi.org/10.31004/sharing.v2i1.11139>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2020). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 99–112. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6828>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Askara.
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Isabella, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 39–49. <https://doi.org/10.52657/jiem.v14i01.2050>

- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Moliddina Prihatin, Lenny Hasan, B. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Padang. *Menara Ekonomi*, 5(2), 76–86.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Rivai, V. (2010). *Islamic Human Capital: Manajemen Sumber Daya Islami*. Rajawali Pers.
- Setyawati, A., Sukanteri, N. P., Anisah, H. U., Syamsuddin, S., Lie, D., Yuliana, Y., ... & Romy, E. (2023). *Teori Organisasi Konsep Dan Implementasinya* (1st ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Sumual, L. P., Chandra, F., Arifin, H. A., Mardika, N. H., Souhoka, S., Fretes, A. V. C. De, Helencia, K., Yuliana, N., & Syafar, I. (2025). *SDM dan Budaya Kerja Sinergi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi* (M. M. Dr. Mohamad Gita Indrawan, S.T. (ed.); 1st ed.). CV. Gita Lentera.
- Timas, N. F. M., Setyowati, D. E., & Susanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Almatama*, 2(1), 26–44.
- Utiarahman, Z., Popoi, I., & Maruwae, A. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18664>