

STRATEGI MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR: STUDI KASUS DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA. TBK MEDAN

Amesiani Gowasa¹, Teuku Muhammad Syauqi^{2*}, Ngatno Sahputra³, TM Zikri⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa
corresponding author email: teuku.syauqi@dharmawangsa.ac.id

ABSTRACT

Employee productivity is essential in achieving company goals. This research analyzes the effect of work motivation and career development on employee productivity at PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan. The research uses descriptive quantitative methods with multiple linear regression techniques. The sample consisted of 80 employees, determined by the Slovin formula from a population of 100 people. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. The t-test results show that work motivation has a positive and significant effect on employee productivity ($t_{count} = 8.096$), while career development has no significant effect ($t_{count} = 0.524$). F test shows that simultaneously, work motivation and career development have a significant effect on employee productivity ($F_{count} = 35.541$, $\alpha = 5\%$). The coefficient of determination (R^2) of 46.7% indicates that work motivation and career development variables explain 46.7% of productivity variability, while 53.3% is influenced by other factors such as work discipline, morale, and job transfer.

Keywords: Motivation, Career Development, and Employee Productivity.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan pemanfaatan tenaga kerja secara manusiawi, baik secara fisik maupun psikis, MSDM memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Bambang Aviantono, 2022). Pengelolaan aktivitas pemberdayaan Sumber Daya Manusia, seperti pelatihan, pengembangan karir, serta motivasi kerja, berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya (Abid, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia yang strategis tidak hanya berperan dalam peningkatan kapasitas individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi (Zulkipli, 2022). Organisasi perlu memberikan kesempatan pengembangan kepada karyawan guna meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas kerja (Beechler & Woodward, 2009). Produktivitas yang tinggi akan memperkuat daya saing organisasi serta mendukung pencapaian target perusahaan secara lebih optimal. Setiap perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang dikelolanya memiliki keahlian yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Muhammad Syauqi, 2018) Sebagai aset utama dalam mencapai tujuan perusahaan, SDM perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar dapat berkontribusi secara maksimal.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang perdagangan umum dan jasa eceran dalam penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari. Dengan jaringan distribusi yang luas, perusahaan ini terus berkembang di industri ritel Indonesia. Saat ini, persaingan di sektor ritel semakin ketat dengan munculnya berbagai penyedia layanan serupa (DetikFinance, 2024). Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan daya saing dan kinerja karyawan, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk memerlukan sumber daya manusia yang kompeten,

termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan dinamika industri. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi, seperti insentif, pengakuan prestasi, dan lingkungan kerja yang kondusif (Syauki, 2021). Selain itu, pengembangan karir menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, promosi jabatan, serta peningkatan keterampilan profesional (Syauki, 2022). Dengan kombinasi strategi ini, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, tetapi juga memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis secara optimal.

Fenomena yang terjadi di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam produktivitas kerja karyawan, yang ditandai dengan rendahnya motivasi kerja dan keterbatasan peluang pengembangan karir. Observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa beberapa karyawan belum melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, seperti kurangnya kualitas pelayanan dan ketidakteraturan dalam penataan ruang kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik (Herzberg, 1959), seperti pemberian insentif, lingkungan kerja yang mendukung, serta pengakuan dari atasan, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Pasharani, 2022). Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Maduningtias, 2020) (Osman & Milenia, 2022) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan (Purwanti et al., 2024).

Di sisi lain, rendahnya pengembangan karir juga menjadi faktor penghambat, yang terlihat dari terbatasnya kesempatan karyawan untuk berkembang, kurangnya promosi jabatan bagi karyawan berkompeten, serta minimnya transisi dari status kontrak ke karyawan tetap di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan. Kondisi ini mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja dan optimalisasi program pengembangan karir menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan di perusahaan ini. (Masyithah et al., 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian di PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kristianto et al., 2023). Penelitian lain di PT Prima Sejahtera Indonesia juga menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan (Tasrif Jon, 2021). Dari alasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di berbagai perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kesempatan untuk berkembang, seperti pelatihan berkelanjutan, promosi jabatan, serta transisi dari status kontrak ke karyawan tetap, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, keterbatasan dalam pengembangan karir, seperti minimnya peluang promosi dan kurangnya dukungan manajerial, dapat menyebabkan rendahnya kinerja dan loyalitas karyawan (Amir & Jafar, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan karir yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam jangka panjang (Rachmawati & Gilang, 2020).

Sebagai perusahaan ritel yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah meningkatnya persaingan industri. Efektivitas tenaga kerja menjadi faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan operasional dan pencapaian target perusahaan (Ong & Mahazan, 2020). Oleh karena itu, strategi yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja serta pengembangan karir karyawan menjadi aspek krusial dalam mendukung optimalisasi produktivitas dan daya saing perusahaan.

Adanya permasalahan dalam motivasi kerja dan pengembangan karir dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan pada perusahaan. Produktivitas karyawan adalah hasil dari apa

yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Muhammad Syauqi (2018), “Produktivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu, yang kemudian diukur berdasarkan kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.”

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Medan. Pendekatan kuantitatif diterapkan karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel dengan tingkat akurasi yang tinggi, menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk memastikan objektivitas dan sistematisasi dalam interpretasi hasil penelitian (Sugiyono, 2017). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir, dengan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja karyawan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, dengan fokus pada karyawan yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Sampel ditentukan menggunakan metode *simple random sampling* untuk memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin*, yang menghasilkan 80 responden dari total populasi 100 karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara fleksibel dan cepat, terutama dalam kondisi di mana keterbatasan akses atau waktu menjadi faktor pertimbangan utama. Teknik ini juga bertujuan untuk memperoleh gambaran yang representatif sesuai dengan fenomena yang diteliti tanpa adanya prosedur pemilihan sampel yang ketat (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan yang berlokasi di Jalan Industri B No. 13, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362, dengan waktu penelitian yang berlangsung dari September 2024 hingga Februari 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fenomena yang terjadi di Alfamart Tanjung Morawa, di mana terdapat indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan masih dapat ditingkatkan melalui optimalisasi motivasi kerja dan pengembangan karir sebagai strategi peningkatan kinerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *Likert* 5 poin, yang terdiri dari pernyataan terkait motivasi kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja karyawan (Hertanto, 2017). Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (motivasi kerja dan pengembangan karir) dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) serta menentukan besarnya pengaruh masing-masing faktor terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang memadai. Setelah itu, uji asumsi klasik diterapkan, mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan (ASRIN, 2022). Hasil analisis regresi kemudian digunakan dalam pengujian hipotesis, dengan uji *t* untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen,

serta uji F untuk mengukur pengaruh simultan dari kedua variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan.

Melalui metode penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan bukti empiris yang jelas mengenai hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan pendapatan karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Dari total 80 karyawan yang menjadi sampel penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang (57%), sementara responden laki-laki berjumlah 43 orang (43%). Dari segi usia, kelompok di atas 20 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu 39 karyawan (39%), diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 33 karyawan (33%), dan kelompok usia di atas 35 tahun sebanyak 28 karyawan (28%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA sebanyak 42 orang (42%), diikuti oleh pendidikan diploma sebanyak 35 orang (35%), dan sarjana sebanyak 23 orang (23%). Dari aspek lama bekerja, sebanyak 28 karyawan (28%) telah bekerja selama 1–5 tahun, 43 karyawan (43%) bekerja selama 6–10 tahun, dan 29 karyawan (29%) telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Terkait dengan pendapatan, mayoritas responden memperoleh gaji lebih dari Rp 2.500.000 sebanyak 47 karyawan (47%), sedangkan responden dengan gaji di atas Rp 5.000.000 berjumlah 20 karyawan (20%). Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan tingkat pendidikan yang beragam, yang dapat memengaruhi produktivitas serta kinerja mereka di perusahaan.

Hasil Uji Statistik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada tabel di bawah ini akan disajikan temuan dari perhitungan validitas yang berfokus pada dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), serta pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis ini bertujuan untuk memahami signifikansi serta sejauh mana motivasi kerja dan pengembangan karir berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Medan yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
Q1	0,430	0,220	Valid
Q2	0,625		Valid
Q3	0,711		Valid
Q4	0,462		Valid
Q5	0,648		Valid
Q6	0,483		Valid
Q7	0,446		Valid
Pengembangan Karir (X2)			

Q1	0,618	0,220	Valid
Q2	0,699		Valid
Q3	0,466		Valid
Q4	0,327		Valid
Q5	0,637		Valid
Q6	0,433		Valid
Q7	0,721		Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
Q1	0,558	0,220	Valid
Q2	0,669		Valid
Q3	0,664		Valid
Q4	0,610		Valid
Q5	0,495		Valid
Q6	0,389		Valid
Q7	0,626		Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan output SPSS yang ditampilkan dalam tabel 1, nilai validitas diperoleh dengan menggunakan rumus r tabel, di mana derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $N-2$, sehingga $80 - 2 = 78$, dengan nilai r tabel sebesar 0,2203. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$). Setelah seluruh variabel dalam penelitian ini terverifikasi dan memenuhi kriteria validitas, tahap selanjutnya adalah melaksanakan uji reliabilitas guna memastikan konsistensi pengukuran instrumen yang digunakan. Hasil dari uji reliabilitas ini dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Motivasi Kerja	0,610	7	Reliabel
Pengembangan Karir	0,642	7	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,665	7	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan SPSS versi 25 direpresentasikan dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam pengukuran.

Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi kuat antarvariabel independen. Jika nilai VIF melebihi 10, maka dapat diindikasikan bahwa model regresi mengalami gejala multikolinearitas, yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis dan interpretasi data (Sudaryono, 2021). Hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

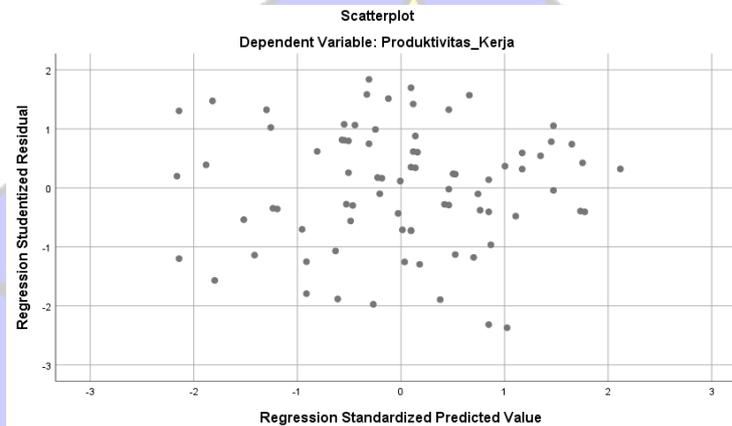
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.200	1.361	12.636	.000		
	Motivasi	.344	.042	.682	8.096	.000	.952

Pengembangan_Karir	.022	.042	.044	.524	.602	.952	1.050
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja							

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 dijelaskan bahwa masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yaitu motivasi kerja sebesar 0,952 dan pengembangan karir 0,952 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu motivasi kerja sebesar 1,050 dan pengembangan karir sebesar 1,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya.

Pengujian selanjutnya adalah uji heterokedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi pada setiap pengamatan. Jika varians residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, kondisi ini disebut homokedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda, maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homokedastisitas atau tidak mengalami heterokedastisitas (Zulfikar & Budiantara, 2014). Keberadaan heterokedastisitas dapat dideteksi menggunakan metode formal, salah satunya melalui pendekatan grafik untuk melihat pola distribusi residual. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan *t* hitung dan *t* tabel, di mana nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan, sedangkan signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh secara parsial. Pengujian parsial tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17.200	1.361		12.636	.000		
	Motivasi	.344	.042	.682	8.096	.000	.952	1.050
	Pengembangan_Karir	.022	.042	.044	.524	.602	.952	1.050

a. *Dependent Variable:* Produktivitas_Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

- Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (8,096) > t_{tabel} (1,991) dan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05). Oleh karena itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan.
- Untuk variabel pengembangan karir, t_{hitung} (0,524) < t_{tabel} (1,991) dan nilai signifikansi (0,602) > α (0,05). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan.

Uji simultan dilakukan dengan membandingkan p-value dengan α (0,05). Jika p-value lebih kecil dari α , maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari α , maka tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel independen dan variabel dependen (Lubis, 2021).

Pengujian simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,550	2	44,775	35,541	.000 ^b
	Residual	97,005	77	1,260		
	Total	186,556	79			
a. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas_Kerja						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi						

Sumber : Data diolah (2024)

Pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 35,541 pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} tersebut signifikan dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 pada nilai $F_{tabel} = 3,11$ berdasarkan kriteria uji hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa seberapa besar korelasi atau hubungan antar variabel-variabel independen dengan variabel dependen (Hasdiana, 2018). Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	0,480	0,467	1,122	2,026
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi					
b. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas_Kerja					

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square sebesar 0,467 atau 46,7% artinya variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sebesar 46,7%

sedangkan sisanya ($100\% - 46,7\% = 53,3\%$) merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti variabel disiplin kerja, semangat kerja dan mutasi kerja.

V. KESIMPULAN

Hasil uji-t mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ($t_{hitung} = 8,096 > t_{tabel} = 1,991$; $sig. = 0,000 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti et al. (2024), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor intrinsik yang langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Di sisi lain uji-t menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ($t_{hitung} = 0,524 < t_{tabel} = 1,991$; $sig. = 0,602 > 0,05$). Temuan ini berbeda dengan penelitian Kristianto et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Perbedaan ini dapat terjadi karena pengembangan karir merupakan proses jangka panjang, di mana dampaknya terhadap produktivitas mungkin tidak langsung terlihat dalam jangka pendek (Rachmawati & Gilang, 2020). Oleh karena itu, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk perlu mempertimbangkan strategi jangka panjang dalam program pengembangan karir agar dampaknya terhadap produktivitas lebih optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan pengembangan karir yang masih belum diimplementasikan secara maksimal. Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan motivasi, seperti pemberian insentif berbasis kinerja, penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Sebagai implikasi praktis, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan perlu mengembangkan pendekatan yang lebih seimbang antara motivasi kerja dan pengembangan karir guna meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah dengan memperkuat program pelatihan yang lebih terstruktur, memberikan kesempatan promosi yang lebih luas, serta menerapkan sistem insentif berbasis kinerja untuk mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memberikan wawasan empiris bagi perusahaan ritel mengenai pentingnya peran motivasi kerja dan pengembangan karir dalam mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan berbasis data.

VI. REFERENSI

- Abid, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Capital*). In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Amir, & Jafar, A. (2021). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2).
- ASRIN, A. (2022). Metode Penelitian Eksperimen. *Maqasiduna: Journal of Education, Humanities, and Social Sciences*, 2(01). <https://doi.org/10.59174/mqs.v2i01.24>
- Bambang Aviantono. (2022). Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(11), 2689–2702. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i11.2851>
- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global “war for talent.” *Journal of International Management*, 15(3), 273–285. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2009.01.002>
- DetikFinance, I. G. O. (2024). *Ini Dia Pemilik Alfamart yang Mulai Bisnis dari Toko Kelontong*. [Www.Detik.Com. https://finance.detik.com/sosok/d-7505868/ini-dia-pemilik-alfamart-yang-](https://finance.detik.com/sosok/d-7505868/ini-dia-pemilik-alfamart-yang-)

- mulai-bisnis-dari-toko-kelontong
- Hasdiana, U. (2018). korelasi product moment. *Analytical Biochemistry*, 11(1).
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Skala Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian, September*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1). <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Lubis, Z. (2021). Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi. In *Anggota IKAPI*.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt. Mediaindo Sejahtera di Jakarta. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 21(1). <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v21i1.475>
- Masyithah, S. M., Maulida, Z., Jumeil, T. M., & Syauiqi, T. M. (2023). Analisis Persepsi Pekerja: Peranan Salary, Competition, Dan Enjoyment Terhadap Job Productivity. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.46576/bn.v6i2.3777>
- Muhammad Syauiqi, T. (2018). Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang. *Warta*, 57.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3). <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2449>
- Pasharani, L. I. S. (2022). Peningkatan teori motivasi. In *Jurnal Pusdansi* (Vol. 2, Issue 6).
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Prima Indah Ii Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.962>
- Rachmawati, I., & Gilang, A. G. A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Telkom. *EProceedings ...*, 7(2).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitain Kuantitatif. In *Deepublish*.
- Sudaryono. (2021). Statistik II: Statistik Inferensial untuk Penelitian. Andi. Retrieved from https://www.google.co.id/books/edition/Statistik_II/-H4-EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Syauki. (2021). pengaruh aktualisasi diri dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai di baznas di kota medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 06(02). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/2783>
- Syauki, S. (2022). Hubungan Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja dengan Pengembangan Karier Pegawai PT. Telkom Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(1). <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i1.2779>
- Tasrif Jon, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(2).
- Zulfikar, & Budiantara, N. (2014). Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika - Google Books. In *Yogyakarta : CV Budi Utama*.
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>