

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Kesi Pahlevi

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
kesipahlevi7@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 11 Agustus 2024
Revisi 18 September 2024
Diterima 4 Oktober 2024

Kata kunci:

Pengembangan Karir,
Pelatihan Tenaga Kerja,
Kepuasan Kerja,
Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja tidak memediasi Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022). Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari produktivitas kerja yang tidak maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi.

Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang 2 sifatnya positif dan

dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari Produktivitas Kerja (Sari & Andriani, 2022). Menurut (Madjidu, 2022) Produktivitas merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang dimana kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya guna mewujudkan kreativitas. Sedangkan menurut (Manik, 2019) Produktivitas suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi dan merupakan interaksi terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu investasi, manajemen dan tenaga kerja. Produktivitas dapat menjadi keunggulan kompetitif karena ketika biaya untuk menghasilkan barang dan jasa diturunkan oleh proses yang efektif, harga yang lebih rendah bisa dibebankan. Produktivitas kerja sangat penting bagi bisnis untuk beroperasi secara efisien sambil mendapatkan profit yang maksimal, memberikan produk atau layanan berkualitas, dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Pentingnya produktivitas tenaga kerja terletak pada pengaruhnya terhadap bottom line perusahaan. Peningkatan produktivitas biasanya diukur dengan peningkatan profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan bisnis. Ini memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya, mengurangi biaya, dan memberikan produk atau layanan berkualitas lebih tinggi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja. Salah satunya Pengembangan Karir, dimana menurut (Dewangga, 2021) Pengembangan Karir sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Sedangkan menurut (Sari & Rahyuda, 2022) pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Atau dalam arti lain adalah mengembangkan kecakapan karyawan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efektif (tercapai tujuan dan hasil) dan produktif (menghasilkan sesuatu yang lebih baik).

Selain Pengembangan Karir, Pelatihan Tenaga Kerja juga dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dimana menurut (Zeke et al., 2021) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan 4 Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu Pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2020), "Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai". Pelatihan atau training kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten. Selain itu, bagi pegawai yang memiliki kinerja baik hal itu bisa menjadi nilai positif tersendiri pada aplikasi penilaian kinerja pegawai. Kemudian selain Pelatihan Tenaga Kerja,

Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja menurut (Ridho & Susanti, 2019) adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut (Winata et al., 2021) adalah perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dan dihubungkan dengan Pelatihan Kerja dan variabel-variabel lainnya. Kepuasan Kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan daerah, berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki dan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan dalam beberapa bulan terakhir, terdapat 5 fenomena pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengenai sumber daya manusianya. Terkait

dengan pengembangan karir, dimana masih adanya kesenjangan dalam pemanfaatan peluang karir. Fenomena tersebut dapat tercermin pada keikutsertaan dalam kebijakan perusahaan melalui pelatihan kerja yang masih kurang. Terkait dengan Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja yang masih belum optimal, dimana masih rendahnya realisasi program Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja sehingga belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Selanjutnya, Terkait dengan kepuasan kerja, yaitu masih kurang optimalnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Dimana, kelembagaan usaha yang sudah ada pada kawasan transmigrasi belum dikelola secara optimal oleh perusahaan sehingga menyebabkan kepuasan pegawai masih belum optimal. Berikut ini tabel untuk melihat Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023:

Tabel
Data Produktivitas Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kualitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang kompeten	35,72%	21,50%	60,19%
2	Meningkatnya serapan tenaga kerja	Persentase serapan tenaga kerja	36,01%	28,23%	78,39%
3	Meningkatnya hubungan industrial	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	62,87%	44,27%	70,41%
4	Berkembangnya kawasan transmigrasi	Indeks Perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP)	40%	35,89%	89,72%
		Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPK Trans)	72,08%	52,08%	72,25%
5	Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja OPD	78%	56,26%	72,12%
6	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	81,67%	73,02%	89,40%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 pada sasaran strategis Meningkatkan kualitas tenaga kerja pada indikator Persentase tenaga kerja yang kompeten dengan target 35,72% terealisasi 21,50% dengan capaian 60,19%. Sasaran strategis Meningkatkan serapan tenaga kerja pada indikator Persentase serapan tenaga kerja dengan target 36,01% terealisasi 28,23% dengan capaian 78,39%. Sasaran strategis Meningkatkan hubungan industrial pada indikator Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dengan target 62,87% terealisasi 44,27% dengan capaian 70,41%. Sasaran strategis Berkembangnya kawasan transmigrasi pada indikator Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP) dengan target 40% terealisasi 35,89% dengan capaian 89,72%, kemudian pada indikator Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPK Trans) dengan target 72,08% terealisasi 52,08% dengan capaian 72,25%. Sasaran strategis Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi pada indikator Nilai akuntabilitas kinerja OPD dengan target 78% terealisasi 56,26% dengan capaian 72,12% dan

capaian 72,12%. Sasaran strategis Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi pada indikator Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi dengan target 81,67% terealisasi 73,02% dengan capaian 89,40%.

Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 belum tercapai sesuai target yang ditetapkan. Dimana hal ini terindikasi oleh Pengembangan Karir yang masih belum optimal, Pelatihan Tenaga Kerja yang masih rendah pada pegawai, selain Pengembangan Karir yang masih belum optimal dan masih rendah Pelatihan Tenaga Kerja pada pegawai Kepuasan Kerja yang masih rendah, disisi lain keterampilan dalam melakukan kerja masih kurang bagus yang menyebabkan Produktivitas Kerja tidak tercapai sesuai target, ditambah lagi tanggung jawab yang masih belum maksimal menyebabkan Produktivitas Kerja tidak tercapai maksimal, ditambah latar belakang dan Pelatihan Tenaga Kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan Produktivitas Kerja menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan & Anggelina, 2022) yaitu Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menyatakan bahwa Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasih et al., 2023) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Angkasa Pura I (Persero), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Pengembangan Karier berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh tidak langsung Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Holy et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, dan Pengembangan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah, 2022) yaitu Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan, menyatakan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Armiaty & Ariffin, 2021) produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Menurut (Dewangga, 2021) Pengembangan Karir sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Menurut (Simanjuntak, 2020), “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai”. Pelatihan atau training kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan apabila memiliki tenaga kerja yang

kompeten. Selain itu, bagi pegawai yang memiliki kinerja baik hal itu bisa menjadi nilai positif tersendiri pada aplikasi penilaian kinerja pegawai

Kepuasan Kerja menurut (Ridho & Susanti, 2019) adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut (Winata et al., 2021) adalah perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dan dihubungkan dengan Pelatihan Kerja dan variabel-variabel lainnya. Kepuasan Kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SEM dengan SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja: Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengembangan karir dapat memberikan rasa aman, motivasi, dan kepuasan pribadi yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja. Ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai atau kurangnya relevansi antara materi pelatihan dengan tugas sehari-hari pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja: Penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Meskipun pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini tidak serta merta meningkatkan produktivitas kerja. Kemungkinan lain adalah bahwa faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini lebih memengaruhi produktivitas kerja secara langsung.

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Seperti halnya pengembangan karir, pelatihan tenaga kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini mungkin menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan tidak cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan atau tidak langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga tidak berdampak signifikan pada produktivitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Penelitian ini menemukan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja tampaknya menjadi faktor penting yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas kerja.

Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Artinya, pengembangan karir dapat meningkatkan

produktivitas kerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa pelatihan mungkin tidak cukup efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dapat berdampak pada produktivitas.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil dari pembahasan sebelumnya maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. (2) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. (3) Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, meskipun karir karyawan berkembang, hal ini tidak selalu diiringi dengan peningkatan produktivitas. (4) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja. Ini menandakan bahwa pelatihan yang ada tidak berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. (5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka. (6) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja, namun tidak memediasi hubungan antara pelatihan tenaga kerja dengan produktivitas kerja.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : (1) Untuk Perusahaan: Disarankan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat meningkatkan pengembangan karir, pelatihan tenaga kerja, dan kepuasan kerja dengan cara:

- Pengembangan Karir: Meningkatkan keadilan dalam karir, memberikan informasi tentang peluang promosi, serta perhatian dari atasan langsung.
- Pelatihan Tenaga Kerja: Meningkatkan kualitas instruktur, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan.
- Kepuasan Kerja: Fokus pada peningkatan aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan kenaikan pangkat, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

(2) Untuk Peneliti Selanjutnya: Mengingat masih ada variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Tegallalang, D. I. K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. 8(1), 33–41.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT . Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. 1(9), 2935–2943.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Manik. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smkn 3 Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 64–76. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.64-76>
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2021). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2021*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.
- SE., MM., N., & Faka, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap Produktivitas Kerja Frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Sukharta, E., & Dkk, 2019. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pada Penyerapan Anggaran Belanja Modal Dengan Komitmen Organisasi Pejabat Pengelola Keuangan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4167. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v06.i12.p05>
- Rosita, & Yanuar, T. (2019). The Effect of Burnout, Work training, and Work Motivation on Employee Performance With Emotional Intellegence as Variabel Moderation. *Journal of Business Studies*, 4(1), 67–81.