
PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK BPR NBP 18

Enri Hotmaida Rumapea^{1*}, Dedi Koko Herianto², Mangasi Sinurat³,
Imelda Mardayanti⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya, Tebing Tinggi

e-mail: ¹enrirumapea2610@gmail.com, ²dekorpl24@gmail.com*

Abstract: *This study aims to analyze the influence of communication and career development on the work productivity of employees at Bank BPR NBP 18. The research is motivated by the unachieved work productivity targets of Account Officers during the period of July–December 2025, which indicates the need to identify factors affecting work productivity. This study employs a quantitative approach using a survey method. The research population consists of 36 Account Officers at Bank BPR NBP 18, with the sampling technique using the census method so that the entire population is used as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using classical assumption tests, coefficient of determination, and hypothesis testing using the t-test and F-test. The results indicate that communication has a positive and significant effect on work productivity. Similarly, career development has a positive and significant effect on work productivity. Simultaneously, communication and career development have a significant effect on work productivity, which indicates that both variables together are able to explain the variation in employee work productivity.*

Keywords: *Communication, Career Development, Work Productivity, Rural Bank (BPR).*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR NBP 18. Penelitian dilatarbelakangi oleh belum tercapainya target produktivitas kerja Account Officer selama periode Juli–Desember 2025, yang mengindikasikan perlunya identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 36 Account Officer Bank BPR NBP 18, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Secara simultan, komunikasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja, Bank Perkreditan Rakyat.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor perbankan di Indonesia mengalami dinamika yang cukup pesat, baik dari segi persaingan bisnis maupun tuntutan

peningkatan mutu layanan kepada publik. Di antara berbagai lembaga keuangan yang berkontribusi terhadap perekonomian daerah, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menempati posisi strategis. Fungsi utama BPR adalah menyediakan

layanan keuangan bagi masyarakat, terutama dalam hal penyaluran kredit kepada pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Merujuk pada Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, BPR didefinisikan sebagai bank yang menjalankan kegiatan usaha secara konvensional maupun berdasarkan prinsip syariah, dengan ketentuan tidak menyediakan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Peran BPR sangat krusial dalam memperluas akses masyarakat terhadap layanan keuangan sekaligus menggerakkan roda ekonomi daerah melalui pembiayaan sektor-sektor produktif. Bank BPR NBP 18 merupakan salah satu BPR yang aktif mendukung kegiatan ekonomi masyarakat. Lembaga ini bergerak di bidang pelayanan jasa perbankan, dengan fokus utama pada penghimpunan dana dari masyarakat serta penyaluran kredit.

Di tengah ketatnya persaingan industri perbankan saat ini, Bank BPR NBP 18 dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja organisasinya guna menjaga kepercayaan nasabah. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, antara lain kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan pengembangan karir karyawan. Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas ini menggambarkan kapasitas karyawan dalam menghasilkan output kerja secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses kerja. Sedangkan menurut (Dessler, 2020) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik

akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi produktivitas yang dicapai karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut (Dessler, 2020) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Dalam konteks operasional perbankan, kinerja sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan kegiatan bisnis bank. Di Bank BPR NBP 18, posisi *Account Officer* memegang peranan vital karena secara langsung terlibat dalam aktivitas penghimpunan dana maupun penyaluran kredit kepada masyarakat.

Account Officer bertugas mencari serta membina hubungan dengan nasabah, menyalurkan kredit kepada calon debitur yang memenuhi syarat, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap layanan perbankan. Oleh sebab itu, tingkat produktivitas kerja bank sangat bergantung pada kemampuan *Account Officer* dalam memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja *Account Officer* di Bank BPR NBP 18 umumnya diukur melalui beberapa indikator kinerja utama, meliputi pencapaian target penyaluran kredit, penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito, serta kemampuan memperoleh nasabah baru. Berikut hasil penilaian produktivitas kerja bagian *Account Officer* pada periode Juli 2025 hingga Desember 2025. Berdasarkan data penilaian produktivitas kerja *Account Officer* BPR NBP 18 selama periode Juli–Desember 2025, terlihat adanya fluktuasi capaian kinerja dalam enam bulan terakhir. Realisasi kerja yang tercatat merupakan akumulasi dari beberapa indikator kinerja utama,

yaitu penyaluran kredit, penambahan nasabah baru, dan penghimpunan dana deposito.

Capaian tertinggi tercatat pada bulan Desember 2025 dengan tingkat produktivitas sebesar 93%, yang terdiri atas pencapaian penyaluran kredit 95% dari target, penambahan nasabah baru 91% dari target, serta penghimpunan dana deposito 93% dari target. Sebaliknya, capaian terendah terjadi pada bulan September 2025 dengan tingkat produktivitas sebesar 85%, yang berasal dari penyaluran kredit 86% dari target, penambahan nasabah baru 82% dari target, dan penghimpunan dana deposito 87% dari target. Data tersebut mengindikasikan bahwa meskipun terdapat peningkatan kinerja pada beberapa periode, secara keseluruhan produktivitas kerja *Account Officer* di BPR NBP 18 belum mampu mencapai target 100% yang ditetapkan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan masih belum optimal. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menciptakan kesamaan pemahaman.

Menurut (Mangkunegara, 2020), komunikasi organisasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi yang berlangsung dalam suatu organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Namun (Mulyana, 2018) menjelaskan komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut (Khomsahrial, 2016) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. (Agus Sunyoto, 2017) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas komunikasi, yaitu: Intensitas komunikasi, Efektivitas komunikasi, Pemahaman komunikasi.

Komunikasi yang berjalan efektif akan memperlancar koordinasi antar karyawan serta membantu penyelesaian tugas secara lebih efisien. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhuda, 2023) membuktikan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi dalam organisasi, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Akan tetapi, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Rahma, 2022) yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan terdapatnya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks sektor perbankan di BPR NBP 18.

Di samping komunikasi, faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengembangan karir. Menurut (Zainal, 2020), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mewujudkan karir yang diinginkan. (Mulyana, 2018) menjelaskan komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut (Khomsahrial, 2016) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. (Agus Sunyoto, 2017) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas komunikasi, yaitu: Intensitas komunikasi, Efektivitas komunikasi, Pemahaman komunikasi. Program pengembangan karir yang baik akan mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, mengingat adanya peluang promosi jabatan atau kenaikan posisi dalam struktur organisasi.

Pada Bank BPR NBP 18, jalur pengembangan karir *Account Officer*

merupakan kombinasi dari peningkatan kompetensi, pengalaman kerja, kinerja, pendidikan, serta kemampuan interpersonal. *Account Officer* yang mampu menunjukkan performa baik dan menjaga kualitas kredit berkesempatan untuk dipromosikan menjadi *Account Officer Senior*, *Supervisor*/Koordinator Kredit, Kepala Bagian Kredit, hingga Manajer Kredit. Penelitian yang dilakukan oleh (Augulin & Utomo, 2026) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menegaskan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Namun demikian, penelitian (Rahayu & Sina, 2026) justru menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan temuan ini kembali menegaskan adanya *research gap* yang memerlukan kajian lebih mendalam. Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Bank BPR NBP 18".

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Bank BPR NBP 18 dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, komunikasi organisasi yang baik, serta program pengembangan karir yang tepat sasaran.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. (Sugiyono, 2022) menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan terpercaya maka penelitian ini dilakukan pada BANK BPR NBP 18 yang beralamat di Jalan Jl. Serdang No.10 F-G, Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2025 sampai dengan bulan Juni 2026. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian *Account Officer* BANK BPR NBP 18 sebanyak 36 orang. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
3. Pengujian Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	36

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.20692222	
Most Extreme Differences	Absolute	.143	
	Positive	.100	
	Negative	-.143	
Test Statistic		.143	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.562 ^d	
99% Confidence Interval	Lower Bound	.341	
	Upper Bound	.634	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 36 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruhnya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2. berikut :

Tabel 2 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F Change
1	.883 ^a	.798	.763	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		.193	.848
Komunikasi	.412	2.355	.025
Pengembangan Karir	.390	2.109	.043

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Uji F

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4 berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model	Mean Square	F	Sig.
Regression	37.080	22.741	.000 ^b
Residual	1.593		
Total			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komunikasi

Pembahasan

Komunikasi Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BPR NBP 18. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif proses komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang mampu dicapai oleh karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik memungkinkan informasi terkait pekerjaan tersampaikan secara jelas, sehingga potensi kesalahan kerja dapat diminimalkan dan proses penyelesaian tugas menjadi lebih cepat. Ditinjau dari karakteristik responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif 26–35 tahun dengan proporsi 50,0% serta memiliki masa kerja 4–8 tahun sebesar 47,2%. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk memahami pola komunikasi yang diterapkan di lingkungan kerja mereka. Dengan pengalaman tersebut, responden mampu memberikan penilaian langsung mengenai bagaimana komunikasi yang efektif berkontribusi terhadap penyelesaian tugas-tugas sehari-hari. Hasil tanggapan responden terhadap variabel komunikasi memperlihatkan dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju.

Terkait pernyataan bahwa informasi pekerjaan yang disampaikan pimpinan membantu dalam penyelesaian

pekerjaan secara baik, sebanyak 55,6% responden memberikan jawaban setuju dan 33,3% menjawab sangat setuju. Sementara itu, pada pernyataan mengenai komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang dilakukan secara rutin, tercatat 52,8% responden menjawab setuju dan 33,3% menjawab sangat setuju. Data tersebut mengindikasikan bahwa proses komunikasi di Bank BPR NBP 18 telah berlangsung secara baik dan mampu mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan.

Secara teoretis, (Agus Sunyoto, 2017) mendefinisikan komunikasi sebagai kegiatan penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu yang kemudian menghasilkan tanggapan dari pihak penerima pesan. Di sisi lain, (Mulyana, 2018) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses berbagi makna melalui perilaku verbal maupun nonverbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Merujuk pada kedua teori tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi yang efektif akan menciptakan kesamaan pemahaman antara pimpinan dan karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara lebih optimal. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Nurhuda, 2023) yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian (Pirna & Del Rosa, 2026)) juga membuktikan bahwa komunikasi internal memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Keselarasan hasil dari berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa komunikasi merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Bank BPR NBP 18. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesempatan dan program pengembangan karir yang disediakan perusahaan menjadi salah satu faktor penting yang mendorong tingkat produktivitas kerja karyawan. Adanya peluang pengembangan karir yang jelas memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Ditinjau dari karakteristik responden, mayoritas karyawan memiliki masa kerja 4–8 tahun dengan proporsi 47,2% serta memperoleh penghasilan antara Rp6–10 juta sebesar 44,4%. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase di mana orientasi terhadap kemajuan karir mulai menguat. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja memadai cenderung memandang pengembangan karir sebagai insentif yang mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan guna memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir memperlihatkan dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju, yang sekaligus memperkuat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Pada pernyataan bahwa prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, tercatat 50,0% responden menjawab setuju dan 36,1% menjawab sangat setuju. Sementara itu, pada pernyataan bahwa pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam pengembangan karir, sebanyak 52,8% responden menjawab setuju dan 36,1% menjawab sangat setuju.

Data tersebut menunjukkan bahwa responden memandang sistem pengembangan karir yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik dan secara langsung mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja mereka. Secara teoretis, (Lubis, 2021) mendefinisikan pengembangan karir sebagai keputusan yang diambil seseorang terkait langkah-langkah yang

akan dilakukan untuk mencapai tujuan karir di masa depan. Sementara itu, (Arismunandar, 2021) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya peningkatan kemampuan individu untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dalam organisasi.

Merujuk pada kedua teori tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada tujuan jangka panjang, tetapi juga mampu menjadi pendorong produktivitas kerja dalam jangka pendek karena karyawan termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik demi memperoleh peluang karir yang lebih baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Augulin & Utomo, 2026) yang membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian (Rahayu & Sina, 2026) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Keselarasan hasil dari berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa program pengembangan karir yang terstruktur dan transparan merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas kerja. Pada konteks Bank BPR NBP 18, kejelasan jalur karir dari Account Officer menuju posisi yang lebih tinggi seperti *Account Officer Senior*, *Supervisor Kredit*, hingga Manajer Kredit terbukti menjadi stimulus yang efektif dalam memacu produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diketahui bahwa komunikasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR NBP 18. Temuan ini menunjukkan bahwa sinergi antara efektivitas penyampaian informasi dan kejelasan jenjang karir mampu memberikan kontribusi yang kuat dalam

mendongkrak produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Ditinjau dari profil demografis, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif dengan tingkat kematangan pengalaman kerja yang baik. Tercatat sebanyak 50,0% responden berusia 26–35 tahun dan 47,2% di antaranya memiliki masa kerja 4–8 tahun.

Latar belakang ini menunjukkan bahwa para karyawan telah memiliki wawasan dan pengalaman yang memadai untuk mengevaluasi bagaimana kualitas komunikasi dan program pengembangan karir berdampak langsung pada kinerja harian mereka di dalam organisasi. Mengacu pada hasil tanggapan responden, kedua variabel penelitian mendapatkan respons yang sangat positif dengan dominasi jawaban setuju dan sangat setuju.

Pada aspek komunikasi, para responden menilai bahwa arus informasi antara atasan dan staf telah terjalin secara efektif dan mendukung kelancaran penyelesaian tugas. Sementara itu, pada aspek pengembangan karir, karyawan merasa bahwa perusahaan telah mengakomodasi prestasi, tingkat pendidikan, serta pengalaman kerja sebagai dasar pertimbangan promosi. Hal ini merefleksikan bahwa kedua elemen tersebut telah diimplementasikan dengan baik dan terintegrasi dalam budaya kerja perusahaan.

Secara konseptual, (Robbins, 2017) menekankan bahwa upaya untuk mempengaruhi dan memotivasi individu memegang peranan vital dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, (Agus Sunyoto, 2017) mengemukakan bahwa komunikasi berfungsi sebagai sarana utama penyampaian informasi yang menjamin kelancaran operasional organisasi. Di sisi lain, (Lubis, 2021) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah bentuk investasi pada peningkatan kapasitas individu untuk meraih tujuan profesionalnya. Kedua faktor ini saling berintegrasi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi lonjakan

produktivitas. Hasil ini sejalan dan diperkuat oleh berbagai riset terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Nurhuda, 2023), (Pirna & Del Rosa, 2026), serta (Augulin & Utomo, 2026).

Studi-studi tersebut secara garis besar membuktikan bahwa variabel-variabel strategis organisasi, termasuk komunikasi dan pengembangan karir, berfungsi sebagai katalisator produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan Bank BPR NBP 18 tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk dari perpaduan komunikasi internal yang solid dan dukungan sistem pengembangan karir yang transparan dari perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR NBP 18, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR NBP 18. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan mampu meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih baik dan tepat waktu.
2. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR NBP 18. Meskipun perusahaan telah menerapkan program pengembangan karir yang cukup baik, faktor tersebut belum menjadi pertimbangan utama yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Komunikasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR NBP 18. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi

terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar. (2021). *Perilaku organisasi sebagai pendekatan antardisiplin dalam manajemen pendidikan*.
- Augulin, E., & Utomo, S. B. (2026). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Santino Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 857
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Khomsahrial, R. (2016). *Komunikasi massa*. Grasindo.
- Lubis, J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Widya Puspita.
- Mangkunegara. (2020). *Sumber daya manusia Mangkunegara*. [Data penulis dan penerbit perlu diverifikasi].
- Mulyana, D. (2018). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar* (Cetakan ke-19). PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhuda, D. A. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai unit produksi di lembaga penyiaran publik TVRI Stasiun Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Pirna, L., & Del Rosa, Y. (2026). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan KKSP. *Journal of Business Economics and Management*, 2(3), 2777–2783.
- Rahayu, A. N., & Sina, I. (2026). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada One Third Consulting and Aboard Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 374–386.
- Rahma, F. (2022). Analisis komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Robbins, P. S., & [nama penulis kedua perlu diverifikasi]. (2017). *Organizational behaviour* (Edisi ke-13, Jilid 1). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zainal, V. R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). PT Raja Grafindo Persada.