



## PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TURANGGA JAYA

Muyasaroh<sup>1</sup>, Ahlu Dzikri<sup>2</sup>, dan Lidya Sulistiani<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah

<sup>3</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Al-Khairiyah

[mumu8272@gmail.com](mailto:mumu8272@gmail.com)<sup>1</sup>, [ahlu37@gmail.com](mailto:ahlu37@gmail.com)<sup>2</sup>, [lidyasulistiani@gmail.com](mailto:lidyasulistiani@gmail.com)<sup>3</sup>

Penerima: Juli, 2023

Diterima: Juli, 2023

Dipublikasikan: Juli, 2023

### Abstract

*This study aims to determine the Influence of Career Development and Affective Commitment on Employee Work Productivity at PT. Turangga Jaya. This study is a quantitative study with causal associative approach, and collected through questionnaires in physical form and google form distributed to 38 employees of PT. Turangga Jaya. Data analysis techniques use t-test and F-test as well as multiple linear regression. The result of the study indicate that there is a positive and significant influence of Career Development on Employee Work Productivity at PT. Turangga Jaya with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.006 > 1.688$ ) and sig ( $0,000 < 0,05$ ) and there is a positive and significant influence of Affective Commitment on Employee Work Productivity at PT. Turangga Jaya with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.489 > 1.688$ ) and sig ( $0,001 < 0,05$ ). The result of the F test show that simultaneously Career Development and Affective Commitment have a positive and significant influence on Employee Work Productivity with a calculated  $F_{value} > F_{table}$  ( $7.819 > 3.26$ ) so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted with sig ( $0,002 < 0,05$ ). This results show that Career Development and Affective Commitment have an influence on Employee Work Productivity.*

**Keywords:** Career Development; Affective Commitment; Employee Work Productivity

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Career Development* dan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Turangga Jaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, dan dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk fisik dan google form yang dibagikan kepada 38 karyawan PT. Turangga Jaya. Teknik analisis data menggunakan uji t dan uji F serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Career Development* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. turangga Jaya dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.006 > 1.688$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) serta terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Afektif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Turangga Jaya dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.489 > 1.688$ ) dan sig ( $0,001 < 0,05$ ). Hasil uji F menunjukkan secara simultan *Career Development* dan Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.819 > 3.26$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan sig ( $0,002 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa Career Development dan Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Career Development; Komitmen Afektif; Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan akan dapat berjalan dengan baik. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan tujuan dan target yang ingin dicapai. PT. Turangga Jaya merupakan perusahaan yang memiliki kompetensi bisnis di bidang usaha perdagangan, penyediaan dan jasa. PT. Turangga Jaya memiliki reputasi yang baik dalam memberikan layanan berkualitas tinggi di sektor konstruksi.

Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan masih terdapat ketidakstabilan dalam mencapai target waktu, beberapa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu bahkan lebih cepat dari yang direncanakan. Namun tidak semua pekerjaan menunjukkan hasil yang baik, terdapat beberapa pekerjaan yang mengalami keterlambatan penyelesaian, seperti target waktu yang telah ditentukan yaitu 2 bulan, namun realisasinya membutuhkan waktu hingga 2,5 bulan. Penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh kelelahan fisik dan beban kerja yang terlalu berat, serta kurangnya pemahaman yang jelas terkait spesifikasi teknis dalam pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melakukan *career development* (pengembangan karir), namun pengembangan karir yang ada di perusahaan saat ini belum menjadi prioritas utama, hal ini dipengaruhi oleh jumlah karyawan saat ini yang relatif sedikit dan kurangnya dukungan yang terstruktur dalam perencanaan karir individu.

Selain *Career Development*, salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seorang pegawai terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, sedangkan pegawai yang memiliki komitmen afektif rendah cenderung akan kurang loyal dan akan mudah untuk berpindah tempat kerja (Pengesti & Romadona, 2022). Komitmen afektif yang dimiliki karyawan di perusahaan masih terbilang rendah. Hal ini terlihat dari kepuasan kerja yang menurun disebabkan oleh beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi bonus yang memadai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Career Development* dan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Turangga Jaya”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui strategi pengembangan karir dan penguatan komitmen afektif.

## LANDASAN TEORI

### *Career Development* (X<sub>1</sub>)

*Career Development* merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja (Utiahman, 2023). Teori ini menjadi

dasar konseptual dalam hipotesis penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian (Utiahman, 2023) menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat persentase variabel *Career Development* terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 17,5%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Turangga Jaya bahwa *Career Development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas setelah adanya program pendidikan dan pelatihan yang relevan bagi karyawan nya.

Indikator-indikator *Career Development* : pendidikan, pelatihan, mutasi kerja, promosi jabatan, dan masa kerja .

### Komitmen Afektif (X<sub>2</sub>)

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Menurut (Darmadi, 2024) menyatakan bahwa komitmen afektif mengacu pada jiwa emosional yang dimiliki karyawan untuk melibatkan dirinya dengan perusahaan. Pada penelitian (Pangesti & Romadona, 2022) menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil temuan tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan di PT. Turangga Jaya dimana komitmen afektif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Indikator-indikator Komitmen Afektif : Keinginan untuk menjadi anggota

organisasi, merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, keterikatan secara emosional, dan membanggakan perusahaan kepada oranglain.

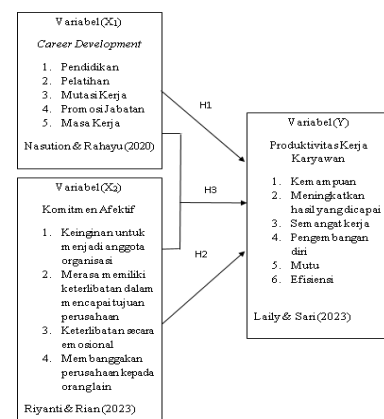
### Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas Kerja Karyawan adalah ukuran efisiensi dan efektivitas dari upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai atau tim kerja dalam mencapai tujuan tertentu di tempat kerja (Srie Ningsih Ali, 2020). Penelitian yang di lakukan pada PT. Turangga Jaya menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan baik jika adanya *career development* dan komitmen afektif yang meningkat.

Indikator-indikator produktivitas kerja karyawan : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

### Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah penelitian yang biasa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan *Career Development* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Turangga Jaya
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Turangga Jaya
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan *Career Development* dan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Turangga Jaya

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Metode ini melibatkan pengumpulan data dari sampel populasi melalui pernyataan terstruktur dalam bentuk kuesioner dan wawancara. Penelitian ini termasuk dalam pendekatan asosiatif kausal, yaitu hubungan yang muncul karena adanya akibat pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Career Development* dan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Turangga Jaya. Penelitian ini melibatkan 38 karyawan PT. Turangga Jaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh

merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel (Rizka Zulfikar et al., 2024).

Pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 poin, yang terdiri dari : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Nertal (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skala likert banyak dipakai untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang tentang suatu fenomena sosial yang telah ditetapkan peneliti sebagai bagian variabel penelitian (Rohmad dan Sarah, 2021). Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan bantuan *software* SPSS Versi 25.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Development* dan Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai R sebesar 0,556 yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 55,6% terhadap variabel dependen.

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan pada taraf signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 5\%$  (0,05). Dasar pengambilan keputusan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $p < 0,05$  maka pernyataan dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya (Syafri, 2021). Tingkat validitas setiap item pernyataan dapat diketahui melalui tabel berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1**

No.	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,428	0,312	Valid
2	0,418	0,312	Valid
3	0,569	0,312	Valid
4	0,342	0,312	Valid
5	0,699	0,312	Valid
6	0,694	0,312	Valid
7	0,564	0,312	Valid
8	0,624	0,312	Valid
9	0,512	0,312	Valid
10	0,436	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Pada tabel 1 diatas, untuk nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,312 diperoleh berdasarkan tingkat signifikan 5% dengan uji dua arah dan jumlah sampel 38 responden. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel  $X_1$  (*Career Development*) dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2**

No.	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,566	0,312	Valid
2	0,851	0,312	Valid
3	0,347	0,312	Valid
4	0,378	0,312	Valid
5	0,852	0,312	Valid
6	0,795	0,312	Valid
7	0,887	0,312	Valid
8	0,766	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Pada tabel 2 diatas, untuk nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,312 diperoleh berdasarkan tingkat signifikan 5% dengan uji dua arah dan jumlah sampel 38 responden. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel  $X_2$  (Komitmen Afektif) dinyatakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No.	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,409	0,312	Valid
2	0,447	0,312	Valid
3	0,423	0,312	Valid
4	0,351	0,312	Valid
5	0,429	0,312	Valid
6	0,440	0,312	Valid

7	0,387	0,312	Valid
8	0,407	0,312	Valid
9	0,580	0,312	Valid
10	0,574	0,312	Valid
11	0,470	0,312	Valid
12	0,523	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Pada tabel 3 diatas, untuk nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,312 diperoleh berdasarkan tingkat signifikan 5% dengan uji dua arah dan jumlah sampel 38 responden. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Variabel akan dikatakan reliabel apabila hasil (*Cronbach Alpha*) > 0,60 (Syafri, 2021).

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	R	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Career Development</i>	0,726	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif	0,853	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,640	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Career Development* dan Komitmen Afektif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di peroleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

## Uji Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas serta satu variabel terikat. Item ini merupakan indikator seberapa besar variabel-variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Mintari Indiarti et al., 2024)

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.269	2.541	.309	7.819	2	35	.002
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1									

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh nilai  $r_{hitung}$  atau nilai korelasi sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Career Development* ( $X_1$ ) dan Komitmen Afektif ( $X_2$ ) mempunyai korelasi atau hubungan yang sedang terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri dari lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) (Syafrida, 2021)

**Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.298	5.147		6.469	.000
TOTAL.X1	.476	.132	.567	3.594	.001
TOTAL.X2	.017	.106	.026	.163	.871
a. Dependent Variable: TOTAL.Y					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh untuk persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 33.298 + 0,476 (X_1) + 0,17 (X_2)$$

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 33.298 menandakan bahwa ketika variabel *Career Development* ( $X_1$ ) dan Komitmen Afektif ( $X_2$ ) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) tetap berada pada angka 33.298. koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,476, memiliki arti bahwa setiap kenaikan pada *Career Development* akan mendorong peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,476. Sementara itu koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  sebesar 0,017 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Komitmen Afektif akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,017. Dengan demikian kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.



## Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada prinsipnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat, namun jika semakin mendekati 100% maka semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. (Syafri, 2021)

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.269	2.541
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan besarnya pengaruh dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh secara umum ditandai dengan R yaitu 0,556 artinya hubungan secara umum *Career Development* dan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 55,6% yang menunjukkan hubungan sedang. Kemudian dilihat dari nilai R Square sebesar 0,309 menunjukkan bahwa *Career Development* dan Komitmen Afektif mampu menjelaskan 30,9% variasi yang terjadi pada Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 69,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## Uji t

Uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk

masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 8 Hasil Uji t (X1) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	33.136	4.982		6.651
	TOTAL.X1	.466	.116	.555	4.006

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 4.006. hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dengan tingkat signifikan (a) sebesar 0,05  $df = n - k = 38 - 2 = 36$ . Maka diperoleh nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1.688 dan melihat nilai signifikan variabel *Career Development* ( $X_1$ ) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan, nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4.006 > 1.688$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < a$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji signifikan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Career Development* ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 9 Hasil Uji t (X2) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	47.793	1.512		31.600
	TOTAL.X2	.155	.044	.503	3.489

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

mengetahui signifikansi secara parsial

atau

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25



Berdasarkan tabel 9 diatas, diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 3.489. hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05  $df = n - k = 38 - 2 = 36$ . Maka diperoleh nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1.688 dan melihat nilai signifikan variabel Komitmen Afektif ( $X_2$ ) sebesar 0,001. Maka dapat disimpulkan, nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $3.489 > 1.688$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji signifikan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Afektif ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

## Uji f

**Tabel 10 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.972	2	50.486	7.819	.002 <sup>b</sup>
	Residual	226.002	35	6.457		
	Total	326.974	37			
a. Dependent Variable: TOTAL.Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 10 diatas, nilai  $F_{tabel}$  dengan ketentuan 0,05 dan  $df = (k-1) = (3-1) = 2$  dan  $df (n-k) = (38-2) = 36$ . Sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel}$  3.26, berdasarkan tabel hasil uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$   $7.819 > 3.26$ , karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Career Development* dan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh *Career Development* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Turangga Jaya

*Career Development* merupakan sebuah proses pelatihan berkelanjutan yang dilakukan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja yang lebih baik untuk mencapai karir yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan  $T_{hitung}$  variabel *Career Development* ( $X_1$ ) memperoleh nilai yang lebih besar dari  $T_{tabel}$   $4.006 > 1.688$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dapat diterima dengan keterangan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga *Career Development* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Turangga Jaya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utiahman dkk., 2023), (Turrodhiyah dkk., 2022) yang menyatakan bahwa *career development* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Turangga Jaya

Komitmen afektif merupakan ikatan emosional yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja lebih giat demi mewujudkan tujuan perusahaan. Komitmen ini muncul didasari oleh hubungan erat yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Hasil pengujian  $T_{hitung}$  variabel Komitmen Afektif ( $X_2$ ) memperoleh nilai

yang lebih besar dari  $T_{tabel}$   $3.489 > 1.688$  dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis dapat diterima dengan keterangan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga Komitmen Afektif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Turangga Jaya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Awang dkk., 2024), (Pangesti & Romadona, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh *Career Development* dan Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Turangga Jaya**

Berdasarkan hasil pada uji F (simultan) diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $7.819 > F_{tabel}$   $3.26$ , karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Career Development* ( $X_1$ ) dan Komitmen Afektif ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Career Development* ( $X_1$ ) dan Komitmen Afektif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Turangga Jaya. Secara parsial, *Career Development* memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.006 > t_{tabel}$   $1.688$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Demikian pula, Komitmen

Afektif menunjukkan pengaruh signifikan dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.489 > t_{tabel}$   $1.688$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $7.819 > F_{tabel}$   $3.26$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Career Development* dan Komitmen Afektif akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan program mutasi kerja sebagai bagian strategi pengembangan karir, menciptakan budaya kerja positif dan berikan penghargaan atas kontribusi serta evaluasi beban kerja dan sediakan pelatihan yang mendukung untuk pekerjaan karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif dan bisa menggunakan metode penelitian lain untuk menggali data yang lebih mendalam dan variatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ali, S. N. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagaimana Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Membangun Tim Kerja Yang Tangguh)*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.

- Andiani, A. P., & Ratnawati, I. (2022). The Effect of Individual Value on Affective Commitment Through Psychological Well-Being as Intervening Variables (Study on Members of the Maluku Regional Police State Police School). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 596-607. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Awang, J. A., Prayekti, & Hartanto, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dekokratis, Komitmen Afektif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 508-515. <https://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/1694>
- Dahlia Amelia et al. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Fiernananignsih , N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Firmansyah, M. A., Roswaty, & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Burnout dan Komitmen Afektif Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit YK Madira Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 1400-1410. <https://journal.lembagakita.org>
- Hardani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Irawan. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi). Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Karimuddin et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Penerbit Muhammad Zaini.
- Laily, N., & Sari, J. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep. Solok: PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,

- Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Mahawati, E. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Mintari Indiarti et al. (2024). Analisis Data Kuantitatif. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Mujianto, G. E., & Indarto. (2021). Moderasi Komitmen Afektif Terhadap Hubungan Masa Kerja dan Perceived External Prestige dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riser Ekonomi dan Bisnis*, 52-63. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engeenering & Humaniora*, 494-503. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1233>
- Nugroho, A. J. (2021). Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi. Padang: PACE.
- Rahmawati, E. (2024). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif, Komitmen Afektif dan Kesejahteraan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 146-157. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Riyanti, & Rian. (2023). Analisis Faktor Komitmen Afektif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 75-84. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/299>
- Rizka Zulfikar et al. (2024). Metodologi Penelitian (Teori, Metode dan Praktik). Bandung: Widina Media Utama.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Silaen, N. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia "Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan". Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sukri, & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkalu Kota Palopo. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 66-77.

<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/mahazhim>

Supriyadi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Tahta Media Group.

Turrodhiyah, A., Sukarsih, & Ainun, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Merangir. *Jurnal Bonanza*, 7-12.  
<http://jurnal.alazhar-university.ac.id/index.php/bonanza>

Utiahman, Z., Popoi, I., & Maruwae, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 36-43.  
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/article/view/18664>