

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Ciomas Adisatwa Maros

Ridwan Maulana¹, Musran Munizu², Fahrina Mustafa³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adistwa Maros. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden yang merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja selama 3 tahun di perusahaan PT.Ciomas Adistwa Maros.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dan dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis data penelitian ini yaitu menggunakan analisis statistik melalui pendekatan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji koefisien korelasi (r) dan uji koefisien determinasi (r²). Hasil penelitian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun untuk komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciomas Adistwa Maros.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja dari suatu organisasi disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditentukan dalam organisasi, sehingga dapat mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil dan apakah sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan juga dapat diukur dengan beberapa faktor antara lain pengembangan karir dan komitmen, hal tersebut berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan (Agustinus, S. 2018).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Angga *et al* (2020) menyatakan bahwa karyawan akan merasa terpacu atau terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila diberikan pengembangan karir seperti promosi jabatan, artinya peningkatan pengembangan karir yang didapat karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis.

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja....

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik (Yusuf, 2018).

Demikian halnya pada PT. Ciomas Adisatwa Maros Salah satu anak cabang dari perusahaan besar yang berada di Indonesia yaitu PT. Japfa Comfeed yang bergerak dibidang rumah pemotogan ayam berskala nasional PT. Ciomas Adisatwa Maros merupakan salah satu rumah potong ayam yang memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentu sebagai acuan dalam bekerja tentunya membutuhkan seorang karyawan yang berkualitas dalam pencapaian visi dan misi organisasi, salah satu hal yang harus diperhatikan agar memiliki karyawan yang berkualitas adalah adanya perkembangan karir yang baik bagi karyawan. Salah satu permasalahan yang ada pada karyawan adalah adanya keinginan bahwa karir karyawan selalu lancar, tetapi hal tersebut sering tidak menjadi kenyataan. Di sisi lain, ketentuan perusahaan untuk dapat mengembangkan karir, seorang karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang cukup serta seberapa jauh yang bersangkutan telah mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

A. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Masing-masing akan dilihat korelasi hubungan antar variabel apakah kuat cukup, atau lemah dalam hubungan dan berpengaruh antar variabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis, membangun persamaan serta membuat ramalan, atau untuk memprediksi nilai output/dependen (Y) berdasarkan input/independen (X) (Syaiful, 2018)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara pengembangan karir dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawann

X1 : Pengembangan Karir

X2 : Komitemen Organisasi

a : Konstanta

b : Koefisien pengembangan karir dan komitemen organisasi

e : Error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji t Wahyudi (2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y)
2. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .872 | 4.221 | | .206 | .838 |
| | Pengembangan Karir | .956 | .148 | .736 | | .000 |
| | Komitmen Organisasi | .178 | .115 | .177 | 1.550 | .130 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, di atas pada tabel *Coefficients* di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,872 + 0,956 + 0,178$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta di atas adalah sebesar 0,872 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi dianggap konstan maka nilai Y adalah 0,872.
2. Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,956. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% pengembangan karir terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 95,6% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,178. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 17,8% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi merupakan nilai yang menunjukkan keeratan hubungan yang terjadi antara variabel literasi keuangan, perilaku keuangan dan pendapatan terhadap keputusan investasi. Berikut ini hasil uji analisis korelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja....

Uji Koefisien Korelasi (r)

Correlations

| | | Pengembangan Karir | Komitmen Organisasi | Kinerja Karyawan |
|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|------------------|
| Pengembangan Karir | Pearson Correlation | 1 | .703** | .861** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | .703** | 1 | .695** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .861** | .695** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, korelasi diatas jika nilai Signifikansi < 0,05, maka berkorelasi, sedangkan jika nilai Signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi, dari hasil uji koefisien korelasi diatas diketahui nilai Signifikansi untuk hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 artinya, karena nilainya < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif antara variabel pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan. Dan juga diketahui nilai signifikansi untuk hubungan komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 artinya, karena nilainya < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Nilai Pearson

| Variabel | Nilai Interval | Keterangan |
|--------------------------|----------------|-------------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,861 | Sangat Kuat |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,695 | Kuat |

3) Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh diatas dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel sebagai berikut:

1. Nilai pearson correlation antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,861 dan termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat karena berada pada interval korelasi antara 0,80-1,000. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros
2. Nilai pearson correlation antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,695 dan termasuk dalam kategori korelasi yang kuat karena berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Artinya Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel bebas yang terdiri atas variabel pengembangan karir (X1) dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai $Sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji t yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|-------|---------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .872 | 4.221 | | .206 | .838 |
| | Pengembangan Karir | .956 | .148 | .736 | .000 | |
| | Komitmen Organisasi | .178 | .115 | .177 | 1.550 | .130 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4) Sumber: Data primer diolah, 2023

Untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$, dengan menggunakan uji dua sisi $10\% : 2 = 5\%$ (0,05). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,687.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengujian secara pasrsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,448 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,687 sehingga $t_{hitung} 6,448 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Maka dapat hipotesis pertama diterima Berdasarkan tabel uji t diatas, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,550 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,687 sehingga $t_{hitung} 1,550 < t_{tabel} 1,687$ dan signifikan $0,130 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Maka dapat hipotesis kedua Ditolak Berdasarkan tabel uji t diatas, bahwa variabel pengembangan karir (X1) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar yaitu 0,956.

Artinya, variabel lebih dominan dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X1) dibandingkan dengan variabel lain. Atau dengan melihat dari t_{hitung} pada masing-masing variabel. Diketahui bahwa t_{hitung} variabel pengembangan karir (X1) adalah 6.448, variabel komitmen organisasi (X2) adalah 1.550. Dari kedua variabel independen tersebut yang memiliki t_{hitung} terbesar adalah variabel pengembangan karir (X1). Maka variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel pengembangan karir (X1). Maka dapat disimpulkan bahwa. Hal ini berarti pengembangan karir (X1) lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Maka hipotesis ketiga diterima.

B. Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros $t_{hitung} 1,550 < t_{tabel} 1,687$ dan signifikan $0,130 < 0,05$.

Berdasarkan data diatas bahwa variabel pengembangan karir dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Peneliti menyimpulkan jika pengembangan karir tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Maros memiliki tingkat pengembangan karir yang tinggi yaitu frekuensi keahlian tertentu. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada.

Pengembangan karir tidak berhenti pada perencanaan saja akan tetapi harus disusun dengan manajemen yang rapi. Manajemen karir yang utama jika dilihat dari gambaran jawaban yang ada adalah dari pengalaman kerja yang baik, hal ini sangatlah penting bagi responden. Selain pengalaman kerja hal penting lain bagi semua karyawan adalah kesempatan dari perusahaan untuk mengikuti pelatihan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros $t_{hitung} 1,550 < t_{tabel} 1,687$ dan signifikan $0,130 < 0,05$. Berdasarkan data diatas bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini menggambarkan kondisi sumber daya manusia pada perusahaan, tingkat kinerja rendah, karyawan belum memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan.

Apabila kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka dan jika sebaliknya maka komitmen organisasi dalam perusahaan.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini ditolak yang artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Vaidatul (2021), pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Demikian juga penelitian Agtovia *et al.*, (2020), juga menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian tersebut didukung oleh penelitian Riris *et al* (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengembangan Karir Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian selanjutnya yaitu variabel pengembangan karir lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil uji t yaitu dari nilai beta dan dari nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir memiliki nilai tertinggi dibanding dengan variabel komitmen organisasi. Diketahui t_{hitung} variabel pengembangan karir (X1) adalah 6,448 variabel komitmen organisasi (X2) adalah 1,550. Dari kedua variabel independen tersebut yang memiliki t_{hitung} terbesar adalah variabel pengembangan karir (X1).

Hal ini sejalan dengan fakta yang ada di perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Maros, mengenai pengembangan karir yang baik dalam perusahaan ialah berkembangnya potensi dari skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Selain itu, karyawan juga akan memiliki arahan yang jelas mengenai pengembangan karirnya didalam perusahaan itu sendiri. Hal ini akan sangat baik untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir akan membuat karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan pilihan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menganalisa kemampuan dalam dirinya.

Peningkatan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karir dan peningkatan SDM untuk mencapai rencana kerja sesuai dengan jenjang karir atau jenjang organisasi disebut karir (Komang, 2018). Seorang karyawan yang memiliki pengembangan karir akan tampil maksimal dan lebih loyal kepada perusahaan. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H3 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengembangan karir lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang terlihat dari karakteristik responden berdasarkan jawaban atas daftar pernyataan dari beberapa indikator yaitu prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kesempatan untuk berkembang.

II. D. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

B. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dari hasil pembahasan yang telah dipaparkan mengenai variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini dapat dilihat pada indikator dalam pengembangan karir yakni pengalaman kerja yang baik dapat mengembangkan karir karyawan dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, pengembangan karir lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada PT. Ciomas Adisatwa Maros dalam pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan untuk lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan, dimana untuk meningkatkan kinerja diperlukan pengembangan karir dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini pengembangan karir yang ada sudah dinilai baik dan sebaiknya dalam latar pendidikan lebih diperhatikan dalam peningkatan karir karyawan, perusahaan harus memiliki program pengembangan karir bagi karyawan untuk memastikan bahwa karyawan tepat didalam pekerjaannya, akan tetapi komitmen organisasi masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan lagi

- b. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan harus menumbuhkan rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan memberikan partisipasi dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori- teori atau penelitian terbaru.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Jurnal Equilibrium*. Vol 9. No 1.
- Agustinus Setyawan. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun).
- Angga, G., Saputra, P., dan Suwandana, I. G. M. (2020). Open Access The role of Job Satisfaction Mediates The Relationship Between Compensation and Career Development On Work Motivation. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. pp. 258–267.
- Ardana (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Azisah Waty, Syamsul Alam dan Laode Amijaya K. (2022). Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 4 No 2.
- Bintoro dan Daryanto. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal EMAS*. Vol 1 No 3.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Personalialia* (3rd ed.). Erlangga.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson and Donnelly. (2019). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Gramedia.
- Intan Pramita Sari dan Agus Grayuda (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma Jurnal Manajemen*. Vol 8. No.2.
- Komang Ardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke Empat). Graha Ilmu.
- Melda Br Manurung dan Wasima. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIIIX Electronic Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 11 No. 1.
- Misbahudin Iqbal. (2018). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mngkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bandung: Cv Alfabeta.

- Raymond Noe A, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Ricky Hasilolan R dan Achmad Sudiro. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. Vol 2 No 1.
- Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, Muhammad Ardi Nupi Hasyim dan Pedi Riswandi. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Penerbit Widina
- Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 3 No. 1.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Simanjuntak. (2018). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela., L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarno dan Ronal A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol 24. No 1.
- 1) Syaiful Bahri. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Bandung: Alfabeta
- Utaminingsih Aliflulahtin. (2019). *Perilaku Organisasi*. Malang: CV. UB Press.
- Vaidatul Aulia. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol.1 No.2.
- Wahyudi, Setyo Tri. (2018). *Statistik Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang: UB Press.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yusuf, M.R. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.