

The Effect Of Work Productivity And Career Development On Employee Commitment At Pt. Mitsubishi Ocean Berlian Main Motorcycle, Bengkulu City

Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu

Reni Indriani ¹⁾; Egi Putra Utama ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ reniindriani@umb.ac.id ; ²⁾ egiputrautama0707@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [11 Mei 2023]

Revised [10 Juni 2023]

Accepted [13 Juni 2023]

KEYWORDS

Work Productivity, Career Development, Commitment

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Data yang telah dikumpulkan di olah dengan menggunakan teknik Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen, H1 diterima, dan variabel Pengembangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen, H1 diterima, sedangkan uji f Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu. Sehingga H3 diterima. Tingkat signifikan secara keseluruhan sebesar (Sig. a = 0,000 < 0,05). Serta memiliki persamaan regresi $Y = 1.320 + 0,256X1 + 0,269X2$ dan koefisien determinasi R² nilai Adjust R Square adalah 0,652. Faktor yang paling dominan dengan nilai koefisien regresi paling besar yaitu variabel Pengembangan Karir (X₂) dengan nilai 0,269..

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work productivity and career development on employee commitment at PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Bengkulu City. This research was conducted on employees of PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Bengkulu City, the population used in this study were 40 employees. The number of samples in this study were 40 people. The data that has been collected is processed using the Multiple Linear Regression Analysis Test technique, and the Hypothesis Test, namely the t test and f test. From the results of this study it can be concluded that partially the Work Productivity variable has a significant effect on the Commitment variable, H1 is accepted, and the Work Development variable has a significant effect on the Commitment variable, H1 is accepted, while the f test Work Productivity and Career Development jointly have a significant effect on Commitment Employees at PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Bengkulu City. So that H3 is accepted. The overall significant level is (Sig. a = 0.000 < 0.05). As well as having a regression equation $Y = 1,320 + 0,256X1 + 0,269X2$ and the coefficient of determination R², the Adjust R Square value is 0.652. The most dominant factor with the greatest regression coefficient value is the Career Development variable (X₂) with a value of 0.269

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun memiliki peralatan modern tanpa adanya karyawan yang profesional dan kompetitif. Bagi perusahaan, karyawan yang memiliki skill dan kemampuan yang sangat baik merupakan aset, sehingga perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga karyawannya agar merasa aman dan betah bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan bagi karyawan, perusahaan merupakan tempat memperoleh penghasilan, sehingga berkewajiban untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan senantiasa meningkatkan kinerja.

PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor harus mendorong kompetensi SDM di kalangan pemasok agar mampu menghasilkan produk berstandar internasional sekaligus berdaya saing global. Aktivitas pendampingan, pelatihan serta pemberdayaan bagi perusahaan pemasok, baik besar, menengah atau kecil harus ditingkatkan. Hal ini penting lantaran keberhasilan industri otomotif nasional ditentukan salah satunya oleh sinergi antara pabrikan besar dan perusahaan pemasok komponen.

PT. Lautan Berlian Utama Motor perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan otomotif. Perusahaan yang berdiri 5 oktober 1981 sebagai penyalur resmi mobil Mitsubishi memiliki 28 jaringan yang tesebar di 5 provinsi (Jakarta, Bengkulu, Lampung, Sumsel dan Babel). Selain itu PT. Lautan Berlian juga memiliki layanan penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang dan jasa lainnya yang tertuang dalam Visi dan Misi perusahaan.

Pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara menyusun struktur organisasi yang efektif dan efisien, sehingga jenjang karier yang ada pada organisasi dapat diraih oleh pegawai perusahaan. Pengembangan karier dapat dikatakan sebagai suatu cara untuk mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Maghfiroh et al., 2017). Program pengembangan karier dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari kondisi pegawai yang bersangkutan. Menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Bramantio selaku Kepala Cabang PT. Mitsubishi Lautan Belian Motors, Bapak Bramantio mengatakan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sudah baik, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang bertahan di PT. Mitsubishi Lautan Belian Motors dengan tujuan ingin membuat perusahaan lebih berkembang, begitu juga dengan produktivitas karyawan dalam bekerja yang semakin meningkat setiap bulannya sehingga perusahaan mampu lebih maju, dan juga pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sangat baik, seperti pemberian berbagai pelatihan kerja terhadap karyawan baru ataupun lama dengan tujuan untuk menambah wawasan dan keahlian karyawan dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan secara efektif dan efisiensi serta bekerja sama dengan harapan meningkatnya produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2018).

Komitmen

Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan (Purnami, 2017).

Produktivitas Kerja

Menurut (Hasibuan, 2018) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang guntuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan aau sesuai dengan rencana. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering

dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. "Produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja".

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan pegawai secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Organisasi adalah suatu sistem Karier dapat dibuat. Namun, tidak semua organisasi telah memformalkan sistem pengembangan Karier yang mendukung individu yang bersedia untuk mengimplementasikan aspirasi Karier mereka. Sistem pengembangan Karier memberikan prinsip-prinsip utama yang mengatur Karier pegawai, mencerminkan aspek dinamis dari manajemen sumber daya manusia (SDM), meliputi dan mengintegrasikan mayoritas proses SDM (Ramli *et al.*, 2018).

- = Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y (Parsial)
- = Pengaruh Variabel X₁, dan X₂ terhadap Variabel Y (Simultan)

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), "penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain". Metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motors Kota Bengkulu.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah: (1) Pengujian instrumen yaitu uji Validitas dan Reliabilitas. (2) Pengujian Asumsi Klasik seperti uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas. (3) Analisis Regresi : Regresi Linear Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi. (4) Pengujian Hipotesis :Uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,64002435
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,103
	Negative	-0,114
Test Statistic		0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Tabel 2 . Hasil Uji Multikolenieritas

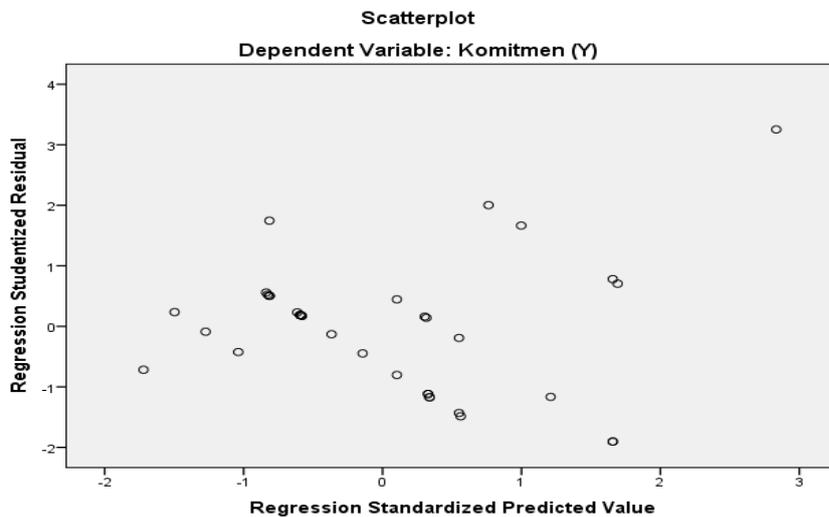
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretengan
1.	Produktivitas Kerja (X ₁)	0,722	1,385	Non Multikolinearitas
2.	Pengembangan Karir (X ₂)	0,722	1,385	Non Multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Data Analisis Uji Heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heterokodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokodesitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,320	0,962		1,372	0,178
	Produktivitas Kerja (X ₁)	0,256	0,046	0,612	5,512	0,000
	Pengembangan Karir (X ₂)	0,269	0,097	0,309	2,781	0,008

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber: Data yang diolah 2023

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 for Windows didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,320 + 0,256(X_1) + 0.269(X_2)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 1,320 mempunyai arti bahwa apabila variabel Produktivitas Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Komitmen (Y), sama dengan nol maka variabel Komitmen akan tetap yaitu 1,320. Apabila variabel Produktivitas Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X_1) sebesar 0,256 mempunyai makna bahwa apabila Produktivitas Kerja (X_1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Komitmen (Y) pada PT. Bintang Motor Kota Bengkulu sebesar 0,256 dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,269 mempunyai makna bahwa apabila Pengembangan Karir (X_2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Komitmen (Y) pada PT. Bintang Motor Kota Bengkulu sebesar 0,110 dengan asumsi variabel Produktivitas Kerja (X_1) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	0,670	0,652	0,823
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X_2), Produktivitas Kerja (X_1)				
b. Dependent Variable: Komitmen (Y)				

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,652. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65,2% Komitmen (Y) pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen, yaitu Service Produktivitas Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2), sedangkan sisanya ($100\% - 65,2\% = 34,8\%$) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Secara Parsial (t- Statistik)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji – t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,320	0,962		1,372	0,178
	Produktivitas Kerja (X_1)	0,256	0,046	0,612	5,512	0,000
	Pengembangan Karir (X_2)	0,269	0,097	0,309	2,781	0,008
a. Dependent Variable: Komitmen (Y)						

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 5 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Produktivitas Kerja (X_1) terhadap Komitmen (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Produktivitas Kerja (X_1) terhadap Komitmen (Y) yaitu sebesar $5,512 > 2.026$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Komitmen (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Pengembangan Karir (X_2) terhadap Komitmen (Y) yaitu sebesar $2,781 > 2.026$. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Secara Simultan (F- Statistik)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji - F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,922	2	25,461	37,603	,000 ^b
	Residual	25,053	37	0,677		
	Total	75,975	39			
a. Dependent Variable: Komitmen (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Produktivitas Kerja (X1)						

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2023

Dari tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $37,603 > 2.85$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang Karyawan PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.

Dilihat dari jenis kelamin konsumen PT. PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 25 orang dan jumlah perempuan sebanyak 62,5 orang dengan rata-rata umur 20-30 tahun sebanyak 22 orang atau 55%, Dilihat dari Pendidikan banyaknya konsumen yang melakukan transaksi di PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu yaitu dengan tingkat pendidikan Wiraswasta.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Komitmen

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Produktivitas Kerja (X_1) terhadap Komitmen (Y) pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu dengan nilai probability Sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya produktivitas yang baik maka komitmen karyawan juga akan semakin kuat terhadap perusahaan tersebut.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap Komitmen (Y) pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu dengan nilai probability Sig. $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat lah berguna dan mampu membuat karyawan dengan sendirinya enggan meninggalkan perusahaan tersebut dikarenakan karyawan berekspektasi akan mampu mencapai tujuan yang mereka inginkan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Produktivitas Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Komitmen (Y) pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Produktivitas kerja dan juga pengembangan karir adalah sebuah kinerja yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan juga harapan karyawan yang dimana mereka ingin mengejar karir yang lebih baik di perusahaan tersebut dengan menanamkan komitmen yang kuat terhadap kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Produktivitas Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Komitmen (Y) pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota

Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

2. Produktivitas Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Komitmen pada PT. Bintang Motor Kota Bengkulu.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Komitmen pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Produktivitas Kerja (X1) terhadap Komitmen pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu sudah pada Kategori baik. Agar lebih baik lagi
3. disarankan kepada PT Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu agar lebih memperhatikan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu menilai apakah karyawan tersebut selalu bekerja dengan baik atau tidak.
4. Hasil penelitian terlihat bahwa pada Pengembangan Karir (X2) yang diberikan oleh PT Bintang Motor Kota Bengkulu sudah cukup baik. Untuk lebih baiknnya lagi disarankan kepada PT Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu agar memberikan keadilan kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan apa yang karyawan inginkan.
5. Hasil penelitian terlihat bahwa variabel Komitmen (Y) pada PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu sudah dalam kategori Baik. Akan tetapi agar lebih baik lagi dalam menumbuh kembangkan usahanya, PT. Mitsubishi Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu harus memperbaiki lagi kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan lebih merasa yakin dan percaya terhadap perusahaan yang akan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.
6. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R. A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Industri, T., & Karir, P. (2019). *Kepuasan Kerja Karyawan*. 1–6.
- Alfiyah, H., & Komariah, N. S. (2021). Pengaruh Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Pelanggan di PT Autoplastik Indonesia Karawang Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 50. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.866>
- Anandita, V. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan*. 21(3), 61–72.
- Ardana, I. K. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Hd Motor 99 Denpasar Adetya Vianty Putri 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pengembangan sumber daya manusia organisasi merupakan suatu proses pen. 5(11), 7272–7299.*
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Criananta, Budiman. (2018). *Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Dampaknya Terhadap Pendapatan*. Bandung: Makalah Kongres ISEI XI.
- Bakhri, S., Nanik, R., & Pariyanti, E. (2020). Meningkatkan Produktivitas di Tempat Kerja: Sebuah Kajian Literatur Tentang Peranan Motivasi Kerja dan Pengawasan. *Prosiding Senantias 2020*, 1(1), 89–96.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., & Hanifah, N. A. (2022). *Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(6), 629–638.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laelani, S. (2018). *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Utomo Ladju)*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/38555>
- Maghfiroh, D. F., Safudin, M., Jayanti, K. T., Wati, L. N., Anuar, S., Astarman, Rizal, S. M., Radiman, R., Umami, S., Lian, B., Missriani, M., Susanty, A., Baskoro, S. W., Saputra, T., Candana, D. M., Putra, R. B., Wijaya, R. A., Disiplin, T., Karyawan, K., ... Bidinger. (2017). Pengaruh Kompensasi,

- Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–9.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/EBK/article/download/869/844%0Ahttp://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado Placement, Communication and Discipline Effect on Employee Work Productivity in All Holland Bakery Manado City Branch. *Jurnal EMBA*, 10(1), 735–744.
- Mulyadi S. (2008). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif pembangunan*. Jakarta: PT. Rajawali Rajagrafindo Persada.
- Murshalim, U., Idris, A., & Djumlani, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Dukungan Atasan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Samarinda. *E-Journal Administrative Reform*, 5(2), 356–364.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawanrumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Ramli, A. H., Yudhistira, R., Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P., & Trisakti, U. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. 811–816.
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). *Pengaruh Motivasi , Kompensasi , dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT . Tirta Investama DC Rungkut)*. 2(3), 150–159.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Syahputra, R., Podunge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Wahyuningsih, S. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. Warta Edisi 60, April, 91–96.*
<http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>