

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK
PERKREDITAN RAKYAT (BPR) ROKAN HILIR
CABANG KUBU**

SKRIPSI

Oleh :
KAMSIAH
11671200335



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK
PERKREDITAN RAKYAT (BPR) ROKAN HILIR
CABANG KUBU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social
Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau*

Oleh :
KAMSIAH
11671200335



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KAMSIAH
 NIM : 11671200335
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAAN RAKYAT (BPR) ROKAN HILIR CABANG KUBU.
 TANGGAL UJIAN : 17 JANUARI 2022

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, SE, M.Si

NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui :

KETUA PRODI

Astuti Meflinda, SE, MM

NIP. 19720513 200701 2 018



DE. Hj. Mahvarni, SE, MM

NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KAMSIAH
 NIM : 11671200335
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD.BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) ROKAN HILIR CABANG KUBU.
 TANGGAL UJIAN : 17 JANUARI 2022

**DISETUJUI OLEH
KETUA PENGUJI**

Henni Indrayani, SE. MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

Sahwitri Triandani, SE. M.Si
NIP.19820806 200604 2 000

PENGUJI II

Irien Violinda Angeriani, SE. M.Si
NIP.19751106 200710 2 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Ditilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tempiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 20 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: KAMSIAH
 : 11671200335
 : Lahir : SUNGAI SEGAJAH, 08 JANUARI 1998
 : Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 : SI MANAJEMEN

Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:
 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir
 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan
 Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertai/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana
 tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan
 bebas dari plagiat.

Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan
 Disertasi/Thesis (Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia
 menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan
 dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 26 Januari 2022
 Yang membuat pernyataan



Kamsiah
 KAMSIAH
 NIM : 11671200335

• Pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip, disebarluaskan atau seluruhnya atau sebagian karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Sultan Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu

Oleh :

KAMSIAH
NIM. 11671200335

Penelitian ini dilakukan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu sebanyak 33 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Secara simultan Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Besaran pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang sebesar 87,9%, sementara sisanya 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Strata I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa buat Ayahanda Ramli dan Ibunda Salbiah serta Abang, Kakak dan Adik yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberikan dukungan moral, spiritual kepada penulis mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Dr.Khairunnas,M.Ag Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Ibu Dr. Drs. H. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Dr.Mamuzar,M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Julina,SE,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 9. Ibu Sahwitri Triandani, SE,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
 10. Bapak/Ibu Dosen dan Tendik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau
 11. Kepada bapak Hamdaniar SE selaku pimpinan cabang PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
 12. Kepada sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Seluruh teman-teman Lokal C S1 Manajemen angkatan 2016 serta seluruh teman-teman lokal A Konsentrasi Manajemen SDM angkatan 2016. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, November 2021

Penulis,

KAMSIAH
NIM: 11671200335



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Rencana Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3. Pendekatan Sumber Daya Manusia	16
2.2. Kinerja	17
2.2.1. Pengertian Kinerja	17
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2.3. Penilaian Kinerja	20
2.2.4. Tujuan Kinerja Karyawan	21

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.5. Indikator Kinerja	22
2.3. Komitmen Organisasi	23
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	23
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	24
2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi	27
2.4. Pengembangan Karir	28
2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir	28
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	29
2.4.3. Metode Pengembangan Karir	30
2.4.4. Tujuan Pengembangan Karir	32
2.4.5. Manfaat Pengembangan Karir	33
2.4.6. Indikator Pengembangan Karir	34
2.5. Pengaruh Antar Variabel	36
2.5.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	36
2.5.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja	37
2.6. Konsep Islam	37
2.6.1. Komitmen Organisasi dalam Konsep Islam	37
2.6.2. Pengembangan Karir dalam Konsep Islam	38
2.6.3. Kinerja dalam Konsep Islam	40
2.7. Penelitian Terdahulu	41
2.8. Kerangka Pemikiran	44
2.9. Konsep Operasional Variabel Penelitian	45
2.10. Hipotesis	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.2. Jenis dan Sumber Data	47
3.2.1. Jenis Data	47
3.2.2. Sumber Data	47
3.3. Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1. Wawancara	48
3.3.2. Kuesioner	49
3.4. Populasi dan Sampel	50
3.4.1. Populasi	50
3.4.2. Sampel	50
3.5. Metode Analisis Data	51
3.5.1. Analisis Deskriptif	51
3.5.2. Analisis Kuantitatif	51
3.6. Uji Kualitas Data	52
3.6.1. Uji Validitas	52
3.6.2. Uji Reliabilitas	52
3.7. Uji Asumsi Klasik	53
3.7.1. Uji Normalitas	53
3.7.2. Uji Multikolinieritas	53
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	54
3.7.4. Uji Autokorelasi	54
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9. Uji Hipotesis	55
3.9.1. Uji T (parsial)	56
3.9.2. Uji F (Simultan)	56
3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	57

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.2 Visi dan Misi PD. BPR Rokan Hilir	60
4.3 Produk-Produk PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu	61
4.3.1 Produk Penghimpunan Dana	61
4.3.2 Produk Penyaluran Dana	63
4.4 Struktur Organisasi	65

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	71
1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	71
1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
5.2 Analisis Deskriptif	75
1.2.1 Variabel Komitmen Organisasi	75
1.2.2 Variabel Pengembangan Karir	76
1.2.3 Variabel Kinerja	78
5.3 Uji Kualitas Data	79
1.3.1 Uji Validitas	79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3.2 Uji Reliabilitas	80
5.4 Uji Asumsi Klasik	81
1.4.1 Uji Normalitas	81
1.4.2 Uji Multikolinearitas	82
1.4.3 Uji Heteroskedastisitas	83
1.4.4 Uji Autokorelasi	84
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda	85
5.6 Uji Hipotesis	87
1.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T)	87
1.6.2 Uji Simultan (Uji F)	90
1.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	92
5.7 Pembahasan	92
1.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	93
1.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	94
1.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	95
BAB VI PENUTUP	
a. Kesimpulan	96
b. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

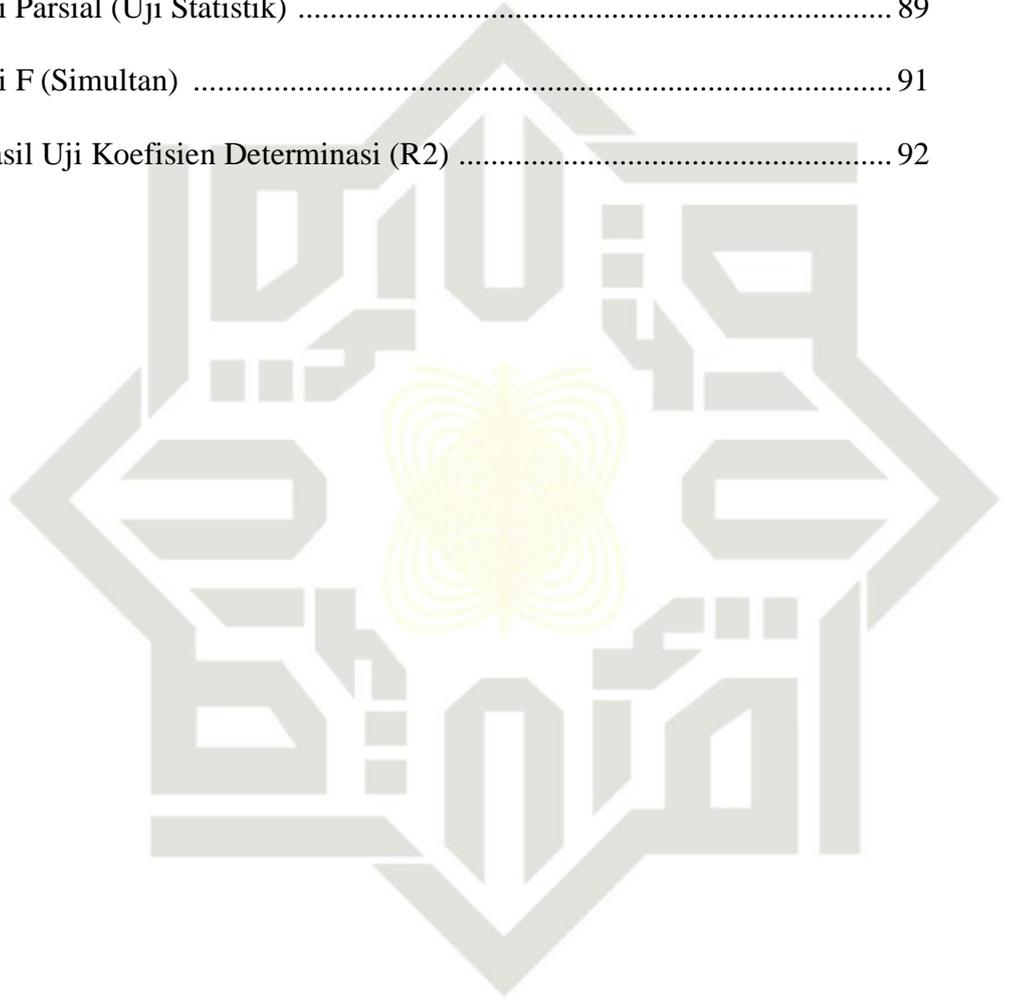
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Labour Turn Over (LTO) Karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu pada Tahun 2016-2020	4
Tabel 1.2	Tingkat Kehadiran (Absensi) Karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu pada Tahun 2016-2020.....	5
Tabel 1.3	Promosi Jabatan Karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.....	7
Tabel 1.4	Jangka Waktu Pengembangan Karir Pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 3.1	Kriteria Skor Penelitian	49
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	75
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	76
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	78
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	80
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas Instrumen	81
Tabel 5.10	Uji Normalitas Instrumen	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

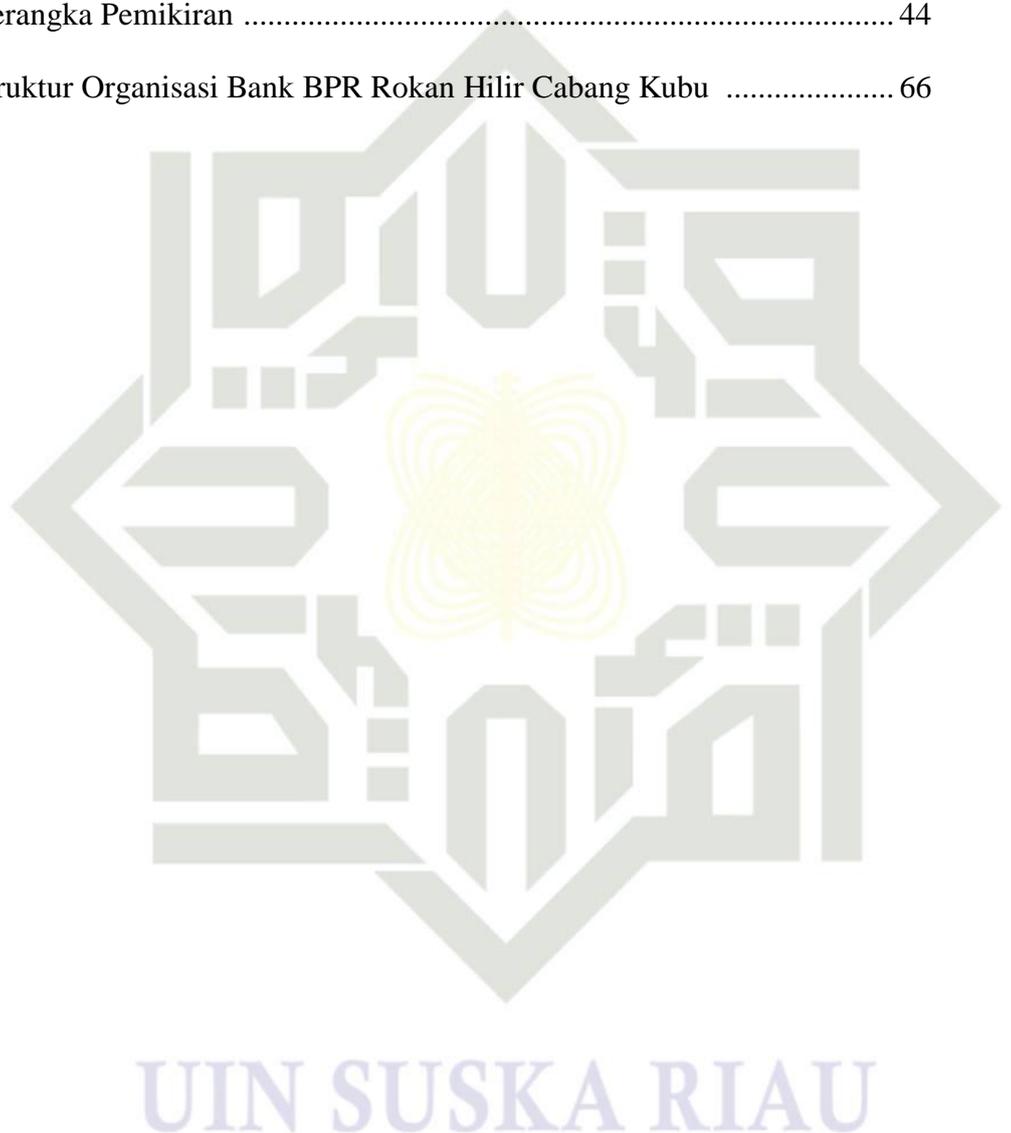
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 5.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel 5.13	Hasil Uji Autokorelasi	85
Tabel 5.14	Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda	86
Tabel 5.15	Uji Parsial (Uji Statistik)	89
Tabel 5.16	Uji F (Simultan)	91
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proses Pengembangan Karir Pada Karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu	66



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, seluruh dunia usaha sedang menghadapi era *new normal* ditengah kondisi pandemi virus corona (Covid-19). Indonesia juga sedang menerapkan era *new normal* atau pola hidup baru beraktivitas termasuk sosial ekonomi, namun tetap menerapkan sejumlah protokol kesehatan untuk meminimalisir resiko penularan virus corona (Covid-19). Dalam kondisi seperti ini, tidak ada perusahaan atau organisasi yang tidak terdampak bahkan negara besar sekalipun. Oleh karena itu, era *new normal* memaksa perusahaan maupun organisasi untuk melakukan adaptasi khusus demi dapat mempertahankan eksistensinya guna untuk merebut *market share*.

Perusahaan maupun organisasi harus memiliki keunggulan yang kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya untuk meningkatkan eksistensi perusahaan. Perusahaan atau organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan atau organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini dilakukan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu , dimana Bank ini merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang memberikan kontribusi pada masyarakat di Rokan Hilir, khususnya di Kecamatan Kubu untuk berkompetensi agar mampu terus berkembang dimasa depan. Keefektifan dan keefisienan dalam memanfaatkan sumber daya manusianya menjadi tuntutan agar dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu komitmen organisasi dan pengembangan karir selayaknya mendapat perhatian serius dari Bank tersebut. Karena melalui komitmen dan pengembangan karir tersebut diharapkan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena dalam hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan optimal maka perusahaan harus memberi perhatian pada faktor-faktor apa yang mempengaruhinya. **Kasmir (2016)** mengemukakan bahwa komitmen organisasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu memberlakukan jam kerja bagi seluruh karyawan terhitung mulai pukul 07.30-15.00 setiap harinya dengan hari kerja aktif adalah lima hari dalam seminggu,

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

ya ini hari Senin sampai Jumat. Kerja lembur terjadi pada hari biasa apabila ada tugas yang belum selesai dikerjakan atau ada pekerjaan yang menuntut karyawan untuk menyelesaikannya pada hari itu juga. Jam kerja lembur dihitung setelah jam kerja normal berakhir, yakni setelah pukul 15.00 sampai dengan selesai. Untuk jam kerja lembur pada hari biasa terjadi sekitar 3–4 jam dalam setiap lembur. Oleh karena itu karyawan yang mengambil jam lembur akan tetap tinggal di kantor pada saat jam kerja normal berakhir untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya.

Pada akhir tahun seluruh karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu juga diarahkan untuk lembur yaitu mencapai 4–5 jam, karena pada saat itu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan mengingat akhir tahun ialah waktu dimana perusahaan melakukan laporan-laporan tahunan dan lain-lain. Selanjutnya pada hari libur karyawan diminta untuk datang ke kantor apabila ada pekerjaan yang bersifat mendadak dan penyelesaiannya pada saat itu juga. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja lembur setiap akhir tahun dan hari libur pada saat dibutuhkan.

Sebagian dari karyawan merasa bahwa ketidakmampuan fisik apabila bekerja lembur lebih dari 3 jam yang dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja, waktu dengan keluarga tidak diperoleh, dan mengganggu konsentrasi karyawan untuk bekerja pada jam kerja normal yang menyebabkan sebagian karyawan malas untuk hadir ke kantor pada hari kerja, dan hal ini tentu saja berpengaruh terhadap *turn over* karyawan dan juga berdampak pada komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut **Wickramasinghe (Hasanah, 2016)**,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“semakin tinggi tuntutan jam kerja yang dibebankan kepada karyawan atau semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya”.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan penulis kepada bapak Hamdaniar SE, sebagai pimpinan cabang PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu yang terkait dengan komitmen karyawannya dalam bekerja menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan dalam bekerja masih rendah karena adanya sebagian karyawan yang berusaha mencari informasi lowongan pekerjaan, masih adanya karyawan yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi, selain itu ada pula karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai *Labour Turn Over* (LTO) karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu :

Tabel 1.1 : *Labour Turn Over* (LTO) Karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu pada Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan		LTO
	Masuk	Keluar	Awal	Akhir	
2016	2	2	26	26	7,69%
2017	0	1	26	25	4,00%
2018	6	1	25	30	3,33%
2019	4	2	30	32	6,25%
2020	2	1	32	33	3,03%

Sumber PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat *turn over* karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu mengalami fluktuasi dan dapat disimpulkan bahwa dalam 5 tahun terakhir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

terdapat peningkatan karyawan keluar walaupun jumlah yang tidak terlalu banyak. Namun jumlah karyawan yang keluar terkadang hampir mengimbangi dengan jumlah karyawan yang masuk pada tahun yang sama. Hal ini menunjukkan suatu kemungkinan bahwa pihak pimpinan di PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu kurang dapat menciptakan rasa nyaman di dalam ruang lingkup kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada para karyawannya yang menimbulkan rasa pada tenaga kerja untuk mengundurkan diri dengan keinginan sendiri maupun harus terpaksa dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan/ atau dimutasi ke divisi yang lain atas perintah pimpinan.

Ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar.

Berikut tingkat kehadiran karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Tingkat Kehadiran (Absensi) Karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu pada Tahun 2016-2020

No	Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir			Persentase
				Alpa	Izin	Sakit	
1	2016	247	26	11%	8%	8%	27%
2	2017	247	25	9%	10%	7%	28 %
3	2018	247	30	13%	11%	6%	30 %
4	2019	247	32	9%	11%	8%	28 %
5	2020	247	33	10%	12%	9%	33%

Sumber HRD PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir, 2020

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

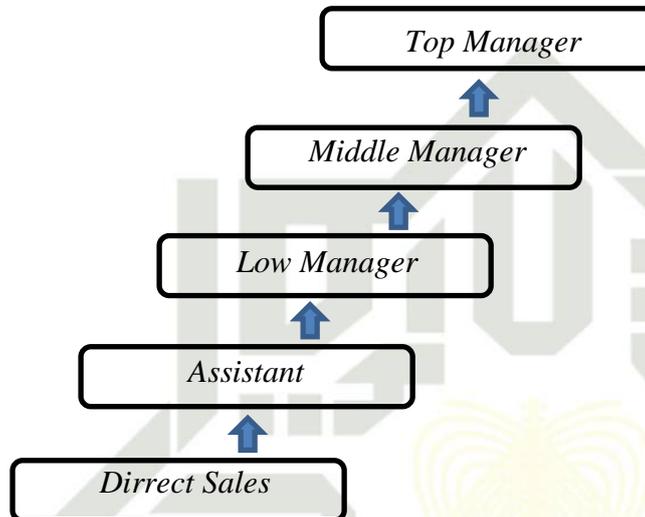
Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PD Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu dari lima tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran mengalami fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran paling rendah terjadi pada tahun 2016 yaitu berskala 27% , pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 28% , pada tahun 2018 meningkat lagi menjadi 30% , pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 28% , kemudian meningkat kembali pada tahun 2020 menjadi 33%. Data absensi tersebut mengidentifikasi bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi dikarenakan kedisiplinan bisa menjadi tolak ukur komitmen organisasi daripada karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan rendah dikarenakan bertolak belakang dengan beberapa indikator yang dikatakan oleh **Sudarmanto (2015)** yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja keras demi organisasi dan keinginan karyawan yang kuat untuk tetap bergabung dalam organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi perilaku karyawan seperti ketidakpuasan, tingkat absensi karyawan, dan meningkatnya *turnover*.

Tidak hanya komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir cabang Kubu mempunyai beberapa program pengembangan karir antara lain kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, promosi jabatan bagi karyawan dan mutasi karyawan. Promosi jabatan bagi karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu diputuskan dari Bank BPR pusat yang berlokasi

di Bagansiapiapi. Adanya promosi jabatan tersebut sesuai dengan penilaian terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan.

Berikut proses pengembangan karir karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu:



Sumber PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu, 2022

Gambar 1.1. Proses Pengembangan Karir Pada Karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

Berikut adalah jumlah karyawan yang melakukan promosi jabatan di PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu :

Tabel 1.3 Promosi Jabatan Karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu

No	Tahun	Jumlah Karyawan Dipromosikan	Bagian Yang Dipromosikan
1	2017	4	<i>Dirrect Sales</i>
2	2018	3	<i>Dirrect Sales - Assistant</i>
3	2019	3	<i>Assistant - Low Manager</i>
4	2020	2	<i>Low Manager – Middle Manager</i>
5	2021	1	<i>Middle Manager - Top Manager</i>

Sumber PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu, 2022

Berdasarkan dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa promosi yang dilakukan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu selama 5 tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

terakhir. Tahun 2017 terdapat 4 orang karyawan, tahun 2018 terdapat 3 orang karyawan yang dipromosikan dari *Direct Sales - Assistant*, tahun 2019 terdapat 3 orang karyawan yang dipromosikan dari *Assistant – Low Manager*, tahun 2020 terdapat 2 orang karyawan yang dipromosikan dari *Low Manager - Middle Manager* dan tahun 2021 terdapat 1 orang karyawan yang di promosikan dari bagian *Middle Manager - Top Manager*.

Berdasarkan data berupa informasi yang diperoleh peneliti dari PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu, adanya pengembangan karir berupa promosi yang dilakukan di PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu tersebut terjadi berdasarkan dari berbagai tingkat pertimbangan seperti pengalaman dan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut dalam perusahaan.

Pengembangan karir karyawan yang dilakukan di PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.4 Jangka Waktu Pengembangan Karir Pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu

No	Nama Jabatan	Waktu
1	<i>Top Manager</i>	3 Tahun Sekali
2	<i>Middle Manager</i>	3 Tahun Sekali
3	<i>Low Manager</i>	2 Tahun Sekali
4	<i>Assistant</i>	2 Tahun Sekali
5	<i>Dirrect Sales</i>	2 Tahun Sekali

Sumber PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu, 2022

Pada Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu memiliki lima jabatan yang tertinggi hingga terendah dari sebagian jabatan yang lainnya yaitu jabatan *Top Manager* dipromosikan lama waktu 3 tahun sekali. Jabatan *Middle*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Manager dipromosikan lama waktu 3 tahun sekali. Jabatan *Low Manager* di promosikan lama waktu 2 tahun sekali. Jabatan *Assistant* di promosikan 2 tahun sekali dan jabatan *Dirrect Sales* dipromosikan selama 2 tahun sekali.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan adanya sebuah fenomena yang terjadi yaitu masih adanya karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun, belum mendapatkan promosi jabatan baru, sehingga karyawan tersebut merasa karirnya tidak berkembang. Tetapi, karyawan yang baru di mutasi dari cabang lain ke kantor BPR Rokan Hilir Cabang Kubu dalam kurun 1 tahun bekerja sudah di promosikan dari *Costumer Service Unit* ke *Proccesing Unit*. Karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun dan sudah mempunyai pengalaman pekerjaan, belum mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut membuat karir karyawan belum sepenuhnya berkembang.

Menurut **Kasmir (2016)** Pengembangan karir yaitu penghargaan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir. Demikian pula sebaliknya, jika kinerja turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karir atau tidak memperoleh kenaikan karir. Kenaikan karir seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu”**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu?
3. Apakah komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Teoritis**2.1 Bagi Dunia Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2.2 Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, komitmen organisasi dan pengembangan karir pada perusahaan atau organisasi.

3.1. Rencana Sistematika Penulisan

Dalam memberikan gambaran yang menyeluruh dan memudahkan dalam memahami isi proposal ini, maka secara garis besar sistematika penulisan ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian diantaranya tentang MSDM, kinerja, komitmen organisasi, pengembangan karir, pandangan islam, tinjauan pustaka sebelumnya juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis sementara atas permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menerangkan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas dan menganalisis tentang hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskriptif, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan ringkasan dari hasil penelitian dan pembahasan, saran dan rekomendasi tentang perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait dengan masalah temuan pada penelitian ini.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. **Hasibuan (2016)** mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai atau karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Sumber daya manusia adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sinambela (2016) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutment, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan



SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

2.1.2. Fungsi –Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Nuraini (2013) mengemukakan bahwa ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia yaitu terdiri dari sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran dan faktor.

b. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian sumber daya manusia yaitu terdiri atas rancangan, penugasan kelompok, penyusunan personalia (penarikan, seleksi, kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan, motivasi, kepemimpinan integrasi dan konflik.

c. Fungsi Pengawasan

Pengawasan yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan.

d. Fungsi Operasional

Terdiri atas beberapa bagian yaitu:

1. Pengadaan, memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi kebutuhan tenaga kerja (penarikan, seleksi dan panempatan).
2. Pengembangan, meningkatkan keterampilan lewat pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kompensasi, Pemberian penghargaan yang layak dan adil terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Integrasi, penyesuaian antara keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, dengan demikian kita harus memahami perasaan dan sikap dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.
5. Pemeliharaan, mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, pada fungsi ini ditekankan kondisi fisik dari para karyawan yakni kesehatan, keamanan dan sikap yang menyenangkan.

2.1.3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Yuniarsih dan Suwatno (2013) mengemukakan tiga pendekatan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Pendekatan Mekanis (Pendekatan Klasik)

Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja, maka unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pimpinan perusahaan cenderung menekan karyawan dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Pendekatan Paternalisme (Pendidikan Paternalistik)

Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya karyawan tidak mencari bantuan dari pihak lain.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sinambela (2016) mendefenisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Wibowo (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Agar karyawan



dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menyatakan bahwa terdapat factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karakter yang baik, akan dapat melakukan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu dorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau luar, maka karyawan akan teransang untuk melakukan yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.

h. Loyalitas

Loyalitas yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

i. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



j. Pengembangan Karir

Pengembangan karir yaitu penghargaan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir. Demikian pula sebaliknya, jika kinerja turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karir atau tidak memperoleh kenaikan karir. Kenaikan karir seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Afandi (2018) mengatakan bahwa pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih pada masa yang akan datang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Menurut **Hasibuan (2015)** penilaian kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan dengan kinerja yaitu penilaian, loyalitas, *teamwork*, kejujuran, *leadership*, dedikasi dan partisipasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja itu merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.2.4. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2013)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya dan pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan pada tingkat dibawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya.

Beberapa tingkatan tujuan dalam suatu organisasi menurut **Wibowo (2013)** antara lain sebagai berikut:

- a. *Corporate level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dalam rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. *Senior management level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional or department level*, merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- d. *Team level*, merupakan tingkat dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.2.5. Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2015)** indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing - masing.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama
Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2015) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan organisasi tersebut. Kepercayaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan bagian terbesar bagi keikatan organisasi.

Wibowo (2013) mengemukakan komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Moorhead, Griffin, (terjemahan Diana, 2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*), kadang-kadang disebut juga komitmen kerja, mencerminkan identifikasi dan ikatan seorang individu pada organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai individu dan begitupun sebaliknya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki sudut pandang yang berbeda. Meskipun memiliki sudut pandang yang berbeda tetapi tujuan utama dari komitmen organisasi ini adalah untuk memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta mempertahankan keanggotaannya agar tidak meninggalkan organisasi. Jadi intinya komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut **Dyne, Graham (2019)** yaitu:

1. Personal

a. Ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir atau terealisasi. Sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (*Value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.

b. Keadilan organisasi

Meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

3. Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk menerima tugas wewenang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat dari pada karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen dalam berorganisasi menurut **Wibowo (2013)**,

yaitu:

a) *Affective Commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

b) *Continuance commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi berikut.

c) *Normative commitment*

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Pengembangan Karir

2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Rivai (2014) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Hasibuan (2013), mendefinisikan pengembangan (*develovment*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Siagian (2014) juga mendefinisikan bahwa Pengembangan karir adalah bahwa seorang karyawan ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai, misalnya, usia pensiun.

Kaswan (2014) juga menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan mendapat keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan perusahaan atau organisasi.



Dari pengertian para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan seorang karyawan dalam mencapai karir yang diinginkannya pada suatu perusahaan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut **Rivai (2014)** Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. *Exposure*

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesetiaan Organisasi

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama menurunkan tingkat perputaran kerja.

4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6. Dukungan Manajer

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.4.3. Metode Pengembangan Karir

Menurut **Mondy (2014)**, berikut ini adalah metode pengembangan karir:

1. *Manager/Employee Self-Service*

Banyak perusahaan yang menyediakan kesempatan bagi manajer untuk membantu karyawan dalam perencanaan karir mereka dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan melalui layanan online mandiri karyawan. Karyawan diberikan kesempatan untuk dapat memperbarui tujuan kinerjanya dengan secara online dan untuk mengikuti kursus pelatihan.

2. *Discussions with Knowledgeable Individuals*

Dalam diskusi formal, atasan dan bawahan akan bersama-sama sepakat membahas tentang kegiatan pengembangan karir yang terbaik. Di beberapa perusahaan, sumber daya manusia yang profesional adalah fokus utama agar bantuan pada topik tersebut dapat diberikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Company Material*

Beberapa perusahaan menyediakan materi yang khusus dikembangkan untuk membantu pengembangan karir. Materi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan khusus perusahaan. Disamping itu, uraian tugas akan memberikan pemahaman tentang sifat pribadi individu untuk menentukan kekuatan dan kelemahan mereka.

4. *Performance-Appraisal System*

Adanya sistem penilaian kinerja pada perusahaan juga dapat menjadi salah satu alat yang berharga dalam membantu proses pengembangan karir seseorang. Mendiskusikan kekuatan dan kelemahan seorang karyawan dengan atasannya akan dapat mengungkapkan apa saja kebutuhan dalam pembangunan dirinya. Jika dalam mengatasi beberapa kelemahan orang yang tertentu tampaknya cukup sulit atau bahkan tidak memungkinkan sama sekali, maka suatu jalur karir alternatif dapat menjadi solusinya.

5. *Workshops*

Beberapa organisasi melakukan workshop yang berlangsung selama periode dua atau tiga hari untuk tujuan membantu mengembangkan karir para pekerja dalam perusahaan. Karyawan harus mencari topik workshop sesuai dengan tujuan dari karir mereka sendiri yang spesifik dengan kebutuhan perusahaan. Di lain waktu, perusahaan juga dapat mengirim para pekerjanya untuk pergi mengunjungi workshop yang



tersedia dalam masyarakat atau pekerja secara inisiatif dapat memulai kunjungannya sendiri.

Ada banyak metode yang bisa digunakan untuk pengembangan karir seseorang. Namun, penjelasan di atas merupakan beberapa metode untuk pengembangan karir yang paling sering digunakan pada saat ini.

2.4.4. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir menurut **Mangkunegara (2013)**, yaitu :

- a) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan. Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahtraannya, agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
- c) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d) Memperkuat hubungan antar karyawan dengan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi bermental sehat.
- f) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g) Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan *turn over* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- h) Mengurangi keusangan profesi yang manajerial. Pengembangan karir dapat menghindari dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- i) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan. Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

2.4.5. Manfaat Pengembangan Karir

Ada lima manfaat pengembangan karir yang dikemukakan **Widodo (2015)**, yaitu:

1. Pengembangan karir memberi siapa diantara para karyawan yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas dikalangan karyawan dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang



perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.

3. Perencanaan karir mendorong para karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
5. Pengembangan karir bagaimana pun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah diterapkan.

2.4.6. Indikator Pengembangan Karir

Menurut **Siagian (2014)**, berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para karyawan akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, karyawan puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Umam (2012), kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja serta budaya organisasi.

Yudiono & Marwia (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan, dimana komitmen merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya, karyawan yang berkomitmen akan mencurahkan energi emosional dan perhatiannya ke perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang pemahaman dan pengawasan tugas, disiplin, mampu memecahkan masalah, mampu bekerjasama, tepat dalam mengambil keputusan, menyelesaikan semua tanggung-jawab yang telah dibebankan.

Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja, itu dikarenakan seorang karyawan yang memiliki loyalitas atau komitmen terhadap organisasi yang tinggi cenderung akan memberikan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kinerja yang baik pula untuk organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

2.5.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengembangan karir seorang karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan dalam instansi.

Rivai (2014), mengemukakan bahwa tujuan mendasar pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan diatas, peneliti menduga dengan kuat bahwa adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

2.6. Konsep Islam

2.6.1. Komitmen Organisasi dalam Konsep Islam

Dalam islam komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktifitas atau tindakan yang dilakukannya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan-Nya merupakan perwujudan komitmen seorang manusia

sebagai khalifah di muka bumi ini. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah AlFath ayat 10 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ
 نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَسْئُولِيهِ
 أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٠﴾

Artinya: “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya, niscaya akibatnya melanggar, janji itu akan menimpa dirinya sendiri, dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa ketika seseorang sudah berkomitmen dalam sesuatu, dalam ayat tersebut dijabarkan tentang berjanji maka orang tersebut harus memenuhi komitmen yang sudah dibuatnya. Ketika komitmen tersebut dipenuhi Allah akan memberi nikmat yang besar, namun apabila komitmen tersebut dilanggar maka kerugian akan menimpa orang tersebut.

2.6.2. Pengembangan Karir dalam Konsep Islam

Karir menurut islam merupakan aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja, berusaha dan berikhtiar dengan sungguh-sungguh yang di ikuti dengan mengingat (dzikir) kepada Allah Swt, baik melalui do'a maupun tingkah laku serta semata-mata hanya karena Allah Swt, dengan keyakinan karir yang ia lakukan akan dipertanggungjawabkan kepada manusia dan Allah Swt.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Baik secara implisit maupun eksplisit Al-Quran memberikan tuntunan kepada manusia untuk berkarir dan memenuhi kebutuhan hidup. Diantara perintah tersebut yakni surah An-Nisa' ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ
 مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَسَعَلُوا اللَّهَ مِنْ
 فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya :*“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”*.

Ayat diatas, secara tegas memerintahkan manusia untuk berusaha atau berikhtiar. Setiap perbuatan pasti ada balasannya begitu juga dengan bekerja.

Oleh karena itu ketika harus memperkerjakan karyawan baru, pelaku manajemen hendaknya memberikan cukup satu pekerjaan kepada seseorang dan kemudian dilatih untuk mampu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan orang lain. Demikianlah seterusnya, sehingga beberapa pekerjaan dapat diselesaikan dan tahap-tahapnya adalah mencoba beberapa pekerjaan yang baik kemudian mendalami satu spesialisasi yang akan dikerjakan sehingga memperoleh banyak kebaikan. Dengan demikian seluruh karyawan akan merasakan pekerjaan-pekerjaan tersebut sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menggantikan dan mengerjakan pekerjaan lain saat dibutuhkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

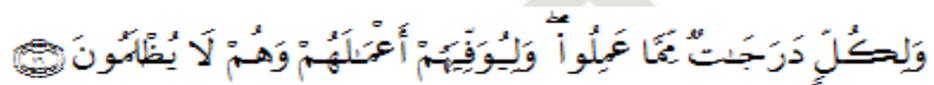
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.6.3. Kinerja dalam Konsep Islam

Kita dapat mengambil pelajaran dari Al-Quran surah Al-Ahqaaf ayat 19 bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.



 وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظَالِمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya :*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaaf ayat 19).*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.



2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Peneliti / tahun	Judul	Terbit	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Angga Rahyu Saputra & Susi Hendriani (2015)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.	Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No. 1 No. 2015	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengembangan karir simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.	a. Persamaan : Meneliti variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. b. Perbedaan : Berbeda pada lokasi, periode penelitian dan jumlah sampel yang diteliti.
C.I.A. Waterkamp, dkk (2017)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado.	a. Persamaan : Salah satu variabel X yang diteliti sama yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Y). b. Perbedaan : Dalam penelitian ini ada 3 variabel X yang diteliti yaitu profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan penulis meneliti 2 variabel X saja yaitu komitmen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti / tahun	Judul	Terbit	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Disabeth Victoria Sjanghati (2016)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado.	organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y). a. Persamaan : Salah satu variabel X yang diteliti sama yaitu pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y). Dan objek yang diteliti sama yaitu karyawan Bank. b. Perbedaan : Berbeda pada lokasi, periode penelitian dan jumlah sampel yang diteliti.
G.F.Kaseger, dkk (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.	a. Persamaan : Meneliti variabel X yang sama yaitu pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y). Dan objek yang diteliti sama yaitu karyawan Bank. b. Perbedaan : Dalam penelitian ini ada 3 variabel X yang diteliti sedangkan penulis meneliti 2 variabel X saja yaitu komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Diharapkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti / tahun	Judul	Terbit	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Nurni Fahmawati & Kristin Juwita (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur.	JMD : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 2, Juli 2019	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur.	<p>a. Persamaan : Meneliti variabel X yang sama yaitu pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y). Dan objek yang diteliti juga sama yaitu karyawan Bank.</p> <p>b. Perbedaan : Dalam penelitian ini ada 3 variabel X yang diteliti sedangkan penulis meneliti 2 variabel X saja yaitu komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi, periode penelitian dan jumlah sampel yang diteliti juga berbeda.</p>

Hak Cipta Undang-Undang

1. Diharang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

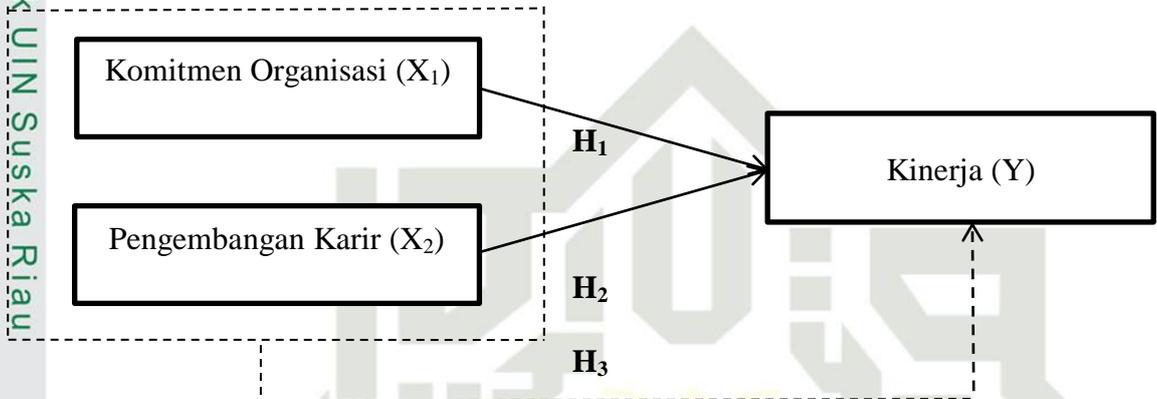
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas gambar penelitian secara keseluruhan dan gambar penelitian lebih terarah maka di buat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Umam (2012) dan Sedarmayanti (2014)

Keterangan :

----- = Pengaruh secara simultan

→ = Pengaruh secara parsial

Kesimpulan :

1. Variabel Independen, yaitu yang mempengaruhi variabel yang lain.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah :

- a. (X₁) Komitmen Organisasi
- b. (X₂) Pengembangan Karir

2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah :

- a. (Y) Kinerja

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun konsep operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Robbins (2015)	Likert
2.	Komitmen Karyawan	Komitmen Organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kepercayaan individu terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi merupakan bagian terbesar bagi keikatan organisasi. Robbins (2015)	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> Wibowo (2013)	Likert
3	Pengembangan Karir	Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Rivai Veithzal (2014)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan Siagian (2014)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta

milik UIN Suska Riau

State

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.10. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas dan kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis dengan dugaan sementara penelitian yaitu :

H₁ = Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

H₂ = Diduga pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

H₃ = Diduga komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu yang berlokasi di Jl. Raya Simpang Pelita Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2021 s/d selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif menurut **Sugiyono (2013)** adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*.

3.2.2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer yang dimaksud adalah tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan P.D Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Data primer tersebut berupa pendapat mengenai kinerja karyawan selama bekerja pada P.D Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui catatan-catatan, dokumen atau data yang disajikan oleh pihak perusahaan. Data tersebut berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi perusahaan tersebut. Pengumpulan data sekunder ini bertujuan untuk dapat memahami permasalahan yang ada dalam perusahaan secara lebih mendalam.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah:

3.3.1. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, seperti pimpinan dan karyawan PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu guna mendapatkan data yang dianggap perlu didalam penelitian ini.

3.3.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. (Sugiyono, 2013)

Dalam hal ini, peneliti memberikan pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Koesioner yang disajikan dalam bentuk skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun kriteria skor penilaian digambarkan didalam penelitian, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Kriteria Skor Penelitian

No.	Skor	Penelitian
1.	Skor 5	Sangat Setuju (SS)
2.	Skor 4	Setuju (S)
3.	Skor 3	Netral (N)
4.	Skor 2	Tidak Setuju (TS)
5.	Skor 1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2013)



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2013), mendefenisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu yang berjumlah 33 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Sugiyono (2013) juga menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode yang digunakan adalah *sampling jenuh/sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Namun dalam penelitian ini, populasi karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu tidak mencapai 100



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

orang karyawan maka seluruh populasi yang berjumlah 33 orang karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun cara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2013)

Analisa yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisa data dengan mengklasifikasikan data-data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan antara satu data dengan data lainnya dihubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Kasmadi (2016) mendefenisikan analisis deskriptif adalah data yang berhasil dikumpulkan diolah menggunakan teknik statistika deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, meliputi skor rata-rata simpangan baku median modus maksimum minimum dan dilengkapi dengan histogram.

3.5.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu,



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS *for Windows* di mana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

Dengan demikian dasar diatas, maka sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian antara lain :

3.6.1. Uji Validitas

Kasmadi (2016) mendefenisikan uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Pengujian ini dilakukan untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel, Data tersebut dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kepercayaan suatu instrumen. Kriteria reliabilitas adalah jika $r_{hitung} > r_{table}$. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali paling tidak oleh responden yang sama.

Misalkan seseorang yang telah mengisi kuesioner diminta mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang, isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel. *Alfa cronbach* adalah koefisien keandalan yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Dalam analisis regresi linier berganda, perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik, sebagai berikut :

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi.

Untuk menguji multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi



sehingga formulanya adalah sebagai berikut $VIF = 1 / (1 - R^2)$ dimana R^2 kuadrat merupakan koefisien determinasi. Jika besar VIF mendekati angka 1 artinya mencerminkan tidak terdapat multikolinieritas.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk variasi yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Keberadaan autokorelasi pada penelitian ini di uji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Riduwan (2015) menyatakan analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2)...(X_n) dengan satu variabel terikat. Sehingga formula dari regresi linear berganda ini adalah :

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

Di mana:

Y = Kinerja (Variabel dependen)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Komitmen Organisasi (Variabel Independen)

X_2 = Pengembangan Karir (Variabel Independen)

e = Tingkat Kesalahan (error)

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer yaitu *Statistic for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi R^2 , maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.1. Uji T (parsial)

Nilai T hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel terhadap variabel tergangungnya. Maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergangungnya atau tidak. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $value < \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $value > \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3.9.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan terhadap variabel tergangung. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergangung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria tidak cocok atau nonfit.

Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $value < \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $value > \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.



3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2013) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Ghozali (2013) juga menyatakan Koefisien korelasi merupakan indeks bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, dan tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan di bawah ini :

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi sempurna.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir didirikan berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 21 Tahun 1996 tanggal 28 Desember 1996. PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sebelumnya lembaga keuangan yang disebut dengan Badan Kredit Kecamatan (BKK). Pembentukan lembaga tersebut berdasarkan keputusan gubernur kepala daerah tingkat 1 Riau Nomor KPTS.609/XI/1986 yang secara prinsip beroperasi sejak bulan September 1986 sampai dengan April 1998.

Dengan dikeluarkannya keputusan Bank Indonesia tentang ketentuan bahwa lembaga keuangan sebetuk BKK, dan lembaga keuangan serupa tidak dibenarkan beroperasi, maka pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis yang merupakan pemilik lembaga keuangan daerah tersebut mengajukan permohonan kepada Bank Indonesia agar lembaga tersebut dapat dikukuhkan menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Keluarnya keputusan menteri keuangan Republik Indonesia Nomor KEP.006.KM.17/1998 tentang izin usaha menjadi BPR, maka Badan Perkereditan Kecamatan (BKK) dikukuhkan menjadi BPR dengan nama Perusahaan Daerah Perkreditan Rakyat Kubu (PD. BPR Kubu) dengan pemegang saham adalah pemerintah Kabupaten Bengkalis dan Pembangunan Daerah Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bertepatan pada hari Senin tanggal 18 Mei 1998 PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu diresmikan oleh pembantu Bupati Wilayah 1 Bagan Siapi-Api yaitu bapak Drs.Nurdin Bakar dikantor PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu di Desa Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu dan sekaligus resmi menjalin usaha jasa perbankan.

Seiring bergulingnya otonomi daerah dan dikeluarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah dan Undang-Undang Nomor 53 tentang pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, semua kecamatan tersebut, Kecamatan Kubu yang dulunya merupakan bagian wilayah Kabupaten Bengkalis dan sebagian wilayah Kabupaten Bengkalis menjadi bagian Kabupaten Rokan Hilir di kubu beroperasi.

Pada tanggal 22 Agustus 2003 bertempat dikantor Bank Indonesia Pekanbaru dilakukan pertemuan antar pemilik PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu dalam hal ini pemerintah Kabupaten Bengkalis dan Bank Pembangunan Daerah Riau dengan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir hadir dalam pertemuan tersebut Bapak Rizal Wakil Bupati Bengkalis beserta kepala bagian lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis dan Bapak Sarjono Amanan, SE selaku Direktur Bank Pembangunan Daerah Riau beserta Staf serta Bapak H. Wan Thamrin Hasyim Bupati Kabupaten Rokan Hilir. Pertemuan ini dibuka oleh Bapak Mahmud pemimpin Bank Indonesia Pekanbaru. Pertemuan ini menghasilkan bahwa pemerintah Kabupaten Bengkalis menyerahkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kepemilikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir dan dilanjutkan dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu tahun 2003 sekaligus laporan pertanggung jawaban Direksi PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu. RUPS dipimpin oleh bapak Rizal Pahlefi dengan menyimpulkan keputusan yang sama dengan hasil pertemuan RUPS, serta dilanjutkan dengan penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) tentang penyerahan kepemilikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu yang langsung ditandatangani oleh bapak Rizal Pahlefi dan bapak Thamrin Hasyim.

Seiring diterbitkannya Keputusan Bupati Rokan Hilir Nomor 500/EKBANG/2002/203 tanggal 24 Oktober 2009 tentang kepemilikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu menjadi milik Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir, maka PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu merupakan aset Kabupaten Rokan Hilir dan akan ditindak lanjut dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Rokan Hilir setelah itu PD. BPR Kubu diganti nama PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir.

4.2 Visi dan Misi PD. BPR Rokan Hilir

1. Visi PD. BPR Rokan Hilir

“Bersama membangun ekonomi negeri”

2. Misi PD. BPR Rokan Hilir

“Menumbuh kembangkan usaha ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan secara sehat pada sektor ekonomi berpotensi”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sateh Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.3 Produk-Produk PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu

Produk-produk yang ada di PD. BPR Rohil adalah sebagai berikut:

4.3.1. Produk Penghimpunan Dana

1. Tabungan Gemabahari (Gemar Menabung Bahagia di Kemudian Hari)

Syarat dan ketentuan :

- a. Mengisi formulir yang telah disediakan
- b. Menyerahkan fotocopy dan identitas diri (KTP/SIM/Pasport)
- c. Setoran awal pembukaan rekening Rp. 50.000,-
- d. Suku bunga tabungan dihitung dari saldo harian

2. Tabungan Pelajar

Syarat dan ketentuan :

- a. Tabungan khusus para pelajar
- b. Mengisi formulir yang telah disediakan
- c. Menyerahkan fotocopy identitas diri (KK/ Kartu Pelajar)
- d. Setoran awal pembukaan rekening Rp. 5.000,-.

3. Deposito

1) Pengertian Deposito

Deposito adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian nasabah penyimpan dengan Bank.

Syarat dan ketentuan :

- a. Mengisi formulir yang telah disediakan oleh Bank.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- b. Identitas diri yang dibutuhkan seperti KTP/SIM/Pasport (untuk pasport berusia 17 tahun ke atas).
 - c. Fotocopy legalitas perusahaan (khusus untuk badan usaha)
- 2) Tata cara pembukaan, penarikan, dan penutupan rekening:
- a. Deposito wajib memiliki tabungan pada Bank kembali deposito pada akhir jangka waktu deposito.
 - b. Bila masa berakhir deposito jatuh pada hari libur, maka perpanjangan atau penarikan minimal dan penempatan dalam bentuk deposito berjangka Rp. 2.000.000,-
 - c. Pembayaran deposito dilakukan pada hari berikutnya.
 - d. Pemberitahuan perpanjangan/penarikan deposito selambatnya 3 hari sebelum berakhirnya deposito, bila tidak ada pemberitahuan sampai dengan berakhirnya deposito maka akan secara otomatis akan dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai dengan perjanjian awal.
 - e. Bila pencairan deposito sebelum berakhirnya jangka waktu deposito maka bunga berjalan tidak dapat diberikan oleh Bank.
 - f. Penarikan dana dilakukan oleh yang tertera namanya direkening, bila dilakukan penarikan oleh orang lain harus menyertakan surat kuasa dari penabung diatas materai Rp. 6.000,-.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Dalam hak pemilik pemegang/pemegang bilyet deposito meninggal dunia, ahli waris dapat mencairkan deposito tersebut dengan melampirkan sebagai berikut :

- a. Kartu Tanda Pegawai
- b. Kartu Keluarga (KK)
- c. Surat keterangan meninggal dan surat keterangan ahli waris yang dikeluarkan oleh pejabat pemerintah setempat.

Khusus pemilik/pemegang bilyet deposito meninggal dunia untuk badan usaha, maka dapat dicairkan berdasarkan legalitas badan usaha atau ketentuan yang berlaku.

4.3.2. Produk Penyaluran Dana

Bentuk penyaluran dana berupa kredit yang diberikan pada nasabah yang memerlukan dana. Jenis-jenis kredit yang diberikan terdiri dari:

1. Kredit Modal Kerja

Kredit modal kerja yaitu kredit yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja yang habis dalam satu siklus usaha (jangka pendek). Dalam bentuk kredit wirausaha dengan besar dana yang bisa dicairkan Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 750.000.000,- dalam jangka waktu 1-5 tahun. Dengan suku bunga sebagai berikut:

KREDIT WIRAUSAHA	Suku Bunga/Tahunan	Jk. Waktu Max
Plafon ≤ Rp. 10 Juta	12.50%	24 Bulan
Plafon > Rp. 10 Juta s/d ≤ Rp. 25 Juta	13.00%	36 Bulan
Plafon > Rp. 25 Juta s/d ≤ Rp. 50 Juta	14.50%	48 Bulan
Plafon > Rp. 50 s/d ≤ Rp. 100 Juta	15.00%	48 Bulan
Plafon > Rp. 100 Juta s/d ≤ Rp. 250 Juta	15.50%	60 Bulan
Plafon > Rp. 250 Juta	16.00%	60 Bulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kredit Investasi

Yaitu kredit yang diberikan untuk pembelian/pembiayaan barang-barang modal yang tidak habis dalam satu siklus usaha (jangka panjang). Dana yang bisa dicairkan oleh Bank yaitu sebesar Rp. 10.000.000,- s/d 750.000.000,- dalam jangka waktu 1-7 tahun. Suku bunga sebagai berikut:

KREDIT KESEJAHTERAAN	Suku Bunga/Tahunan	Jk. Waktu Max
Plafon \leq Rp. 10 Juta	10.50%	12 Bulan
Plafon $>$ Rp. 10 Juta s/d \leq Rp. 25 Juta	10.75%	36 Bulan
Plafon $>$ Rp. 25 Juta s/d \leq Rp. 50 Juta	11.00%	48 Bulan
Plafon $>$ Rp. 50 s/d \leq Rp. 100 Juta	11.25%	60 Bulan
Plafon $>$ Rp. 100 Juta s/d \leq Rp. 250 Juta	11.50%	120 Bulan
Plafon $>$ Rp. 250 Juta	11.75%	120 Bulan

3. Kredit Konsumtif

Yaitu kredit yang diberikan kepada perorangan bukan dalam rangka kegiatan yang memperoleh laba, melainkan untuk pemenuhan kebutuhan konsumtif, berupa barang atau jasa atau keperluan lainnya diluar usaha. Kredit konsumtif Pegawai Negeri Sipil (PNS/CPNS/Pegawai Kontrak/Honor). Suku bunga ditetapkan sebagai berikut :

KREDIT INVESTASI	Suku Bunga/Tahunan	Jk. Waktu Max
Plafon \leq Rp. 100 Juta	14.50%	60 Bulan
Plafon $>$ Rp. 100 Juta s/d \leq Rp. 250 Juta	15.00%	84 Bulan
Plafon $>$ Rp. 250 Juta	15.50%	120 Bulan

Sedangkan jasa yang diberikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir diantaranya

- a. jasa pembayaran rekening listrik
- b. pengiriman uang antar Bank (transfer)



- c. jasa pembelian pulsa listrik (Token)
- d. jasa pembelian pulsa Halo
- e. jasa pembayaran FIF/angsuran sepeda motor.

4.4 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan alat wadah dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Jika organisasi baik dan benar, maka tujuannya *optimal relative* akan lebih mudah dicapai. Perorganisasian merupakan suatu proses dalam menentukan, mengelompokkan dan mengatur bermacam-macam kegiatan yang diperlukan, menetapkan wewenang yang diberikan pada suatu individu yang akan melakukan kegiatan-kegiatan tersebut.

Dalam mencapai tujuannya, PD. Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir Cabang Kubu membentuk struktur organisasi agar dapat bekerja secara efisien dan tidak salah dalam memilih dan menempatkan orang-orang yang berkualitas sehingga tujuan Bank mudah tercapai. Adapun struktur organisasi PD. Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir Cabang Kubu adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu



Adapun gambaran umum pembagian tugas masing-masing personil sesuai dengan bidang dan seksi yang ditempati dari struktur adalah:

1. Pemimpin Cabang

Bertujuan untuk mengelola cabang berdasarkan sistem kredit secara efektif dan efisien untuk tercapainya:

- a. Target operasional yang meliputi penghimpunan dana, memberikan kredit, jasa-jasa, hasil usaha, dan kualitas aktiva produktif.
- b. Pemberian kredit yang aman, sesuai kebutuhan nasabah dan menghasilkan.
- c. Pelayanan yang prima kepada nasabah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini untuk kepentingan pribadi, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Seksi Dana

a. *Teller*

Tugas dan tanggungjawab:

- 1) Melayani penyeteroran tunai maupun nontunai dengan benar dan cepat.
- 2) Melayani penarikan tunai dan nontunai dengan benar dan cepat dan memperhatikan batas wewenang yang dimiliki.
- 3) Menyerahkan cek, slip penarikan serta bloter kepada Manajer Operasi untuk diperiksa.
- 4) Menyortir dan mempersiapkan bundelan uang tunai yang akan dilebel.
- 5) Mengkompilasi daftar penerima dan pengeluaran kas, menghitung saldo kas akhir hari dan mencocokkan dengan jumlah fisik saldo uang tunai yang ada dalam box-nya sendiri.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditunjukkan oleh atasan.

b. *Customer Service (cs)*

Tugas dan tanggungjawab:

- 1) Memberikan penjelasan/informasi kepada nasabah/calon nasabah atau investor mengenai produk PD. BPR Rokan Hilir, berikut syarat-syarat maupun tata cara prosedurnya.
- 2) Melayani pembukaan rekening deposito dan tabungan, sesuai permohonan nasabah.
- 3) Menjaga kerahasiaan password/sandi yang menjadi wewenangnya.



- 4) Memberikan informasi dan kemudahan-kemudahan bagi nasabah termasuk keluhan nasabah.

3. Seksi Kredit

a. Pelaksana Analisis Kredit

Pelaksana administrasi kredit mempunyai tugas pokok:

- 1) Menganalisa kelayakan usaha dan transaksi jaminan seluruh berkas permohonan kredit yang masuk
- 2) Mencari calon nasabah yang potensial
- 3) Bertanggung jawab atas analisa kelayakan dan kebenaran usaha serta transaksi jaminan calon dibetur yang akan dibiayai
- 4) Bertanggung jawab atas kelancaran kredit yang telah dan alisa

b. Administrasi Kredit

- 1) Memastikan kelengkapan persyaratan permohonan kredit
- 2) Monitoring ketertiban pelaksanaan pembayaran kewajiban nasabah
- 3) Melakukan administrasi jaminan kredit
- 4) Membuat dan menyampaikan lapoaran dibidang kredit baik kepada kantor pusat manapun kepada Bank Indonesia secara benar dan tepat waktu
- 5) Bertanggung jawab dalam pengiriman surat kepada notaris untuk pembuktian surat kuasa menjual agunan.

c. Pelaksana Penagih Kredit

- 1) Bertanggung jawab atas penagihan terhadap nasabah yang bermasalah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Melakukan *survey* terhadap barang jaminan nasabah yang melakukan peminjaman.

4. Seksi Operasional

a. Pelaksana Administrasi Umum

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan surat menyurat dan pengarsipan
- 2) Membukukan daftar gaji serta tunjangan bagi karyawan
- 3) Merekomendasikan mutasi pegawai tingkat pelaksana pimpinan cabang
- 4) Merekomendasikan cuti, pendidikan dan kesejahteraan pegawai kepada pimpinan cabang
- 5) Melakukan pemeliharaan barang-barang investasi
- 6) Memantau persediaan barang dan melakukan penyusutan
- 7) Membuat perintah bayar dan melaporkan rincian biaya kepada pemimpin cabang
- 8) Membuat laporan keuangan kantor cabang untuk keperluan anggaran, laporan kepada pemilik Bank, badan pengawas serta laporan kepada Bank Indonesia (BI) setiap bulan.

b. Pelaksan Akuntansi dan Laporan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengimput setiap transaksi non tunai dan melakukan pengecekan kepada bagian-bagian yang terkait dengannya



- 2) Melaksanakan perhitungan, pembayaran dan pelaporan pajak pada intansi yang terkait
- 3) Membuat laporan rutin setiap bulan
- 4) Menyiapkan laporan keuangan lainnya sesuai dengan laporan yang dibutuhkan
- 5) Mempersiapkan data tahunan untuk kebutuhan laporan keuangan ektern dan intern.

Seksi Kas

- a. Melayani penyetoran tunai maupun nontunai dengan benar dan cepat.
- b. Melayani penarikan tunai dan nontunai dengan benar dan cepat dan memperhatikan batas wewenang yang dimiliki.
- c. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditunjukkan oleh atasan.
- d. Memberikan penjelasan/imformasi kepada nasabah/calon nasabah atau investor mengenai produk PD. BPR Rokan Hilir, berikut syarat-syarat maupun tata cara prosedurnya.
- e. Melayani pembukaan rekening deposito dan tabungan, sesuai permohonan nasabah.
- f. Menjaga kerahasiaan password/sandi yang menjadi wewangannya.
- g. Memberikan informasi dan kemudahan-kemudahan bagi nasabah termasuk keluhan nasabah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang baik namun belum sesuai, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel komitmen organisasi karyawan yaitu masih ada karyawan yang tidak bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan perusahaan ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Secara parsial Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki sikap yang positif tetapi belum sempurna, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel pengembangan karir karyawan, masih ada karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dari manajer dan perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi baik, sehingga berdampak pada pengembangan karir karyawan tersebut

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Secara simultan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi Karyawan dan semakin baik Pengembangan Karir yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) diketahui Nilai R Square sebesar 0,879 atau 87,9% yang menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir dalam mempengaruhi Kinerja karyawan adalah sebesar 87,9%, sementara sisanya 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan, komitmen karyawan dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang bersedia melakukan upaya ekstra serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, karena keberhasilan perusahaan juga akan berdampak baik terhadap karyawan dan perusahaan. Kemudian perusahaan juga perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan misalnya dengan cara



memberikan informasi pelatihan atau seminar mengenai pengembangan karir dan perusahaan mempertimbangkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan yang mana menandakan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian tentang kinerja dan disarankan kepada peneliti lainnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.

Ammar Balbed, dkk. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No. 7, 2019.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Benyamin Richard Manery, dkk. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018.

Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : CV. IRDH

Gregory, Griffin, (Terjemahan Diana Angelica). 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Hasanah, Anisah Uswatun. 2016. *Pengaruh Time Demand of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi)*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 2016, Vol, 13.

Jonathan B.Warongan, dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014.

Kelarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kemadi. 2016. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Press.
- Kaswan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Matay S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mondy, R Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi Sepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Murni Rahmawati, dkk. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur*. JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 2, Juli 2019.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Regina Gledy Kaseger. 2013. *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siambela , Lijan Polta. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.



- Utami, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Ceria.
- Utami Yudiono, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. JIP, Vol.7, No.1, Edisi Januari 2017.
- Verthzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Verthzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi ; Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada ; Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada responden yang terhormat,

Saya Kamsiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/Ibu dan saudara/i isikan pada kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu”** pada program studi S1 Manajemen.

Dengan tujuan tersebut, saya berharap Bapak/Ibu dan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna membantu terlaksananya penelitian ini, tidak untuk dipublikasikan dan tidak ada hubungan dan akibatnya terhadap pekerjaan Bapak/Ibu dan Saudara/i. Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Kamsiah
NIM. 11671200335

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berilah tanda centang () pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : < 1 Tahun 1 - 2 Tahun
 3 - 4 Tahun > 4 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana (S1) Lainnya (.....)

B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai.
- b. Berilah tanda ceklis () pada jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan Jawaban :

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1



C. PERNYATAAN

1. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai yang diharapkan.					
2	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
3	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
4	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja.					
5	Saya akan membantu rekan kerja lain yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya.					

2. Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan menjadi bagian dari perusahaan ini.					
2	Saya merasa senang untuk terus berkarir pada perusahaan ini.					
3	Jika saya punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini.					
4	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan.					
5	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Pengembangan Karir (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Ditempat saya bekerja, prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.					
2	Saya selalu hadir dalam rapat dan saya berpartisipasi didalamnya agar dikenal guna pengembangan karir diri saya kedepannya.					
3	Saya akan mendedikasikan diri saya sampai habis sisa karir saya diperusahaan ini.					
4	Saya telah menerapkan berbagai saran yang diberikan oleh atasan saya agar saya dapat direkomendasikan oleh manajer.					
5	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal dan non formal.					
6	Setiap karyawan yang ingin mengembangkan karirnya akan mendapat dukungan penuh dari manajer.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 2 : Tabulasi Kuisisioner Penelitian

Responden	Komitmen Organisasi (X1)					Total	Pengembangan Karir (X2)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	5	3	4	3	18	4	4	4	3	4	4	23
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	2	4	17	3	3	4	3	4	3	20
4	4	5	4	4	3	20	4	4	3	4	3	4	22
5	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	4	3	21
6	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23
7	3	3	4	2	3	15	4	3	3	4	3	3	20
8	4	3	3	4	5	19	3	4	3	4	3	4	21
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
10	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	4	3	19
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
12	3	4	3	4	4	18	3	4	3	3	4	3	20
13	4	3	4	4	4	19	4	3	4	5	4	4	24
14	2	3	4	3	2	14	4	3	3	4	3	3	20
15	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	3	21
16	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30
17	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	3	17
18	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	19
20	4	5	4	4	5	22	4	3	4	3	4	4	22
21	3	2	3	2	2	12	3	4	3	2	3	4	19
22	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	19
24	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	3	2	18
25	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	4	4	21
26	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	5	3	22
27	2	3	3	4	3	15	4	3	2	4	2	4	19
28	4	3	5	5	4	21	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
30	3	4	3	3	4	17	3	5	4	4	5	4	25
31	2	5	4	2	5	18	4	3	3	3	4	3	20
32	4	3	3	4	5	19	4	3	5	4	3	4	23
33	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	Kinerja					Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	4	19
6	4	4	4	4	5	21
7	3	4	3	4	3	17
8	3	4	3	4	4	18
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	3	19
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	5	4	21
13	4	3	5	4	4	20
14	4	4	4	3	4	19
15	4	3	4	3	4	18
16	5	5	5	5	5	25
17	3	4	3	3	4	17
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	3	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	4	5	4	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	3	4	3	16
25	3	4	4	4	4	19
26	3	3	4	5	5	20
27	3	4	3	4	3	17
28	4	5	5	5	5	24
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	4	5	3	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	4	3	21
33	4	4	4	4	5	21



Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.39	31.496	.744	.	.755
X1.2	33.15	32.133	.632	.	.767
X1.3	33.18	32.591	.645	.	.769
X1.4	33.27	31.330	.697	.	.756
X1.5	33.09	30.960	.716	.	.752
Komitmen Organisasi	18.45	9.693	1.000	.	.809

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.883	6

2. Variabel Pengembangan Karir (X2)

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41.24	48.752	.773	.	.770
X2.2	41.21	48.735	.737	.	.771
X2.3	41.30	46.155	.834	.	.753
X2.4	41.21	48.922	.675	.	.775
X2.5	41.12	48.485	.714	.	.771
X2.6	41.24	47.814	.820	.	.764
Pengembangan Karir	22.48	14.258	1.000	.	.888

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.924	7

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	36.09	21.210	.733	.	.763
Y1.2	35.94	21.996	.679	.	.776
Y1.3	36.06	20.684	.857	.	.749
Y1.4	35.88	21.985	.694	.	.775
Y1.5	36.03	21.280	.661	.	.769
Kinerja Karyawan	20.00	6.562	1.000	.	.839

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.902	6

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Asumsi Klasik

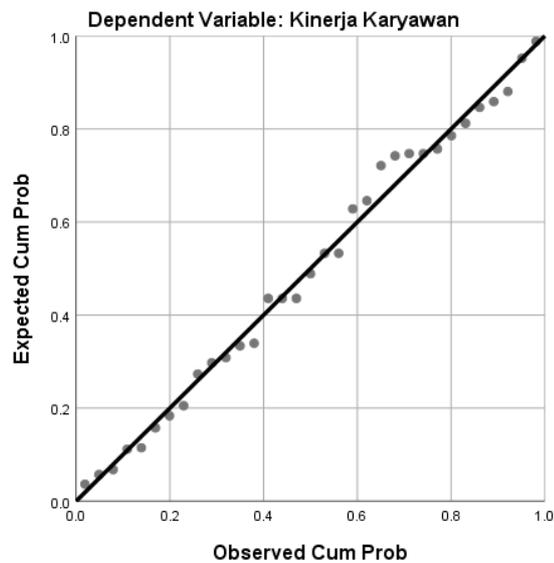
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89052906
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.060
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



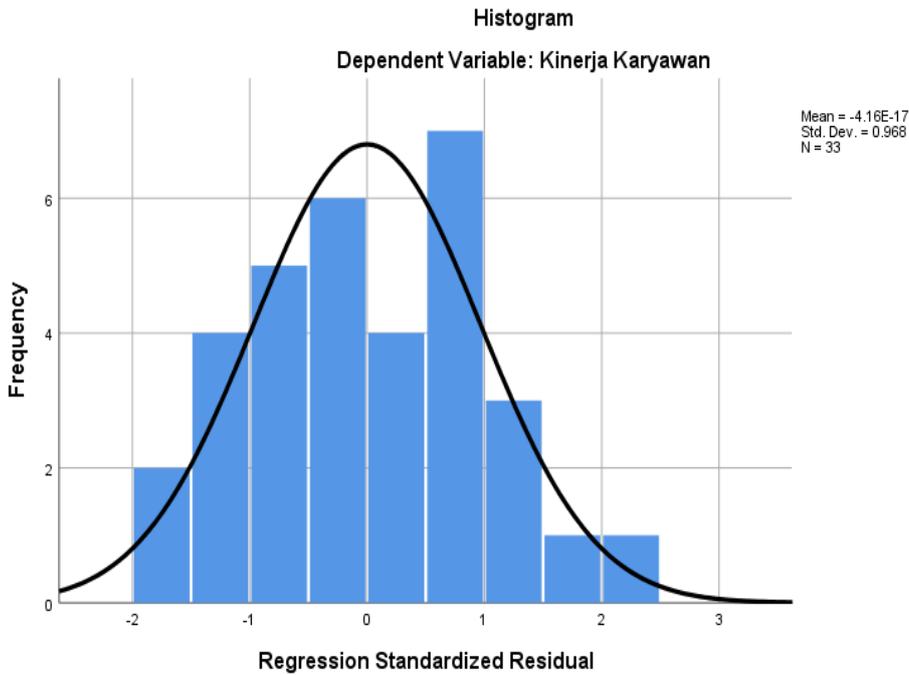
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.005	1.028		4.868	.000		
	Komitmen Organisasi	.362	.089	.440	4.070	.000	.344	2.908
	Pengembangan Karir	.369	.073	.545	5.031	.000	.344	2.908

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.954	.523		3.739	.001
	Komitmen Organisasi	.011	.045	.068	.241	.811
	Pengembangan Karir	-.064	.037	-.480	-1.704	.099

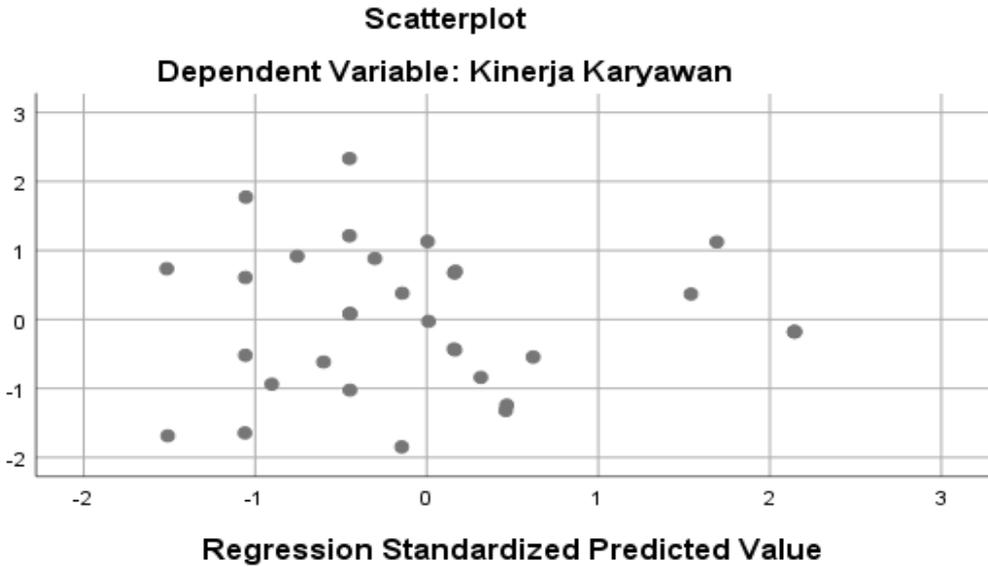
a. Dependent Variable: Abs_RES



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Regression Studentized Residual



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.879	.871	.920	2.398

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

State

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.005	1.028		4.868	.000
	Komitmen Organisasi	.362	.089	.440	4.070	.000
	Pengembangan Karir	.369	.073	.545	5.031	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.005	1.028		4.868	.000
	Komitmen Organisasi	.362	.089	.440	4.070	.000
	Pengembangan Karir	.369	.073	.545	5.031	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.623	2	92.311	109.126	.000 ^b
	Residual	25.377	30	.846		
	Total	210.000	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.879	.871	.920	2.398

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REKAP JAWABAN RESPONDEN

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.1	9.1	9.1
	Netral	13	39.4	39.4	48.5
	Setuju	14	42.4	42.4	90.9
	Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Netral	13	39.4	39.4	42.4
	Setuju	12	36.4	36.4	78.8
	Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Netral	12	36.4	36.4	39.4
	Setuju	15	45.5	45.5	84.8
	Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.1	12.1	12.1
	Netral	8	24.2	24.2	36.4
	Setuju	17	51.5	51.5	87.9
	Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	Netral	10	30.3	30.3	36.4
	Setuju	13	39.4	39.4	75.8
	Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

2. Variabel Pengembangan Karir (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	42.4	42.4	42.4
	Setuju	14	42.4	42.4	84.8
	Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	42.4	42.4	42.4
	Setuju	13	39.4	39.4	81.8
	Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	Netral	14	42.4	42.4	48.5
	Setuju	10	30.3	30.3	78.8
	Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Netral	12	36.4	36.4	39.4
	Setuju	14	42.4	42.4	81.8
	Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Netral	10	30.3	30.3	33.3
	Setuju	15	45.5	45.5	78.8
	Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Netral	12	36.4	36.4	39.4
	Setuju	15	45.5	45.5	84.8
	Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	27.3	27.3	27.3
	Setuju	18	54.5	54.5	81.8
	Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	15.2	15.2	15.2
	Setuju	21	63.6	63.6	78.8
	Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.3

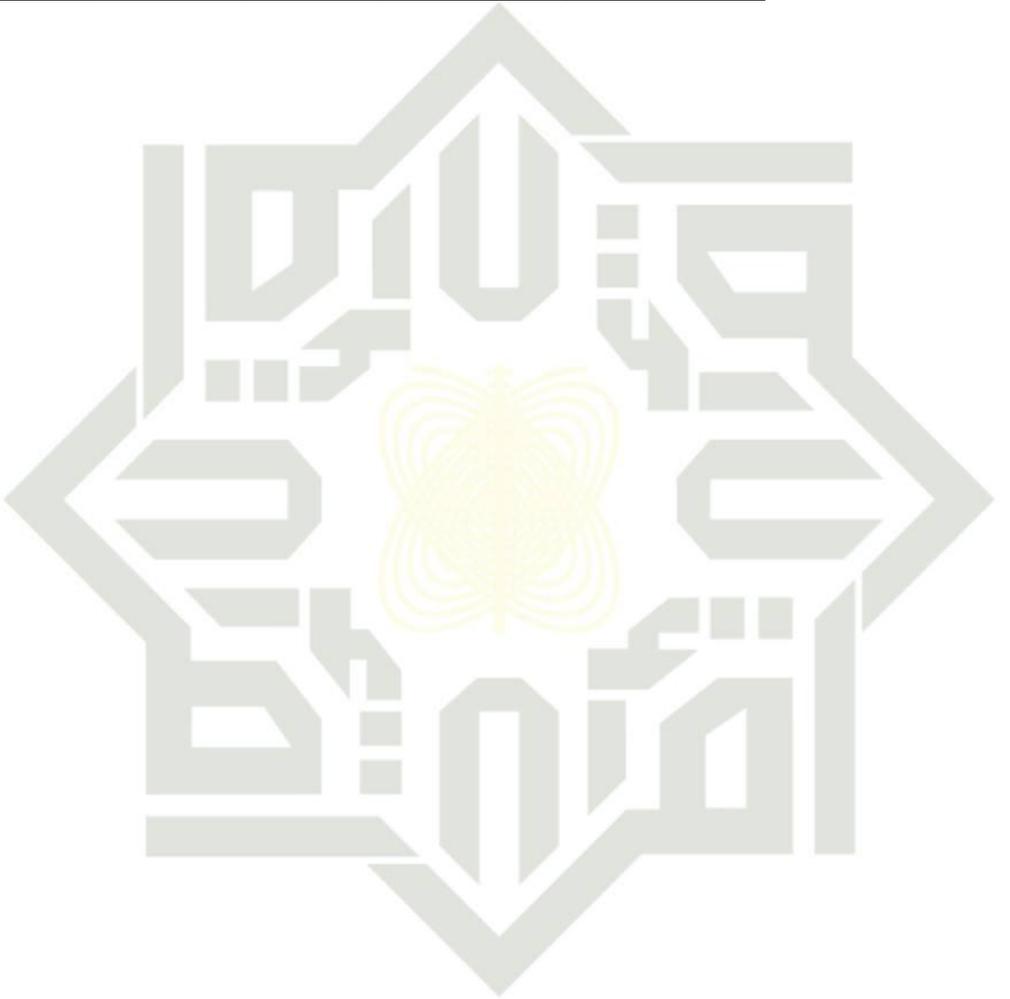
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	24.2	24.2	24.2
	Setuju	19	57.6	57.6	81.8
	Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	12.1	12.1	12.1
	Setuju	21	63.6	63.6	75.8
	Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	27.3	27.3	27.3
	Setuju	16	48.5	48.5	75.8
	Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagansiapiapi, 21 November 2021

Nomor : 103/BPR-ROHIL/2021/183
Lampiran : -
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Simpang Baru
Panam, Pekanbaru-Riau

di-
Pekanbaru

Perihal : Surat Pernyataan Telah Selesai Melakukan Penelitian

Dengan Hormat,

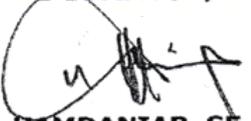
Dengan ini mererangkan bahwa :

Nama : Kamsiah
NIM : 11671200335
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Adalah benar yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu**".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PERUSAHAAN DAERAH
BANK PERKREDITAN RAKYAT ROKAN
HILIR
DIREKSI,


HAMDANIAR, SE
Direktur Utama

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Kamsiah, lahir di Kubu, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau pada tanggal 08 Januari 1998. Penulis merupakan anak keempat dari pasangan Bapak Ramli (Alm) dan Ibu Salbiah dari delapan bersaudara. Saudara laki-laki pertama penulis bernama Supiyanto, kakak perempuan bernama Kasminar, Kartini, Adik penulis bernama Jumidah, M. Khaidir, Juliana dan adik yang terakhir bernama Agus Kurniawan.

Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di SDN 012 Sungai Segajah, Kecamatan Kubu, Kabupaten Rokan Hilir, Riau (2004-2010), MTs Mu'allimin Rantau Panjang Kiri, Kecamatan Kubu, Kabupaten Rokan Hilir, Riau (2010-2013), SMAN 01 Kubu, Kecamatan Kubu, Kabupaten Rokan Hilir (2013-2016).

Setelah menamatkan pendidikan di SMAN 01 Kubu, pada tahun 2016 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Pada bulan Februari sampai dengan Maret 2019 penulis melaksanakan praktek Kerja Lapangan di Dinas Pemerdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Riau, Pekanbaru. Selanjutnya pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2019 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) di Desa Bukit Batu, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Senin, 17 Januari 2022 dengan Judul skripsi “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu**”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.