

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (KASUS KARYAWAN PT. PANIN BANK KANTOR CABANG PEKANBARU)**

Oleh:

**Devia Armawati**  
**1101111723**

Pembimbing:  
**Drs. Kasmiruddin, M.Si**

***ABSTRAK***

Pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan keterampilan individu dalam rangka mendapatkan karir yang lebih baik. Dan komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengembangan karir, komitmen organisasi dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan populasi 67 orang dan jumlah sampel 40 responden. Data diukur dengan menggunakan Skala Likert. Dan kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan program SPSS 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir yang dilakukan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru terhadap komitmen organisasi menunjukkan kriteria yang cukup baik dan sesuai.

**Kata kunci** : Pengembangan Karir, Komitmen organisasi, PT. panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AGAINST CAREER  
DEVELOPMENT (CASE PT. PANIN BANK KANTOR CABANG  
PEKANBARU)**

**By:**

**Devia Armawati  
1101111723**

**Supervisor:  
Drs. Kasmiruddin, M.Si**

**ABSTRACT**

*Career development is a process to improve the skills of the individual in order to get a better career. And organizational commitment reflects the extent to which an individual knows and tied to the organization. The aim of this study was to understand the career development, organizational commitment and career development to test the influence of organizational commitment of employees of PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru.*

*The method used in this research is descriptive and analytical techniques used is quantitative analysis. The sampling technique used was purposive sampling with a population of 67 people and a sample of 40 respondents. Data measured using Likert Scale. And then the data is processed by using SPSS 17..*

*The results showed that the influence of career development by PT. Panin Bank Kantor cabang pekanbaru organizational commitment showed a quite well criteria and appropriate.*

*Keywords: Career Development, Organizational commitment, PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru*

## PENDAHULUAN

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan komitmen kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Komitmen organisasi atau komitmen kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Pada penelitian ini penulis akan mencoba mengambil topik mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan perbankan yang terjadi di Panin Bank. PT. Panin Bank adalah salah satu bank komersial utama di Indonesia.

## PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

**Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap**

**Komitmen Organisasi Kasus Karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru?**

## TUJUAN DAN MANFAAT PENULISAN

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (kasus pada karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru).

## KERANGKA TEORI

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Menurut **Rivai (2004)** menjelaskan “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir yang dikemukakan oleh **Andrew J. Dubrin (1982)** yang dikutip oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2000)** adalah sebagai berikut: “Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Menurut **Sondang P. Siagian (2006)** faktor-faktor yang

mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang, karena dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

3. Mutasi/Rotasi

Merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan atas pekerjaan atau tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

4. Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan menentukan dan memilih karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

5. Penempatan

Penempatan karyawan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru yang berbeda.

**Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen dalam Luthan (2006) Ketiga dimensi tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai

hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

3. **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**  
Berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan begitu membutuhkan organisasi.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Komitmen kerja yang tinggi diinginkan oleh manajer karna dapat dikaitkan dengan hasil positif yang diharapkan. Komitmen pada organisasi yang tinggi merupakan suatu tanda bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Menurut **Soekidjan (2009)** Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Dari uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negative.

### **HIPOTESIS**

Hipotesis adalah suatu proposisi, kondisi dan prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar bisa dicari koesionernya dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta (data) yang ada. Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu : **“diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (kasus karyawan PT. Panin Bank kantor cabang Pekanbaru)”**.

### **Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diuji. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa dianggap

mewakili keseluruhan populasi. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Hal ini peneliti mencari orang-orang yang mengerti dan memiliki informasi tentang penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel  
 N = Ukuran populasi  
 e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{67}{1 + 67 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{67}{1 + 67 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{67}{1,67}$$

n = 40,11 maka dibulatkan menjadi 40 responden

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data Primer : data yang penulis peroleh dari penyebaran kuisisioner dan wawancara secara langsung kepada pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.
- Data Sekunder : data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah dan profil perusahaan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru serta jumlah keseluruhan karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara :

- kuisisioner (angket), yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan tertulis berdasarkan tabel operasional variabel dan dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan yang terpilih menjadi sampel.
- Yaitu melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan terutama bagian personalia dan staf-staf yang berkaitan dengan objek penelitian, guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## responden. IDENTITAS RESPONDEN

A. Dalam bab ini penulis akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada PT Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru melalui kuisioner yang disebarkan kepada para

Untuk mengetahui keadaan responden maka diuraikan secara singkat mengenai keadaan umur responden, tingkat pendidikan serta masa kerja.

### 1. Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

**Tabel III.1 Identitas Responden Menurut Kelompok Umur**

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	23 tahun – 27 tahun	18	45 %
2	28 tahun – 32 tahun	7	17,5 %
3	33 tahun – 37 tahun	4	10 %
4	38 tahun – 42 tahun	5	12,5 %
5	43 tahun – 47 tahun	4	10 %
6	48 tahun – 52 tahun	2	5 %
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015*

### Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Majunya sebuah perusahaan dapat dilihat dari aspek pendidikan

karyawannya. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden pada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat dari tabel tersebut:

**Tabel III.2 Identitas Responden menurut Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	D3	5	12,5 %
2	S1	29	72,5 %
3	S2	6	15 %
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015*

### Identitas Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja seorang dalam sebuah perusahaan merupakan penentu tingkat pengalaman bekerja. Semakin lama seorang itu bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin berpengalaman mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk mengetahui keadaan responden pada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru berdasarkan pada masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada uraian tabel berikut ini:

**Tabel III.3 Identitas Responden Menurut Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	3 – 5 tahun	21	52,5 %
2	6 – 8 tahun	7	17,5 %
3	9 – 11 tahun	8	20 %
4	12 – 14 tahun	4	10 %
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Kemudian untuk mengetahui rekapitulasi keseluruhan tanggapan responden, pada tabel berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan

responden pengembangan karir pada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru :

**Tabel III.9 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir pada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru**

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor	Kategori
		SB	B	CB	TB	STB		
1.	Pendidikan	14	38	25	3	0	303	Baik
2.	Pelatihan	28	25	16	10	1	309	Baik
3.	Mutasi/Rotasi	37	23	15	5	0	332	Baik
4.	Seleksi	13	20	35	7	5	269	Cukup Baik
5.	Penempatan	20	30	17	10	3	294	Baik
<b>Jumlah Skor = 1507</b>								
<b>Kriteria Penilaian = Baik</b>								

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Berdasarkan tabel III.9 untuk rekapitulasi tanggapan responden tiap dimensitentang pengembangn karir, dapat dilihat dimensi pendidikan berada pada kategori baik dengan jumlah skor sebanyak 303, dimensi pelatihan berada pada kategori baik dengan jumlah skor 309, untuk dimensi mutasi/rotasi berada pada kategori baik dengan skor sebanyak 332, dan untuk dimensi seleksi berada pada kategori cukup baik dengan skor 269, sedangkan untuk dimensi penempatan dikategori baik dengan jumlah skor 294.

Maka untuk jumlah total kriteria penilaian keseluruhan adalah sebanyak 1507, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berada pada kategori baik. Seperti yang dapat kita lihat bahwa ada beberapa karyawan menanggapi dengan ragu-ragu, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju pada pernyataan yang telah penulis berikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan perusahaan belum begitu sempurna, perlu perhatian kembali serta komunikasi antara karyawan dan pihak perusahaan.



**Tabel III.13 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel  
Komitmen Organisasi Kasus Pada Karyawan PT. Panin Bank Kantor  
Cabang Pekanbaru**

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor	Kategori
		ST	T	S	R	SR		
1.	Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	34	74	12	-	-	502	Tinggi
2.	Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	22	55	39	4	-	455	Tinggi
3.	Komitmen Berkelanjutan ( <i>Continuance Commitment</i> )	30	47	39	4	-	463	Tinggi
<b>Jumlah Skor = 1420</b>								
<b>Kriteria Penilaian = Tinggi</b>								

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015*

Berdasarkan tabel III.15 untuk rekapitulasi tanggapan responden tiap dimensi tentang komitmen organisasi, dapat dilihat dimensi komitmen afektive berada pada kategoritinggi dengan jumlah skor sebanyak 502, dimensi komitmen normatif berada pada kategori tinggi dengan jumlah skor 455, dan untuk dimensi komitmen berkelanjutan berada pada kategori tinggi dengan jumlah skor 463.

Maka untuk jumlah total penilaian keseluruhan adalah 1420, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berada pada kategori tinggi dengan kata lain karyawan berkomitmen terhadap organisasi. Walaupun ada beberapa indikator pada tiap-tiap dimensi dimana sebagian karyawannya merasa tidak begitu bertanggung baik terhadap komitmen tetapi secara

keseluruhan komitmen organisasi pada kasus karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru sudah terealisasi dengan baik komitmennya terhadap perusahaan. Maka dari hal tersebut harus diperhatikan kembali beberapa karyawan yang kurang berkomitmen terhadap organisasi.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah ukuran menunjukkan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $N-2 = 40-2 = 38 = 0,312$ . Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil dari uji validitas terhadap tiap butir pertanyaan variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi:

**Tabel III.14 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir(X) dan Komitmen Organisasi (Y)**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Pengembangan Karir	PK1	0,636	0,312	Valid
	PK2	0,727	0,312	Valid
	PK3	0,687	0,312	Valid
	PK4	0,517	0,312	Valid
	PK5	0,375	0,312	Valid
	PK6	0,611	0,312	Valid
	PK7	0,654	0,312	Valid
	PK8	0,378	0,312	Valid
	PK9	0,606	0,312	Valid
	PK10	0,647	0,312	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,456	0,312	Valid
	KO2	0,355	0,312	Valid
	KO3	0,579	0,312	Valid
	KO4	0,483	0,312	Valid
	KO5	0,642	0,312	Valid
	KO6	0,738	0,312	Valid
	KO7	0,606	0,312	Valid
	KO8	0,665	0,312	Valid
	KO9	0,662	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas dengan pengujian dengan menggunakan SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi dinyatakan valid. Dimana r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan memenuhi syarat validitas. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran yang tertera.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuisisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliable atau dapat dipercaya jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,6. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas kuisisioner :

**Tabel III.15 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0,864	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,850	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliable.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi kasus PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

$$Y = a + bX$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = 17,148 + 0,487$$

Pengembangan Karir

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 17,148. Artinya adalah apabila pengembangan karir diasumsikan nol (0), maka komitmen organisasi bernilai 17,148.
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,487. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,487.

**Tabel III.16 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.524	3.03016

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Diketahui nilai R Square sebesar 0,536. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 53,6 %. Sedangkan sisanya 46,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yan tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (pengembangan karir) dengan variabel Y (komitmen Organisasi).

**Tabel III.17 Hasil Analisis Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.148	2.811		6.100	.000
	Pengembangan Karir	.487	.074	.732	6.626	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan  $= n - k - 1 : \alpha / 2 = 40 - 1 - 1 : 0,05 / 2 = 38 : 0,025 = 2,024$ , dimana n adalah jumlah, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui t hitung (6,626) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan didapatkan t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu *“pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi kasus PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru”*, dapat diterima.

### Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru, maka penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pada PT. Panin Bank kantor Cabang Pekanbaru yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi/rotasi, seleksi,

penempatan. Menyatakan bahwa dari kelima indikator tersebut, pengembangan karir berada pada kategori baik atau berada pada jumlah 1507. Tetapi ada beberapa indikator yang menyatakan karyawan belum merasa sesuai dengan yang diharapkan, hal ini mungkin dikarenakan seleksi dalam pengembangan karir tidak cukup selektif yang mengakibatkan karyawan tidak sependapat terhadap pernyataan yang diberikan peneliti. Namun tetap secara rata-rata penilaian keseluruhan pengembangan karir bagi karyawan sudah ditetapkan dan terencana dengan baik oleh pihak perusahaan.

2. Komitmen organisasi pada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru yang dilihat melalui 3 (tiga) indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan. Dari ketiga indikator tersebut semuanya memiliki tanggapan yang baik atau berkategori tinggi terhadap pertanyaan yang diberikan peneliti dan berada pada jumlah skor 1420. Secara rata-rata penilaian komitmen organisasi sudah memenuhi harapan perusahaan maupun karyawan itu secara individu.
3. Dari hasil perhitungan korelasi

dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Diketahui bahwa  $t$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $6,626 > 2,024$ . Maka hipotesis yang diajukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi kasus pada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat selanjutnya peneliti mencoba mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru antara lain :

1. Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru sudah berada dalam klasifikasi baik, namun proses seleksi perlu diperhatikan kembali dikarenakan beberapa karyawan beranggapan bahwa proses seleksi peningkatan karir kurang selektif. Untuk itu perusahaan harus dapat lebih selektif menyeleksi karyawan-karyawan yang dapat ditingkatkan karirnya.
2. Komitmen organisasi PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian berada dalam klasifikasi baik, dimana komitmen yang diberikan terhadap perusahaan sesuai dengan harapan. Tetapi untuk

lebih meningkatkan komitmen organisasi maka perlu juga ditingkatkan hubungan kerjasama yang baik dan harmonis oleh pihak karyawan terhadap perusahaan. Serta pihak Panin Bank juga perlu memberikan pengembangan karir lebih baik lagi dan reward sehingga nantinya karyawan akan memberikan timbal balik yang tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan .

3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pengembangan karir yang akan dilakukan, karena dengan karir yang memuaskan atau sesuai keinginan akan membuat karyawan merasa begitu diperhatikan oleh perusahaan, sehingga nantinya karyawan berkomitmen terhadap perusahaan semakin tinggi tentunya hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA BUKU :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Dessler, Gary. 2003 . *Human Resource Management*, Penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto, edisi 9 jilid 2 . Jakarta: Indeks Gramedia.
- Edwin B, Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, Ricky W.2004 . *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2008.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- James A.F.Stoner. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007.*Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwatno dan Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*.Yogyakarta: Andi
- Stephen P. Robbins, 2006.*Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Umar, Husein. 2003.*Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- SKRIPSI :
- Novita Herda. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.

BTN Pekanbaru. Skripsi.  
Pekanbaru: Universitas Riau.

Adryan Andi. 2012. Pengaruh  
Pengembangan Karir Terhadap  
Komitmen Organisasi PT.  
Sulselbar Kota Makasar.  
Skripsi. Makasar: Universitas  
Negeri Makasar.