

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BRI SYARIAH KANTOR
CABANG PALEMBANG**



OLEH:

THESA MAYASARI

NIM: 1730601085

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah

Palembang

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya

(A.Md) Perbankan Syariah

PALEMBANG

2020



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainulAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

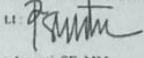


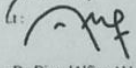
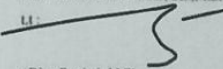
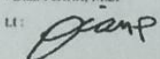
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH**

Judul Tugas Akhir : Thesa Mayasari
Nim/Program Studi : 1730601085 / D3 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap
Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal.

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Rinol Sumantri, M.E.I Lt: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Aryanti, SE, MM Lt: 
Tanggal	Penguji Utama	: RA. Ritawati, SE, MHI, M.SI Lt: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Melis, M.E.Sy Lt: 
Tanggal	Ketua	: Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si Lt: 
Tanggal	Sekretaris	: Dian Pertiwi, M.Si Lt: 



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Thesa Mayasari
NIM : 1730601085
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank BRI Syariah KC Palembang
A. Rivai.

Menyatakan, bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juni 2020

Saya yang menyatakan,



Thesa Mayasari

NIM.1730601085



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul : Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap
Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

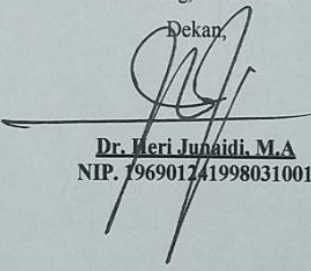
Ditulis oleh : Thesa Mayasari

NIM : 1730601085

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya.

Palembang, Juli 2020

Dekan,


Dr. Heri Junaidi, M.A
NIP. 196901741998031001



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir** Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

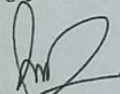
Nama : Thesa Mayasari
Nim/Jurusan : 1730601085 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan
Karir Terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC
Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhir sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

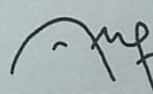
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 2020

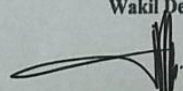
Penguji Utama


RA. Rikawati, SE, M.HI, M.SI
NIP.197206172007102004

Penguji Kedua


Melis, M.E.Sv
NIP. 198807022019032014

Mengetahui
Wakil Dekan I


Dr. Maftukhatul Solikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001

Scanned by TapScanner



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C.2

NOTA DINAS

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang**

Assalamu'alaikumWarahmatullahi Wabarakatuh

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah tugas akhir berjudul:

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap
Komitmen Organisasi Pada Bank BRI Syariah KC Palembang A. Rivai.

Yang ditulis oleh:

Nama : Thesa Mayasari
NIM : 1730601085
Program Studi : D3 PerbankanSyariah

Saya berpendapat bahwa tugas akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian tugas akhir.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Juni 2020

Pembimbing Utama

Dr. Rinol Sumantri, M.E.I
NIP.197502142008011011

Pembimbing Kedua

Arvanti, SE, MM
NIP. 150601091852

Scanned by TapScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Sesungguhnya kalau mereka beriman dan bertakwa, niscaya mereka akan mendapat pahala, dan sesungguhnya pahala dari sisi Allah adalah baik, kalau mereka mengetahui."

(Q.S. Al Baqarah: 103)

"Pengetahuan adalah kekuatan"

(Thesa Mayasari)

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orang tua ku tercinta
- Kakak-kakak dan Adikku
- Teman-teman seperjuanganku
- Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Almamater kebanggaanku.

ABSTRAK

Penelitian ini berjujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan dan pengembangan karir sedangkan variabel dependen dalam hal ini adalah komitmen organisasi.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dara primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dalam hal ini karyawan BRI Syariah KC Palembang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi.

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan penelitian berjudul “Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.” Shalawat beriring salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, penulis menyadari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, sehingga menyebabkan tugas akhir ini belum sempurna, dan dalam menyelesaikan tugas ini penulis menemukan berbagai kendala, akan tetapi berkat dukungan dan bantuan berbagai pihak tugas ini dapat terselesaikan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan moril maupun material yang telah diberikan selama penulisan tugas akhir ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua ku tercinta, Ayahanda Ferry Samsul dan Ibunda Siti Fatimah terimah kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada ku, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, jerih payah, doa, dukungan yang tiada henti untuk menyemangati ku dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

3. Ibu Dr. Qadariyah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si selaku Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah.
5. Bapak Dr. Rinol Sumantri, M.E.I selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran serta memberikan pengarahan dengan sabar.
6. Ibu Aryanti, SE, MM Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran serta memberikan pengarahan dengan sabar.
7. Bapak Fernando Africano, SE, M.Si selaku Dosen Penasihat Akademik (PA).
8. Seluruh Staf dan dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
9. Kakakku Citra Wahyuni Wulandari, M. Rizki Kurniawan, dan Adikku M. Ilham Aprianza.
10. Sahabat seperjuanganku tersayang Vega Anisa, Voffi Safitri dan Yuyun Wulandari.
11. Teman-teman DPS 2 yang telah membantu penulis menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Atas segala do'a dan bantuan, saran, ataupun bimbingan serta semangat dari berbagai pihak, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga di sisi Allah dapat dijadikan amal ibadah, *Aamiin Ya Rabbal' Alaamiin*. Besar

harapan penulis agar kiranya tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. *Aamiin Ya Rabbal' Alaamiin.*

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Juli 2020

Thesa Mayasari

NIM. 1730601085

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
IZIN PENJILIDAN.....	v
NOTA DINAS.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Komitmen Organisasi.....	10
B. Peran Kepemimpinan	11
C. Pengembangan Karir.....	13
D. Penelitian Terdahulu	15

E. Kerangka Berpikir.....	17
F. Pengembangan Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian.....	21
C. Jenis dan Sumber Data	21
D. Populasi dan Sampel Penelitian	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Variabel Penelitian	24
G. Definisi Operasional Variabel.....	25
H. Instrumen Penelitian.....	27
I. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
B. Hasil Analisis Data.....	35
C. Rekapitulasi Hasil Pembahasan	50
D. Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	6
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Skala Likert	23
Tabel 4.1. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	38
Tabel 4.4. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.5. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan	39
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Peran Kepemimpinan (X1).....	40
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2).....	41
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)	41
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.10. Uji Normalitas.....	43
Tabel 4.11. Uji Multikolinieritas.....	44
Tabel 4.12. Uji Heterokedastisitas	45
Tabel 4.13. Uji Linearitas.....	46
Tabel 4.14. Uji t	47
Tabel 4.15. Uji F	49
Tabel 4.16. Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.17. Rekapitulasi Hasil Penelitian	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan Bank BRI Syariah.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BRI Syariah	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami perubahan dan berkaitan erat dengan visi, strategi, struktur, proses, dalam sistem organisasi. Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Fungsi-fungsi SDM telah mengalami perubahan yang belum pernah terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Untuk mencapai nilai lebih tinggi pada perusahaan mereka, banyak fungsi SDM ditunjukkan untuk menurunkan biaya SDM, meningkatkan

kualitas pelayanan SDM, meningkatkan hubungan yang lebih kuat dengan kebutuhan bisnis dan meningkatkan kinerja perusahaan.¹

Menurut Bangun bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia. PT. Bank BRI Syariah yang bergerak di bidang perbankan syariah yang telah beroperasi sejak tahun 2007 ini sedang mengalami masalah penurunan terhadap sikap komitmen kerja terhadap perusahaan (komitmen organisasi).²

Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasi) yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar dari pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama/komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Dengan demikian dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi

¹ Felicia Dwi Wibowo, “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)”, Tesis, Pasca Sarjana: Universitas Diponegoro.

² Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta”, 2018

terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga adanya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Peran kepemimpinan yang berjalan dengan baik dalam sebuah perusahaan/organisasi akan meningkatkan iklim kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang mencerminkan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.³

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan

³ Siti Noor Hidayati, “*Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai (Variabel Antara)*”, Vol. 4, No. 2, juni 2015, hal. 69

kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁴

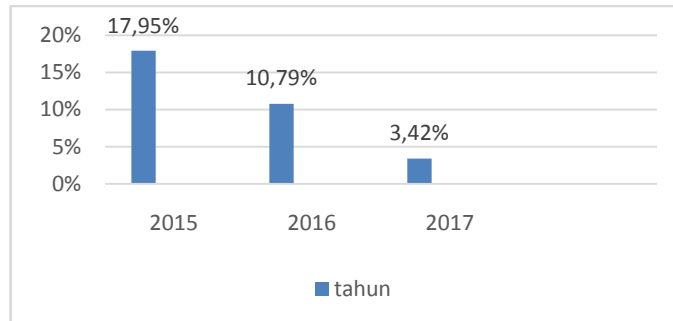
Salah satu bank yang ada dalam bisnis industri perbankan adalah PT Bank BRI Syariah. PT Bank BRI Syariah adalah perusahaan yang berawal dari akuisis PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga.

PT. Bank BRI Syariah terus berkembang dan membuka beberapa cabang baru, salah satunya adalah Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan ada fenomena menarik yang terjadi di BRI Syariah KC Palembang dari tahun 2015-2017 yaitu *turnover* karyawan yang terlihat dari grafik data *turnover* karyawan sebagai berikut:

⁴ *Ibid.*,

Gambar 1.1

**Data *Turnover* Karyawan
BRI Syariah KC Palembang
Tahun 2015-2017**



Sumber: Website BRI Syariah

Dari data diatas menunjukkan bahwa *turnover* karyawan BRI Syariah terus berkurang dari tahun 2015 sampai tahun 2017. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dikaryawan BRI Syariah cukup tinggi. Adapun penyebab *turnover* terjadi oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja dari pimpinan perusahaan, pengembangan karir karyawan yang berjalan lambat, kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti kurangnya keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor ataupun lama kembali setelah jam istirahat, dengan demikian pelaksanaan operasional kerja menjadi terhambat, kurangnya pelatihan yang diadakan, kurangnya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sehingga adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Tabel 1.1
Research Gap Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	Siti Noor Hidayati (2015)
	Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	Kus Wijayanto (2016)

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi yang diteliti oleh Siti Noor Hidayati, menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Imam Darmawan yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1.2
Research Gap Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	Nabila, dkk (2018)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	Imam Darmawan (2017)

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi yang diteliti oleh Nabila dkk, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Imam Darmawan yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh peran kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang?
2. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang?
3. Apakah pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui Apakah pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.

3. Untuk mengetahui Apakah pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak seperti:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman, pengetahuan, dan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.

2. Bagi Bank

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah sumbangan pemikiran dan memberikan masukan bagi perbankan syariah khususnya BRI Syariah KC Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai tambahan pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian yang digunakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Variabel dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Terdiri atas simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.