

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK KERJA,
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA PT BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



PROPOSAL SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

KARIMA MADUNINGRUM

NIM: 16820102

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

HASAN AL BANA, SEI., M.E

NIP: 19900312 000000 1 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-914/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2020

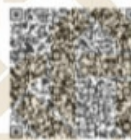
Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **KARIMA MADUNINGRUM**
Nomor Induk Mahasiswa : **16820102**
Telah diujikan pada : **Rabu, 16 Desember 2020**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

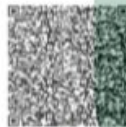
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



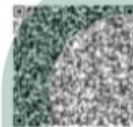
Ketua Sidang
Hanan Al Banna, S.EI, M.E
SIGNED

Valid ID: 51691158291



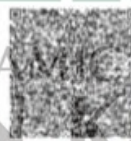
Penguji I
Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 51690610284



Penguji II
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 51619826483



Yogyakarta, 16 Desember 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afrawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 8166786460

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Karima Maduningrum

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Karima Maduningrum

NIM : 16820102

Judul Skripsi : “Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 14 November
2020

Pembimbing

Hasan Al Banna, SEI., M.E
NIP: 19900312 000000 1 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karima Maduningrum

NIM : 16820102

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 23 September 2020

Penyusun,



Karima Maduningrum

NIM. 16820102

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

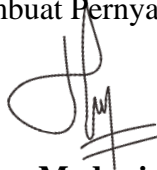
Nama : Karima Maduningrum
NIM : 16820102
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera) ”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ penyusun dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal 20 Desember 2020
Pembuat Pernyataan



Karima Maduningrum
NIM. 16820102

MOTTO

Kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan.

HR. Tirmidzi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT.
Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Tulisan ini didedikasikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan
khususnya dalam bidang ekonomi dan perbankan syariah.

Terima kasih kepada kedua orang tua
Ibu Barkah Saras Wibawati dan Bapak Sumadi,
kakakku Lintang Zahrima Kalsum dan adikku Hakim Pitutur,
yang selalu mendukungku sampai detik ini.

Terima kasih kepada sahabat-sahabat yang selalu menyemangati proses
pengerjaan skripsi ini.

Terima kasih kepada Bapak Hasan Al Banna yang membimbing dan mengarahkan
penyusunan skripsi ini.

Terima kasih kepada kampusku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah
memberikan ruang untuk belajar dan keleluasaan berpikir serta mendapatkan
pengalaman.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah tuhan semester alam, atas limpahan nikmat yang beribu banyaknya hingga nampaknya tak sedikitpun mampu kita hitung. Sholawat serta salam, selalu kami sanjungkan kepada nabi akhir zaman, nabi agung Muhammad SAW, seorang figur pemimpin sejati dan sang penyelamat umat dari penindasan hawa nafsu. Semoga kita menjadi umatnya yang akan mendapatkan syafaat di hari akhir kelak, *amin ya robbal alamin*.

Skripsi ini bukan merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, namun sebagai langkah awal untuk menciptakan karya-karya baru dan lebih dinamis lagi. Tugas akhir ini tidak mungkin bisa saya selesaikan dengan sendirinya, melainkan ada banyak sekali manusia-manusia hebat yang dengan tangan terbuka memberikan bantuan tenaga serta pikiran. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phill Al Makin, S.Ag, M.A selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku ketua program studi Perbankan Syariah
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh dedikasi

serta memberikan pelatihan dan dukungan dari awal proses skripsi sampai dengan akhir skripsi.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memotivasi mahasiswa agar menjadi pribadi yang unggul di bidangnya masing-masing dan memberikan semangat dari awal perkuliahan dimulai hingga dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang telah menerima saya untuk melaksanakan penelitian serta membantu dalam segala hal.
7. Keluarga PS 16, HMPS Perbankan Syariah, Dewan Eksekutif Mahasiswa FEBI, dan Korp Platinum. Terimakasih telah memberikan kesempatan untuk bergabung dan berproses bersama.
8. Sahabat-sahabatku, terimakasih telah menjadi tempat berbagi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka, akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini tidak hanya menjadi syarat administrasi belaka namun lebih dari itu mampu memberikan manfaat kepada siapapun yang membacanya.

Yogyakarta, 15 Desember 2020

Hormat Saya



Karima Maduningrum

NIM: 16820102

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II	12
LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Perbankan Syari'ah.....	12
a. Pengertian Perbankan Syari'ah.....	12
b. Pelaku Kegiatan Usaha Perbankan Syari'ah.....	13
2. Komitmen Organisasi	13
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
c. Menciptakan Komitmen Organisasi	16
d. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	17
3. Konflik Kerja	19
a. Pengertian Konflik	19
b. Penyebab Konflik	20

c. Indikator Konflik	22
4. Pengembangan Karir	23
a. Pengertian Pengembangan Karir	23
b. Tujuan Pengembangan Karir	24
c. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	25
5. Produktivitas Kerja	26
a. Pengertian Produktivitas Kerja	27
b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	28
c. Manfaat Produktivitas Kerja	30
d. Indikator Produktivitas Kerja	30
B. Telaah Pustaka	32
C. Pengembangan Hipotesis	40
D. Kerangka Berfikir	43
BAB III	48
METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Jenis dan Sifat Penelitian	48
B. Sumber Data	48
C. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi	48
2. Sampel	49
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Definisi Operasional Variabel	50
1. Variabel Terikat atau Variabel Dependen	50
2. Variabel Bebas atau Variabel Independen	50
F. Skala Pengukuran Penelitian	53
G. Metode Analisis Data	54
1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	54
2. Teknik Analisis Data	55
3. Uji Hipotesis	58
BAB IV	61
HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61

1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	61
2. Visi dan Misi Perusahaan	62
3. Lokasi Perusahaan	62
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	63
B. Hasil dan Analisis	64
1. Karakteristik Responden	64
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4. Hasil Uji Hipotesis	73
5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
BAB V.....	86
PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Keterbatasan Penelitian.....	86
C. Saran.....	87
1. Bagi Perusahaan	87
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	i
Lampiran 1	i
Lampiran 2	vii
Lampiran 3	xii

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi, konflik kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian, konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan yang terakhir adalah komitmen organisasi, konflik kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,

Kata Kunci: komitmen organisasi, konflik kerja, pengembangan karir, produktivitas kerja.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, work conflict, and career development on the work productivity of employees of PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. This research is quantitative in nature which aims to test the previously established hypotheses. This population in this study amounted to 34 employees. The sampling technique was purposive sampling. The data in this study were obtained through a questionnaire. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test with IBM SPSS 25. The result showed that organizational commitment has a positive and significant effect on work productivity. Then, work conflict has a positive and significant effect on work productivity. Meanwhile, career development does not have a positive and significant effect on work productivity. And the last one is that organizational commitment, work conflict, and career development together have a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: organizational commitment, work conflict, career development, work productivity.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diawali dari keinginan masyarakat untuk memiliki sistem perbankan yang sesuai dengan syariat Islam, kini perbankan syariah menjadi solusi yang tepat dengan sistem yang meniadakan riba sehingga menarik minat masyarakat untuk beralih dari perbankan konvensional ke perbankan syariah, terutama masyarakat yang memeluk agama Islam. Tertera bahwa sejak dikembangkannya sistem perbankan syariah di Indonesia, data yang diperoleh dari OJK dalam *Snapshot Perbankan Syariah Indonesia (2019)*, posisi pada bulan Juni 2019 menunjukkan bahwa Perbankan Indonesia terus menunjukkan perkembangan yang positif dilihat dari segi aset, Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD), dan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang terus bertumbuh. Dilihat dari jumlah institusi sebanyak 198, jumlah kantor sebanyak 2.746, total aset 499.34 triliun, PYD 342.81 triliun, serta DPK 394.72 triliun yang meliputi BPRS, BUS, serta UUS dengan lima sektor terbesar yaitu perantara keuangan 5.50%, industri pengolahan 7.69%, konstruksi 8.57%, perdagangan besar dan eceran 10.22%, juga rumah tangga 42.39% yang merupakan indikator utamanya.

Perkembangan perbankan syariah di atas menunjukkan hasil yang positif di beberapa tahun belakangan, namun ternyata perkembangan perbankan syariah sempat menunjukkan perlambatan di tahun 2013-2014. Hal ini membuat OJK mengkaji beberapa faktor yang menyebabkan perlambatan perkembangan

perbankan syariah, diantaranya yaitu kualitas sumber daya serta teknologi yang belum memadai untuk pengembangan produk dan layanan, belum sesuainya visi dan kurangnya koordinasi antara pemerintah dengan otoritas, modal yang belum mencukupi, biaya dana yang mahal, produk yang tidak bervariasi, kesadaran serta pemahaman dari masyarakat yang rendah, dan faktor yang terakhir adalah pengaturan dan pengawasan yang belum optimal.

Faktor yang menyebabkan perlambatan perkembangan syariah yang telah dikaji oleh OJK ini akhirnya membuat OJK menyusun suatu *grand strategy* untuk mengatasinya. *Grand strategy* tersebut diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan teknologi serta infrastruktur lainnya, memperkuat koordinasi antara otoritas dengan pemerintah, memperkuat permodalan dengan program kerjanya, memperbaiki struktur pendanaan dalam rangka perluasan segmen pembiayaan, memperbaiki kualitas layanan dan keragaman produk, meningkatkan literasi masyarakat, dan yang terakhir adalah mengoptimalkan pengaturan dan pengawasan¹

Rusminingsih (2010) memaparkan bahwa pada poin pertama di dalam *grand strategy* yang telah disusun oleh OJK yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sejalan dan erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Dimana nantinya karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih keras dan giat serta berusaha dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karena peningkatan kualitas SDM bisa dibidang berfungsi sebagai investasi yang memberikan jaminan

¹ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> diakses pada tanggal 01 Februari 2020 pada pukul 13.20

berupa karyawan yang lebih berkompeten. Sehingga, apabila pelaksanaan dari pengembangan kualitas SDM yang sejalan dengan produktivitas kerja ini dilakukan dengan tepat maka akan dapat membantu perusahaan untuk meraih tujuannya dalam hal ini perkembangan perbankan syariah yang positif.

Meningkatnya kualitas SDM yang sejalan dengan meningkatnya produktivitas karyawan ini tentunya ada faktor yang mempengaruhinya sekaligus dibersamai dengan usaha-usaha yang harus dilakukan. Menurut Latief dan Wilanda (2019) kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, serta lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh dengan signifikan. Berbeda dengan Latief dan Wilanda, dalam penelitian Nasron dan Astuti (2016) memaparkan bahwa unsur yang berdampak ke produktivitas diantaranya yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan pegawai dengan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi pegawai, serta kewiraswastaan.

Di sisi lain Hernawaty (2017) mengemukakan bahwa dengan menciptakan komitmen organisasi yang baik dari karyawan kepada perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ia juga memaparkan bahwa dengan diterapkannya komitmen serta budaya organisasi dapat dijadikan sebagai motivasi untuk karyawan agar bekerja dengan giat. Selain menciptakan komitmen organisasi, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian menurut Wahyuni dan Hasaniyah (2019) yaitu dengan manajemen konflik kerja yang ada dengan tepat sehingga dapat berdampak baik ke produktivitas kerja. Terakhir dari Supendy dan Harsum (2018) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan di perusahaan merupakan cara

membenahi situasi serta kondisi kinerja karyawan untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan pemaparan di atas, penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, konflik kerja, serta pengembangan karir merupakan faktor sekaligus usaha penting yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena Allan dan Mayer dalam Darmawan (2013) menyatakan komitmen organisasi yaitu karakteristik hubungan anggota dengan organisasi, dan mempunyai keterlibatan keputusan individu akan meneruskan keanggotaannya atau tidak, yang berarti ini harus ada pada karyawan dari sebelum masuk ke sebuah perusahaan sampai menjadi karyawan di perusahaan yang diinginkan. Komitmen organisasi diperlukan untuk meminimalkan resiko yang akan terjadi atau hal-hal yang tidak diinginkan, salah satunya adalah ketidaksetiaan karyawan terhadap perusahaan. Ketidaksetiaan ini ada muncul karena tidak adanya komitmen dalam diri karyawan, sehingga dalam pekerjaannya pun karyawan akan mudah untuk menyepelekannya.

Pendapat lain menurut Wexley dan Yukl (Alfiah 2013) konflik adalah perselisihan atau pergulatan antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan sikap permusuhan yang terbuka, yang dapat mengganggu pencapaian tujuan lawan. Sedangkan Churiyah (2011) berpendapat bahwa biasanya terdapat konflik dalam organisasi karena masalah komunikasi, hubungan interpersonal atau struktur organisasi. Konflik kerja memang erat hubungannya dengan penurunan kinerja karyawan, maupun penurunan produktivitas karyawan. Namun, konflik kerja justru dapat menjadi hal yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan jika dilihat dari bagaimana karyawan atau perusahaan menghadapi konflik yang ada. Konflik kerja

ini ada karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya rutinitas yang sama setiap harinya tanpa ada kegiatan *refreshing*, kemudian jam kerja yang terlalu lama serta target-target yang harus dicapai setiap harinya yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun, konflik kerja dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, apa yang harus diperbaiki dari sistem kerja sebelumnya yang dapat memicu konflik, dan apa yang harus dilakukan oleh karyawan dan perusahaan agar konflik kerja tersebut di kemudian hari dapat dihindari.

Pengembangan karir menurut Fubrin (1982) dalam Mangkunegara (2011) berfungsi membantu merancang karir di masa yang akan datang, sehingga pegawai serta organisasi dapat menumbuhkan kualitas dan potensi diri dengan maksimal. Pengembangan karir yang digunakan oleh instansi atau institusi tidak lepas dari perencanaan karir. Sebelum mengembangkan karir, setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi harus terlebih dahulu mengembangkan rencana karir yang komprehensif. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karir. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kualitas individu dalam rangka pengembangan karir. Pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karena karir merupakan hal yang harus terus dikembangkan agar kualitas individu juga terus meningkat. Karena adanya motivasi ini, maka karyawan akan memberikan yang terbaik dalam kerjanya, misalnya dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkerja dengan sepenuh hati sehingga produktivitas kerjanya juga akan meningkat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka, hasil dari penelitian ini Bank BJB Cabang Majalengka baiknya lebih memaksimalkan lagi komitmen organisasional karyawannya terutama *affective commitment*. Perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan bisa memperlakukan karyawan sebagai mitra, membiarkan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategik, memastikan keadilan, dan bangun persatuan dalam kelompok dalam rangka memperkuat hubungan emosional, identifikasi dan partisipasinya dalam organisasi dengan kesimpulan komitmen organisasional dan lingkungan psikologis mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Abdullah, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Han dan Netra (2014) yang berjudul “Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan” memperoleh hasil konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Nilai positif menunjukkan searah artinya jika konflik meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya stres kerja. Kemudian hasil yang kedua adalah konflik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Nilai negatif menunjukkan tidak searah artinya jika konflik meningkat, kepuasan kerja karyawan berbalik arah atau tidak meningkat. (Han dan Netra, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Tangka, Mandey, dan Lengkong (2017) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja, dan Konflik Pekerjaan dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank OCBC NISP, TBK Cabang Manado)

memperoleh hasil secara parsial atau simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian hasil yang kedua adalah ketiga variabel secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tangka, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Bambulu, Lengkong, dan Lumintang (2018) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Pusat memperoleh hasil secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Kemudian hasil yang kedua adalah secara parsial Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. (Bambulu, 2018)

Dari keempat penelitian yang sudah penulis paparkan sebelumnya, penelitian pertama menggunakan dua variabel X dengan lingkungan psikologi sebagai pembeda dari konflik kerja dan pengembangan karir, selain itu metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian kedua, variabel Y yang digunakan hanya satu yaitu konflik dan dua variabel X dengan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai pembeda dari produktivitas, serta menggunakan evaluasi atas asumsi-asumsi SEM, *Structural Equation Modelling* juga *Confirmatory Factor Analysis* yang berbeda dengan teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji asumsi klasik. Pada penelitian ketiga, komitmen organisasi digunakan sebagai variabel intervening dengan kinerja sebagai variabel Y dan empat variabel X lain yang berbeda selain konflik kerja. Pada penelitian terakhir, variabel Y adalah

kinerja serta variabel X lain yang berbeda selain pengembangan karir. Metode asosiatif juga menjadi pembeda antara penelitian yang terakhir dengan penelitian ini.

Dari penjelasan tersebut, penulis ingin menggabungkan variabel X yang ada yaitu komitmen organisasi, konflik kerja, dan pengembangan karir dengan mengambil produktivitas kerja sebagai variabel Y. Karena dari pemaparan tentang komitmen organisasi, konflik kerja dan pengembangan karir serta produktivitas kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas SDM yang nantinya menentukan perkembangan dari perbankan syariah. Hal ini juga dimaksudkan penulis ingin memperkuat teori-teori yang sudah ada dengan membahas secara lengkap dari variabel yang sudah ada sebelumnya. Selain itu, belum ada penelitian sebelumnya yang menggabungkan komitmen organisasi, konflik kerja, dan pengembangan karir, serta produktivitas kerja. Untuk itu, penulis tertarik mengakat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan kedepannya memiliki kegunaan atau manfaat. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, konflik kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja.

2. Bagi Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan langkah yang akan diambil khususnya di bidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan

dengan komitmen organisasi, konflik kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Jika kedepannya dilakukan penelitian tentang topik serupa, maka diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka akan disajikan sistematika pembahasan yang merupakan garis besar dari penelitian ini. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini diisi dengan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan juga manfaat penelitian. Latar belakang tersebut menjelaskan gambaran pemikiran penulis terkait alasan memilih masalah dari objek yang diteliti berupa fenomena atau masalah mengenai hal yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, rujukan penelitian, dan gambaran dari hasil yang diharapkan. Rumusan masalah menjelaskan tentang batasan penelitian yang dikaji oleh penulis yaitu sebagai inti penelitian, kemudian dilanjutkan dengan tujuan dan manfaat penelitian untuk mengetahui urgensi dari penelitian ini. Bab I diakhiri dengan sistematika pembahasan yang bertujuan untuk mengetahui arah dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II diisi dengan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis. Isi bab ini tentang telaah pustaka sebagai referensi, teori-teori yang

mendasari penelitian ini yang cakupan teorinya adalah komitmen organisasi, konflik kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja. Bab II diakhiri dengan hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode atau teknik yang akan digunakan dalam proses penelitian yaitu jenis dan sifat penelitian, tempat penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel sumber data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini merupakan inti penelitian dan berisi tentang interpretasi hasil pengolahan data, meliputi analisis data deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Sebagai penutup pembahasan pada skripsi ini, akan dipaparkan kesimpulan dan batasan hasil penelitian. Selain itu, dilanjutkan dengan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan baik untuk peneliti, kalangan akademika, maupun masyarakat secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga H₁ **diterima**.
2. Konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga H₂ **diterima**.
3. Pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga H₃ **ditolak**.
4. Ketiganya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersamaan sehingga H₄ **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan di antaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel komitmen organisasi, konflik kerja, dan pengembangan karir guna melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan tidak diteliti secara keseluruhan.
2. Dalam pelaksanaannya, kuesioner yang dipakai tidak langsung dibagikan ke responden melainkan melalui salah satu pegawai bagian *customer service* dan wawancara melalui ponsel, juga ditiadakannya observasi.

C. Saran

Sehubungan telah dilakukannya penelitian ini, berikut saran-saran yang dapat peneliti sampaikan:

1. Bagi Perusahaan

Sekiranya PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mampu menaikkan produktivitas kerja karyawannya sebagai bank perkreditan rakyat syariah untuk dapat bersaing dengan bank lainnya. Diperoleh data bahwa perlu untuk meningkatkan pengembangan karir yang ada dalam diri karyawan melalui pelatihan, mutasi atau promosi sehingga produktivitas yang meningkat akan tercipta meskipun pada penelitian ini pengembangan karir tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan melihat dari kuesioner tersebut.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk melihat produktivitas dari organisasi, ada baiknya memperbanyak populasi serta sampel yang dipakai juga variabel independen yang lebih luas agar dapat memberikan manfaat bagi peningkatan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka." *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 3 (2): 2356–3923.
- Abdullah, Dudung. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka." *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 4 (1)
- Akbar, Rafiq Faudy. 2018. "Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta di Jawa Tengah)" 0–25.
- Alfiah, Janefi. 2013. "Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1): 197–208.
- Ardiansari, Arivia dan Sri Haryani. 2018. "Pengaruh K3, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta." *Jurnal EFEKTIF: Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 9 (1): 39–50.
- Aset, Perkembangan, dan Pertumbuhan Aset. 2019. "Snapshot Perbankan Syariah Juni 2019."
- Ayuni, Zahrah. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," 1–124.
- Bagus Handoko. 2017. "Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi" 23 (2): 131–41.
- Budi Andi, Patricia Dhiana Paramita, dan Heru Sri Wulan. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Di CV Tirta Minerva Semarang)." *Journal Of Management* 2 (2): komunikasi.
- Churiyah, Madziatul. 2011. "Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Komitmen Pada Organisasi." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 3 (1): 1–11.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Fauzi, Firman, dan Hanafiah Muhammad Siregar. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi." *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)* 2 (1): 9–21.
- Febriansyah, Angky. 2017. "Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung." *Jurnal Riset*

Akuntansi 8 (2).

- Fitriana, Rahayu Yudha. 2012. "Hubungan Antara Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek." 37–39.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibah, Tiyan Umi. 2017. "Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)."
- Han, Che dan I Ketut Netra. 2014. "Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3 (8): 248373.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hashtina, Adie. 2018. "Hubungan Antara Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. X di Samarinda." *Jurnal Psikologi FISIP UNMUL* 5 (3): 1–2.
- Hernawaty. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Home Center Medan." *Jurnal SMART* 1 (1): 1–10.
- <https://www.bankmadinasyariah.com/> diakses pada tanggal 31 September 2020 pada pukul 09.35
- <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> diakses pada tanggal 01 Februari 2020 pada pukul 13.20 dan 23 Desember pada pukul 09.35
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen (Teori, Praktik, Dan Riset Penelitian) Edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, Safitri. 2015. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture."
- Johanes Tangka, Silvy Mandey, dan Victor P.K. Lengkong. 2017. "Pengaruh Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja, dan Konflik Pekerjaan dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank OCBC NISP, TBK Cabang Manado)." *Jurnal EMBA* 5 (3): 4345–54.
- Kaseger, Regina. 2013. "Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1 (4): 906–16.
- Khuzaimah, Siti. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru” *JOM Fekom* 4 (1): 1960–70.
- Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi, dan Agustinus Nugroho. 2013. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt Kapasari Di Surabaya.”
- Latief, Abdul dan Wandu Wilanda. 2019. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk.” *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri* 19 (1): 56.
- Maggie G. V. Bambulu, Victor P.K Lengkong, dan Genita G. Lumintang. 2018. “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6 (4): 2508–17.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, Junni Yenni. 2017. “dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru).” *JOM FISIP* 4 (2): 1–14.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Massie, Renaldy. 2015. “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15 (5): 635–45.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moliddina Prihatin, Lenny Hasan, dan Budi Yanti. 2019. “Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang” *Menara Ekonomi* 5 (2): 76–86.
- Murty, Windy Aprilia, dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).” *The Indonesian Accounting Review* 2 (02): 215.
- Nainggolan, Hermin dan Feni Intira. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Kecerdasan Emosi Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri Di Balikpapan.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 5 (1): 1–10.
- Naron dan Tri Bodro Astuti. 2016. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo).” *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis* 2: 0–22.
- Natalia Putri Matahelumual, Adolfina, dan Raymond Kawet. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7 (1): 641–50.
- Negara, Atma dan Ni Made Candra Megita. 2014. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Inddonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014.” *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha* 4 (1): 1–11.
- Reinhard Rais, Dr. Adolfina, dan Lucky Dotulong. 2016. “Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (1): 185–97.
- Robiansyah. 2018. “Manajemen Insan Produktif” *Jurnal FEB Ummul Akuntabel* 15 (2): 123–130.
- Rina Syahfitri, Rahmat Hidayat, dan Bambang Widjanarko. 2018. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Ray Medan”
- Risnawati, Mitha dan Suryalena. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.” *JOM FISIP* 5 (2).
- R, Lupiyoadi dan Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2011. *"Organizational Behavior" Edisi Empatbelas*. New Jersey: Preason Education Inc.
- Rukmini. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen dan Karyawan Pada Akademi Akuntansi Surakarta Tahun 2013” *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 16 (1): 55–66.
- Rusminingsih, Diah. 2010. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.” *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* 6 (1): 22–40.
- Santika, Putu dan Gde Sudibya. 2017. “Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6 (2): 255170.
- Saputra, Angga Rahyu, dan Susi Hendriani. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7 (1): 1–17.

- Saputra, M. Nasyah Agus. 2017. "Kegiatan Usaha Perbankan Syariah Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2 (1): 1–17.
- Sedarmayanti. 2011. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja" Cetakan ke III. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, Nasruddin. 2019. "Pengaruh Performance, Orientasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan." *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu* 5 (1): 81–95.
- Silaban, Bernard E. dan Novrisca. 2012. "Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan" *Journal of Chemical Information and Modeling* 15 (1): 1-20.
- Sofyan, Syaakir. 2016. "Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *Bilancia* 10 (2): 91–112.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Maulana Nana Habib. 2011. "Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)* 08 (01).
- Supendy, Rustam dan Harsum. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari." *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 7 (2): 62.
- Supriyanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: indeks.
- Susi Susanti, Susi Hendriani, dan Chairul Amsal. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 1 (2): 1–15.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2010. *Detail Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan. Cetakan Ke-3*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Ummi, dan Alfi Hasaniyah. 2019. "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Jahit k-Onk (RJK) Di Kabupaten Pamekasan)." *J-Macc= Jurnal of Management and Accounting* 2 (1): 27–41.
- Wibowo, Fx. Pudjo. 2018. "Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 12 (2): 211–28.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Tanggal/Bulan/Tahun :/...../.....

Petunjuk Pengisian : Jawablah pernyataan atau pertanyaan ini dengan memberi tanda ceklis (√) pada kotak pilihan yang tersedia. Jawablah pertanyaan tersebut dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan pengalaman dan pendapat anda. Kuesioner ini diperuntukkan untuk penelitian semata.

A. Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : laki-laki perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat S1

Diploma (D3) S2

Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun

11-15 Tahun >15 Tahun

Keterangan:

Jawaban Responden	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	4

Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

1. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Variabel Komitmen Organisasi	1	2	3	4
1	Saya memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan				
2	Saya yakin dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan				
3	Saya selalu mentaati norma-norma yang diterapkan dalam perusahaan				
4	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan				
5	Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya				
6	Saya siap mengerjakan tugas yang di berikan perusahaan				
7	Saya selalu memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi saya				
8	Saya selalu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik dan benar agar tidak terjadi kerusakan				
9	Saya sangat merasa rugi jika meninggalkan perusahaan karena saya telah memberikan				

	investasi yang baik dengan pekerjaan saya untuk perusahaan				
10	Saya merasa akan dapat keuntungan yang lebih jika saya tetap tinggal pada perusahaan dibandingkan saya harus pindah ke tempat pekerjaan yang lain				
11	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik				
12	Saya selalu patuh terhadap perintah yang diberikan kepada saya				
13	Saya selalu melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan tanpa terkecuali				
14	Saya selalu memberikan yang terbaik atas setiap kesempatan yang diberikan				
15	Saya merasa lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya tidak ada artinya dibanding lamanya saya bekerja di perusahaan ini				

2. Konflik Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Variabel Konflik Kerja	1	2	3	4
16	Saya tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain				
17	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan baik				

18	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan				
19	Saya merasakan kecocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan				
20	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan				
21	Perbedaan penilaian dari pemimpin tidak mengubah semangat saya untuk bekerja lebih baik				
22	Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain				
23	Jika salah satu teman saya tidak masuk kerja, saya akan tetap semangat bekerja				
24	Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain, saya sudah biasa				
25	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya				

3. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Variabel Pengembangan Karir	1	2	3	4
26	Dengan jenjang pendidikan yang saya miliki saya akan mudah dalam mengembangkan karir				
27	Saya memiliki penguasaan teori sesuai dengan bidang ilmu dan pekerjaan saya				
28	Saya merasa pihak perusahaan selalu memberikan pelatihan dengan rutin kepada pegawai				

29	Dengan adanya pelatihan saya memperoleh keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja				
30	Saya memiliki pengalaman kerja yang sudah lama di instansi pemerintah				
31	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang sangat baik				
32	Saya merasa memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja				

4. Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Variabel Produktivitas Kerja	1	2	3	4
33	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				
34	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya.				
35	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.				
36	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.				
37	Saya sering terlambat masuk kerja.				

38	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.				
39	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawab saya.				
40	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.				
41	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.				
42	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				

*****TERIMAKASIH*****



Lampiran 2

DATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

KOMITMEN ORGANISASI															
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total_X1
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	43
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	44
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	51
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	42
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	47
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	52
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	56
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	51
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	53

3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	47

KONFLIK KERJA										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	30
2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	31
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	25
2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	30
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	31
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	26
3	3	4	4	2	3	3	4	2	2	30
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	28
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	29
3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	31
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	31
3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	28
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	26
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30

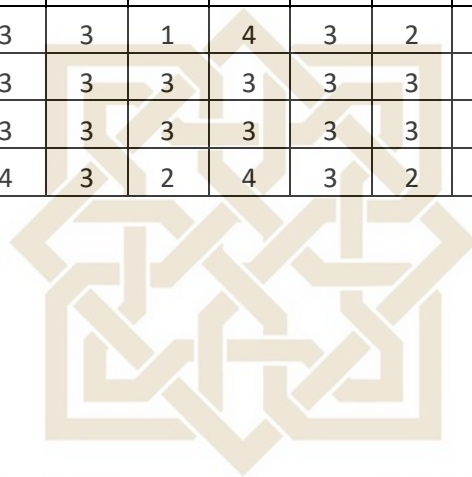
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	29
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	32

PENGEMBANGAN KARIR							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total_X3
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	1	3	3	20
4	2	3	4	4	3	4	24
3	3	4	4	2	3	3	22
4	4	4	4	1	4	4	25
3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	1	3	3	19
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	2	3	3	20
4	4	4	4	2	3	4	25
3	3	3	3	1	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	3	3	2	2	3	18
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	3	3	20
3	4	3	3	1	3	3	20
3	3	3	3	2	3	3	20
3	2	3	3	2	3	3	19
3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	4	3	4	3	3	23
3	3	3	3	2	2	3	19
4	2	3	4	1	3	4	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	3	3	20

2	3	3	3	2	3	3	19
3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	1	3	3	19
3	3	3	3	1	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	3	3	20

PRODUKTIVITAS KERJA										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	1	4	2	1	4	3	27
3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	29
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	34
4	3	4	3	1	4	3	2	3	3	30
3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	27
3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	31
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	28
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
3	3	4	3	1	4	3	2	4	3	30
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	29
3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	27
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32
3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	23
3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	28
3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	29
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	31

3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	29
3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	26
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30
3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	26
3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	28
2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	30
3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	31



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Lampiran 3

HASIL OLAH DATA

A. Uji Validitas

1) Komitmen Organisasi

Correlations																	
		X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15	Score _total
X1.1	Pearson Correlation	1	.597**	.443**	.571**	.411*	.328	.631**	.657**	.495**	.299	.428*	.440**	.511**	.398*	.294	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.016	.058	.000	.000	.003	.085	.012	.009	.002	.020	.092	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.597**	1	.443**	.316	.530**	.462**	.631**	.657**	.495**	.299	.229	.440**	.511**	.272	.392*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.069	.001	.006	.000	.000	.003	.085	.193	.009	.002	.120	.022	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.443**	.443**	1	.636**	.507**	.699**	.622**	.640**	.214	.152	.156**	.447**	.747**	.460**	.279	.712**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009		.000	.002	.000	.002	.000	.428	.378	.008	.008	.000	.006	.110	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.571**	.316	.636**	1	.507**	.571**	.522**	.640**	.553**	.285	.251	.446**	.628**	.701**	.373*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.085	.129	.000	.000	.001	.034	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.000		.002	.000	.002	.000	.001	.103	.153	.008	.000	.000	.030	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.411	.530	.507	.507	1.000	.649	.679	.584	.440	.133	.380	.391	.564	.466	.261	.728**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.002	.002	.000	.000	.000	.009	.454	.027	.022	.001	.000	.005	.136	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.328	.462	.699	.571	.649	1.000	.631	.657	.361	.150	.029	.440	.635	.398	.196	.685**
	Sig. (2-tailed)	.058	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.0036	.398	.869	.009	.000	.000	.020	.267	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.631	.631	.522	.522	.679	.631	1.000	.676	.554	.148	.180	.586	.762	.366	.389	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.402	.307	.000	.000	.033	.023	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.657	.657	.640	.640	.584	.657	.676	1.000	.524	.307	.223	.491	.686	.466	.302	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.077	.206	.003	.000	.005	.083	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

X1.9	Pearson Correlation	.495**	.495**	.299	.553**	.440**	.361*	.554**	.524**	1	.595**	.542**	.417*	.365*	.533**	.487**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.086	.001	.009	.036	.001	.001		.000	.001	.014	.034	.001	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.10	Pearson Correlation	.299	.299	.142	.285	.133	.150	.148	.307	.595**	1	.555**	.159	.139	.282	.218	.453**
	Sig. (2-tailed)	.085	.085	.042	.003	.054	.098	.020	.077	.000		.001	.370	.433	.106	.215	.007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.11	Pearson Correlation	.428*	.229	.156	.251	.380	.029	.180	.223	.542**	1	.112	.098	.354*	.218	.479**	
	Sig. (2-tailed)	.012	.093	.078	.053	.027	.869	.030	.206	.001		.529	.581	.040	.216	.004	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.12	Pearson Correlation	.440**	.440**	.446**	.446**	.391*	.440**	.586**	.491**	.417*	.159	.112	1	.611**	.675**	.623**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.008	.008	.022	.009	.000	.003	.014	.037	.529		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.13	Pearson Correlation	.511**	.511**	.747**	.628**	.564**	.635**	.762**	.686**	.365*	.139	.098	.611**	1	.474**	.273	.764**
	Sig. (2-tailed)																
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.433	.581	.000		.005	.118	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.14	Pearson Correlation	.398	.272	.460	.701	.466	.398	.366	.466	.533	.282	.354	.675	.474	1	.462	.711**
	Sig. (2-tailed)	.020	.120	.006	.000	.005	.020	.033	.005	.001	.106	.040	.000	.005		.006	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.15	Pearson Correlation	.294	.392	.279	.373	.261	.196	.389	.302	.487	.218	.218	.623	.273	.462	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.092	.022	.110	.030	.136	.267	.023	.083	.003	.215	.216	.000	.118	.006		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Score_total	Pearson Correlation	.722	.697	.712	.771	.728	.685	.794	.812	.743	.453	.479	.702	.764	.711	.575	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

2) Konflik Kerja

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Score_tal
X2.1	Pearson Correlation	1	.487**	.067	.041	.104	.163	.254	.242	.321	.006	.515**
	Sig. (2-tailed)		.004	.708	.819	.560	.358	.146	.168	.064	.974	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.487**	1	.147	.209	.023	.000	.370*	.208	.236	-.337	.419*
	Sig. (2-tailed)	.004		.406	.236	.897	1.000	.031	.237	.179	.051	.014
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.067	.147	1	.578**	-.022	.000	.137	.725**	-.094	.104	.471**
	Sig. (2-tailed)	.708	.406		.000	.901	1.000	.439	.000	.596	.557	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.041	.209	.578**	1	-.019	.213	.222	.652**	-.082	-.038	.468**
	Sig. (2-tailed)	.819	.236	.000		.914	.227	.208	.000	.645	.832	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.104	.023	-.022	-.019	1	.515**	.485**	-.065	.486**	.293	.586**
	Sig. (2-tailed)	.560	.897	.901	.914		.002	.004	.716	.004	.092	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.163	.000	.000	.213	.515**	1	.385*	.000	.364*	.302	.546**
	Sig. (2-tailed)											

	Sig. (2-tailed)	.358	1.000	1.000	.227	.002		.024	1.000	.034	.082	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.254	.370*	.137	.222	.485**	.385*	1	.269	.512**	.055	.695**
	Sig. (2-tailed)	.146	.031	.439	.208	.004	.024		.124	.002	.758	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	.242	.208	.725**	.652**	-.065	-.000	.269	1	.008	-.048	.525**
	Sig. (2-tailed)	.168	.237	.000	.000	.716	1.000	.124		.963	.786	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.321	.236	-.094	-.082	.486**	.364*	.512**	.008	1	.473**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.064	.179	.596	.645	.004	.034	.002	.963		.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	.006	-.337	.104	-.038	.293	.302	.055	-.048	.473**	1	.389*
	Sig. (2-tailed)	.974	.051	.557	.832	.092	.082	.758	.786	.005		.023
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Score_to tal	Pearson Correlation	.515**	.419*	.471**	.468**	.586**	.546**	.695**	.525**	.644**	.389*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.005	.005	.000	.001	.000	.001	.000	.023	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

3) Pengembangan Karir

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Score_total
X3.1	Pearson Correlation	1	.187	.457**	.630**	.344*	.276	.909**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.289	.007	.000	.046	.114	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.187	1	.339	.057	.194	.401*	.051	.490**
	Sig. (2-tailed)	.289		.050	.751	.272	.019	.776	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.457**	.339	1	.439**	.344*	.276	.497**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.007	.050		.009	.046	.114	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.630**	.057	.439**	1	.333	.307	.679**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.751	.009		.054	.077	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.5	Pearson Correlation	.344*	.194	.344*	.333	1	.227	.318	.691**
	Sig. (2-tailed)	.046	.272	.046	.054		.197	.067	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.6	Pearson Correlation	.276	.401*	.276	.307	.227	1	.322	.546**
	Sig. (2-tailed)	.114	.019	.114	.077	.197		.063	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.7	Pearson Correlation	.909**	.051	.497**	.679**	.318	.322	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.776	.003	.000	.067	.063		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Score_total	Pearson Correlation	.775**	.490**	.703**	.697**	.691**	.546**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4) Produktivitas Kerja

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Score_total
Y.1	Pearson Correlation	1	.381*	.292	.464**	.116	.475**	.301	.043	.156	.383*	.549**
	Sig. (2-tailed)		.026	.094	.006	.512	.005	.084	.810	.380	.025	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.381*	1	.270	.866**	.126	.196	.538**	.316	.487**	.598**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.026		.123	.000	.479	.267	.001	.069	.003	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.292	.270	1	.373*	.049	.206	.266	.203	.198	.436*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.094	.123		.030	.783	.241	.128	.251	.262	.010	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.464**	.866**	.373*	1	-.057	.312	.410	.429	.391*	.659**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.030		.750	.072	.016	.011	.022	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.116	.126	.049	-.057	1	.106	.157	-.138	.089	-.019	.397*
	Sig. (2-tailed)	.512	.479	.783	.750		.552	.376	.437	.618	.915	.020
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Y.6	Pearson Correlation	.475**	.196	.206	.312	.106	1	-.122	.081	.541**	.222	.479**
	Sig. (2-tailed)	.005	.267	.241	.072	.552		.491	.648	.001	.207	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.7	Pearson Correlation	.301	.538**	.266	.410*	.157	-.122	1	.101	.137	.258	.503**
	Sig. (2-tailed)	.084	.001	.128	.016	.376	.491		.570	.438	.141	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	.043	.316	.203	.429*	-.138	.081	.101	1	.255	.276	.343*
	Sig. (2-tailed)	.810	.069	.251	.011	.437	.648	.570		.146	.114	.047
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson Correlation	.156	.487**	.198	.391*	.089	.541**	.137	.255	1	.150	.523**
	Sig. (2-tailed)	.380	.003	.262	.022	.618	.001	.438	.146		.397	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10	Pearson Correlation	.383	.598**	.436	.659**	-.019	.222	.258	.276	.150	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.010	.000	.915	.207	.141	.114	.397		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Score_total	Pearson Correlation	.549**	.774**	.526**	.737**	.397*	.479**	.503**	.343*	.523**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.020	.004	.002	.047	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

B. Uji Reliabilitas

1) Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	15

2) Konflik Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.695	10

3) Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	7

4) Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70508412
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.069
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

D. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.642	3.883		1.710	.098		
	Komitmen Organisasi	.187	.084	.367	2.218	.034	.509	1.966
	Konflik Kerja	.404	.159	.390	2.543	.016	.591	1.693
	Pengembangan Karir	.156	.211	.122	.741	.465	.514	1.946

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

E. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.008	2.430		-.003	.998
	Komitmen Organisasi	.054	.053	.254	1.018	.317
	Konflik Kerja	.035	.099	.081	.350	.729
	Pengembangan Karir	-.111	.132	-.208	-.838	.409

a. Dependent Variable: RES2

F. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.541	1.788	1.916

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.642	3.883		1.710	.098
	Komitmen Organisasi	.187	.084	.367	2.218	.034
	Konflik Kerja	.404	.159	.390	2.543	.016
	Pengembangan Karir	.156	.211	.122	.741	.465

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

H. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.642	3.883		1.710	.098
	Komitmen Organisasi	.187	.084	.367	2.218	.034
	Konflik Kerja	.404	.159	.390	2.543	.016
	Pengembangan Karir	.156	.211	.122	.741	.465

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

I. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.941	3	44.647	13.961	.000 ^b
	Residual	95.941	30	3.198		
	Total	229.882	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

J. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.541	1.788	1.916

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

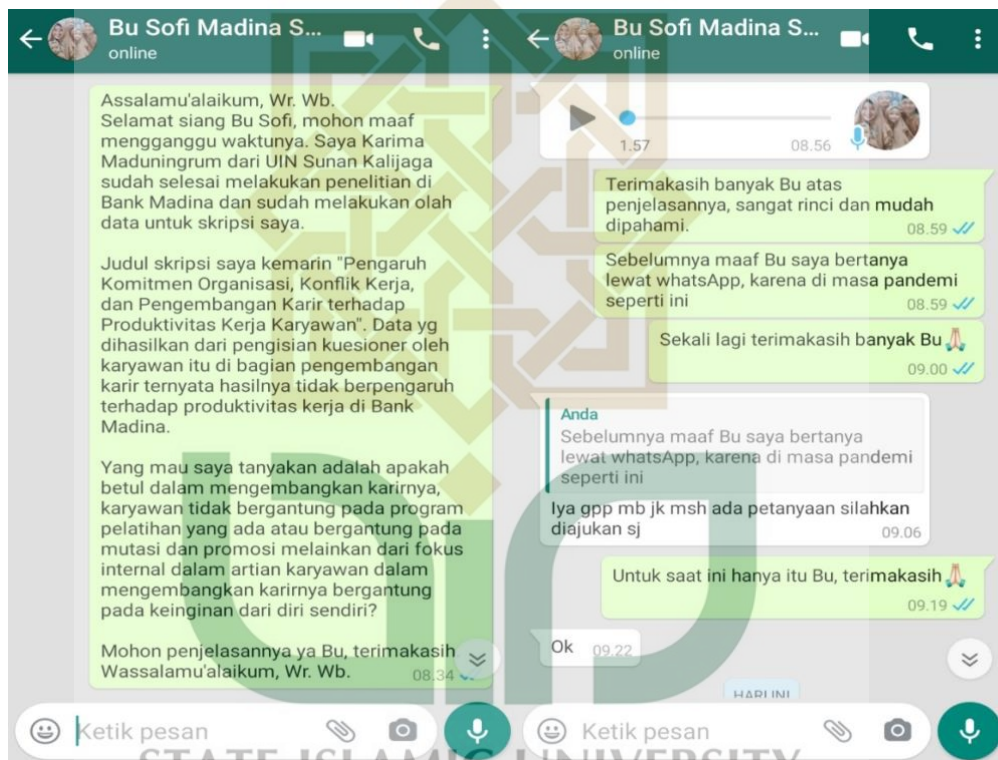
Lampiran 4

Transkrip Wawancara Online

Narasumber : Ibu Sofi

Jabatan : HRD

Hari/Tanggal : 24 November 2020



Pewawancara : Assalamu'alaikum, Wr. Wb. Selamat siang Bu Sofi, mohon maaf mengganggu waktunya. Saya Karima Maduningrum dari UIN Sunan Kalijaga sudah melakukan penelitian di Bank Madina dan sudah melakukan olah data untuk skripsi saya. Judul skripsi saya kemarin "Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Data yang dihasilkan dari pengisian kuesioner oleh karyawan itu di bagian pengembangan karir ternyata hasilnya tidak berpengaruh

terhadap produktivitas kerja di Bank Madina. Yang mau saya tanyakan adalah apakah betul dalam mengembangkan karirnya, karyawan tidak bergantung pada program pelatihan yang ada atau bergantung pada mutasi dan promosi melainkan dari fokus internal dalam artian karyawan dalam mengembangkan karirnya bergantung pada keinginan dari diri sendiri? Mohon penjelasannya ya Bu, terimakasih. Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Narasumber : Untuk mengembangkan karirnya, karyawan itu selain bergantung pada dirinya sendiri dalam artian begini, kenapa mungkin hasilnya bergantung pada dirinya sendiri? Karena keinginan untuk berkembang, keinginan untuk maju, kemudian keinginan untuk mendapatkan posisi yang jauh lebih tinggi di perusahaan itu memang dasarnya adalah, inti awalnya adalah berasal dari dirinya sendiri. Kenapa? Jika dia memang ingin mengembangkan dirinya, dia ingin mendapatkan posisi yang baik di perusahaan maka dari dalam dirinya itu harus ada yang pertama semangat bekerja. Yang kedua harus ada semangat untuk belajar. Kemudian yang ketiga adalah loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Kemudian yang keempat adalah *service excellent*. Nah, jika keempat poin itu tidak ada pada diri pribadi masing-masing karyawan maka keinginan untuk mengembangkan diri, untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi di perusahaan yaitu tidak akan tercapai, karena apa? Ketika dia tidak semangat bekerja, dia tidak semangat untuk belajar, tidak

semangat untuk mengembangkan diri, potensi-potensi yang baik yang ada di dalam dirinya itu tidak akan muncul. Ketika itu tidak muncul maka para pimpinan, para manajemen tidak melihat bahwa dia itu memiliki kemampuan yang lebih sehingga pihak manajemen tidak bisa mempromosikan karyawan tersebut. Kenapa? Karena kita melihat dia biasa-biasa aja. Melihat dia tidak ada potensi yang baik, tidak ada jiwa *leadership*-nya, padahal ada tapi itu tidak nampak. Ketidakhampakan itu disebabkan karena apa? Ya karena masalah pribadi bisa jadi karena orangnya memang jenisnya malas. Malas bekerja, malas mikir, yang penting datang pagi pulang sore, tanggal sekian gajian. Nah gitu, akhirnya itu yang menghambat karir dia untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


**BANK
MADINA
SYARIAH**
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

Bismillahirrahmanirrahim

SURAT KETERANGAN
No. 495/E.DIR/BPRS-MMS/XII/2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menjelaskan bahwa:

Nama : **KARIMA MADUNINGRUM**
No. Mhs : **16820102**
Prodi : **Perbankan Syariah**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
Universitas : **Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**

Telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian di PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA guna penyusunan skripsi dengan judul "**PENGARUH OMITMEN ORGANISASI, KONFLIK KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARISI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan *Jazakumullah khairan katsiran*.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bantul, 22 Desember 2020


SABDO NUGROHO, SP
Direktur

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggungharjo,
Sewon-Bantul, Yogyakarta. 55188
No. Tlp.: (0274) 428.3747 - Fax.: (0274) 413.535
Email: bank.madina.syariah@gmail.com
Website: www.BankMadinaSyariah.com

Sahabat dalam Bermi'atlah
PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA
TERBUKA KEPADA SELURUH MASYARAKAT



Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Karima Maduningrum
Tempat, tanggal lahir : Sleman, 23 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Gabungan RT 04 RW 15 Pandowoharjo Sleman
Yogyakarta
Telepon : 087735500591
Email : karimadnr2303@gmail.com

B. Latar Belakang Pendidikan

JENJANG	TAHUN	NAMA SEKOLAH
TK	2003-2004	TK Al-Hanifa
SD	2004-2010	SDN 2 Maja
SMP	2010-2013	SMPN 2 Sleman
SMA	2013-2016	SMAN 2 Sleman
S1	2016-sekarang	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta S1 Perbankan Syariah

C. Riwayat Organisasi

No	Organsasi	Jabatan	Tahun
1	HMPS Perbankan Syariah	Divisi Aspirasi	2017-2018
2	DEMA FEBI	Divisi Internal	2018-2019

D. Hobi

Membaca dan *travelling*.

Demikian surat daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai bahan referensi dan pertimbangan Bapak/Ibu. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA