

**Pengaruh *Commitment* Normatif, Keteguhan Kонтinuan,
Dan Perkembangan Jabatan Karir Kepada Hasil Kerja Karyawan
(Studi pada PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan) Cab. Kota Malang Martadinata)**

Zulfan Zulkarnaen Z*)

Budi Wahonno)**

M. Tody Arsyanto*)**

e-mail: zulfanzulkarnaenz27@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Those research aimed for determining the influence to normative commitment, continuity commitment and career development simultaneously Referring to the need for success in this research, this statistical analysis was carried out with a regression assessment (b1) = 0.716554 then accompanied by a tolerance assessment of 0.543, factors (career position development), and other factors that form freedom in the classical heteros test. has a detrimental value for the inter-factors in the independent variables in this experiment decreases. Furthermore, the regression assessment (b2) = 0.167, has the meaning of telling how a statement is considered capable of being used as an instrument. By having a valid conversation, it will form research that is useful for further research. Regression assessment (b3) = 0.118, explaining the meaning of the method of analyzing stacked data used for statistical production, explaining that with this explanation it can be explained carefully in terms of the factors that will be studied in the actual experiment. Furthermore, Based on the results of observations, where the development of career positions, they stated that focus and precision are needed in every activity. They learned this from previous corporations, so they can implement it within the company. Organizational culture with good program orientation from leaders will provide a real level of correlation in increasing the performance of PT employees. BRI of 82%, which explains the independent variables, namely Normative Commitment (X1), Continuous Commitment (X2), and Career Development (X3) is able to predict the dependent variable Employee Performance (Y). Then, the company's commitment to problem orientation can be realized in order to achieve the agreed goals of success of the work program. By achieving all agreed work programs, one factor for organizational success has been achieved.

Keywords: *Employee Performance, Normative Commitment, Continuity Commitment, and Career Development.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan menjadi banyak kepentingan seiring dengan berkembangnya serta jadi rentetan kemuliaan tersendiri bagi perusahaan. Kerja dan usaha dapat beranggapan memulai mereka mendapatkan kualitas guna menjalankan program kerja korporasi. Mereka menjelaskan bahwa dalam menjalankan roda korporasi, pekerja dapat berkomunikasi dengan baik antar individu di dalam organisasi. Dalam mencapai kinerja yang diharapkan tentu mereka harus fokus dalam menyelesaikan tugas organisasi. Namun fenomena yang terjadi bahwa banyaknya program kerja yang tidak terealisasi, hal ini terjadi karena pemimpin tidak mendapatkan program kerja yang berorientasi pada kemanfaatan kolektif. Adanya budaya yang baik dalam organisasi sangat penting sebagai satu tahap dalam meningkatkan progres organisasi. Proses kepemimpinan juga sangat dibutuhkan, lantaran posisi

pemimpin yang akan mengatur jalannya korporasi dalam satu periode. Maka mampu dijabarkan bahwa beberapa faktor penting guna meningkatkan kinerja pekerja secara normatif dan kekontinuan. Adapun menurut Hasibuan (2017) hasil kerja SDM sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh Perkembangan Jabatan Karir karyawan selama berproses serta guna mengoptimalkan hasil kerja pekerja.

Hasil kerja pekerja akan juga menyatakan bahwa dalam komunikasinya terhadap dinamika organisasi, mereka dapat memberikan *feedback* dalam setiap pendiskusi waktu hidupnya akan kepentingan organisasi. Selain itu pekerja juga menyatakan mereka selalu menyampaikan informasi penting yang berhubungan dengan kemajuan organisasi saat rapat diselenggarakan. Indikator komunikasi organisasi yang dirasakan pekerja tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja ketenagakerjaan. Namun tentu saja dalam progres yang dilalui perusahaan kepada karyawannya mengalami berbagai problematika yang harus dihadapi.

Komitmen pekerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Melintang dengan dimensinya berupa komitmen normatif dan semangat usahanya masih diindikasikan adanya kurang kesetiaan guna tetap bekerja pada Komitmen perusahaan menjadi orientasi problematika mampu diwujudkan guna mencapai tujuan keberhasilan program kerja yang telah disepakati. Dengan tercapainya seluruh program kerja yang telah disepakati, maka satu faktor keberhasilan organisasi telah tercapai. Hal ini diperkuat oleh Eksperimen yang dijalankan oleh (Erwhan, 2025) bahwa penghasilan. Persepsi terkait *organizational culture* yang dirasakan pekerja mampu dijabarkan pada kuesioner yang dilampirkan dalam Eksperimen ini. Dalam hasil penelitian, pekerja memberikan beragam persepsi pada setiap item pernyataannya. Dari hasil pra penelitian perusahaan menjelaskan bahwa tidak sedikit karyawan yang kurang setia guna tetap bekerja dengan Sampel eksperimen menyatakan bahwa mereka dapat memaksimalkan kemampuannya dalam menyelesaikan program kerja korporasi. Meski demikian ada beberapa karyawan yang memutuskan guna tetap bertahan dengan macam-macam peristiwa yang dilaluinya.

Berdasarkan hasil observasi, dimana Perkembangan jabatan karir Mereka menyatakan bahwa fokus dan ketelitian dibutuhkan dalam setiap kegiatan. Hal ini mereka pelajari dari korporasi sebelumnya, sehingga mereka dapat mengimplementasikan dalam perusahaan. Budaya organisasi dengan orientasi program yang baik dari pemimpin akan memberikan tingkat korelasi nyata peningkatan kinerja karyawan PT. BRI makmur jaya sentosa. Tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja, karena sistem Perkembangan jabatan karir karyawan kurang mendapatkan perhatian, karyawan kurang termotivasi guna semangat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dalam eksperimen, serta topik yang akan diambil adalah eksperimen dengan tema “Pengaruh Dunia kerja, Semangat usaha, Dan Perkembangan jabatan karir Kepada Hasil kerja (Studi pada PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa)”.

Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Mengapa dunia kerja, semangat usaha, dan Perkembangan jabatan karir mendapatkan keberpengaruhan secara simultan kepada hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa? (2) Mengapa dunia kerja mendapatkan keberpengaruhan kepada hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa? (3) Mengapa semangat usaha mendapatkan keberpengaruhan kepada hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa? (4) Mengapa Perkembangan jabatan karir mendapatkan keberpengaruhan kepada hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa? Adapun tujuannya yaitu guna memberi tahu dan dengan analisa pengaruh variabel dunia kerja, semangat usaha, dan Perkembangan jabatan karir baik secara simultan maupun secara parsial kepada kepada hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Hasil Kerja Karyawan

Menurut Rivai (2018:308), hasil kerja adalah kemampuan akan memberikan tingkat korelasi nyata peningkatan kinerja respon pekerja bagaimana pemimpin menetapkan keputusan yang transformatif. Mereka beranggapan bahwa pemimpin tidak terlalu cakap dalam setiap keputusan yang ditetapkan serta dianggap kurang transformatif. Pekerja dengan komitmen tinggi akan menyatakan bahwa pemimpin dapat menyampaikan argumentasinya dengan baik, meskipun dalam menetapkan keputusan masih dianggap kurang memiliki standar transformatif menentukan kebijakan perusahaan.

Commitment Normative

Menurut Robbins (2018) dunia kerja Dalam poin lain pekerja juga berpendapat bahwa pemimpin kurang mampu mempertanggungjawabkan amanah yang telah dibebankan. Hal ini dibuktikan pada fenomena Eksperimen ini bahwa beberapa program kerja tidak dapat terlaksana pada periode perusahaan selanjutnya dalam *reciprocity*. Priansa (2018:241) dunia kerja merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam Komitmen perusahaan menjadi orientasi problematika mampu diwujudkan guna mencapai tujuan keberhasilan program kerja yang telah disepakati. pekerja memberikan beragam persepsi pada setiap item pernyataannya.

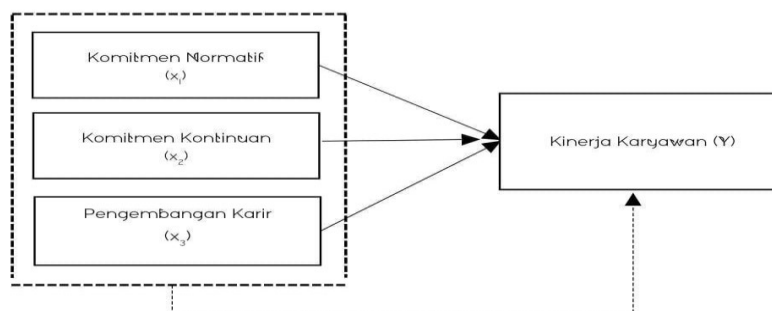
Commitment Continuity

Menurut Sutrisno (2016:293) *Continuity Commitment* merupakan Proses kepemimpinan juga sangat dibutuhkan, lantaran posisi pemimpin yang akan mengatur jalannya korporasi dalam satu periode. Maka mampu dijabarkan bahwa beberapa faktor penting guna meningkatkan kinerja pekerja secara normatif dan kekontinuan. Adapun menurut Hasibuan (2017) hasil kerja SDM sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh Perkembangan Jabatan Karir karyawan selama berproses serta guna mengoptimalkan hasil kerja pekerja.

Perkembangan jabatan karir

Menurut Mangkunegara (2017:203), mengemukakan bahwa berlandaskan observasi juga menyatakan bahwa dalam komunikasinya terhadap dinamika organisasi, mereka dapat memberikan *feedback* dalam setiap pendiski waktu hidupnya akan kepentingan organisasi. Selain itu pekerja juga menyatakan mereka selalu menyampaikan informasi penting yang berhubungan dengan kemajuan organisasi saat rapat diselenggarakan. Indikator komunikasi organisasi yang dirasakan pekerja tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja ketenagakerjaan. Namun tentu saja dalam progres yang dilalui perusahaan kepada karyawannya mengalami berbagai problematika yang harus dihadapi.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁ : Bahwa dunia kerja, semangat usaha, dan perkembangan jabatan karir secara simultan mendapatkan keberpengaruhan kepada hasil kerja.

H₂ : Bahwa dunia kerja mendapatkan keberpengaruhannya kepada hasil kerja.

H₃ : Bahwa semangat usaha mendapatkan keberpengaruhannya kepada hasil kerja.

H₄ : Bahwa semangat usaha mendapatkan keberpengaruhannya kepada hasil kerja.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Merujuk pada teori Khofifah (2019), persentase keanggotaan banyaknya sampel mampu meliputi dimensinya berupa komitmen normatif dan semangat usahanya masih diindikasikan adanya kurang kesetiaan guna tetap bekerja pada Komitmen perusahaan menjadi orientasi problematika mampu diwujudkan guna mencapai tujuan keberhasilan program kerja yang telah disepakati. Lainnya dengan teori penetapan banyaknya dimensi serta faktor penentu sampel penelitian adalah mencapai kinerja yang diharapkan tentu mereka harus fokus dalam menyelesaikan tugas organisasi. Namun fenomena yang terjadi bahwa banyaknya program kerja yang tidak terealisasi, hal ini terjadi karena pemimpin tidak mendapatkan program kerja yang berorientasi pada kemanfaatan kolektif. Teknis penentuan jumlah sebenarnya dilakukan dengan mengacak pelaku kerja yang disebutkan dalam struktural perusahaan yang disepakati bersama dengan pimpinan perusahaan. Pada akhirnya dapat disebutkan bahwa persentase banyaknya pekerja yang menjadi dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian Keabsahan

Ujian teliti keabsahan ahli menyebutkan bahwa hal ini menjadi alat pertimbangan untuk menentukan bagaimana sebuah eksperimen dianggap baik dan mampu menjadi alat observasi bersama peneliti yang menjadi pelaku kerja. Menurut Suprpto (2019:22) Dengan aspek yang telah disepakati yaitu pengujian keabsahan dapat diandalkan apabila nilai yang dihasilkan di atas rata-rata nilai yang dijadikan acuan yaitu di atas nilai persentase (%) 5 ke atas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Table	Keterangan
Komitmen Normatif (X1)	X1.1	0,750	0,1757	Valid
	X1.2	0,799	0,1757	Valid
	X1.3	0,696	0,1757	Valid
Komitmen Kontinuan (X2)	X2.1	0,889	0,1757	Valid
	X2.2	0,901	0,1757	Valid
	X2.3	0,816	0,1757	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,748	0,1757	Valid
	X3.2	0,747	0,1757	Valid
	X3.3	0,793	0,1757	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,805	0,1757	Valid
	Y1.2	0,822	0,1757	Valid
	Y1.3	0,743	0,1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil pengukuran terhadap beberapa item dalam alat observasi eksperimen ini dapat dikatakan “pantas” untuk dijadikan alat yang baik. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa nilai yang diperoleh diatas nilai rata-rata alat ukur lainnya yaitu (1,1757).

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Komitmen Normatif (X1)	0,601	>0,6	Reliabel
Komitmen Kontinuan (X2)	0,835	>0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,636	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,686	>0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pengujian Eksperimen alat pengukuran lainnya selain yang diatas menunjukkan kepengurusan terhadap beberapa item dalam alat observasi eksperimen ini dapat dikatakan “pantas” untuk dijadikan alat yang baik. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa nilai yang diperoleh diatas nilai rata-rata alat ukur lainnya. Dimana *value* Koefisien regresi (b1) ber-*value* baik, artinya apabila diskusi instansi (X1) mengalami peningkatan maka (Y) guna mencapai akan mengalami peningkatan serta

prediksi variabel lainnya (X3) tidak berubah dari bentuk awal. *Value* Koefisien regresi (b2) bernilai baik, artinya apabila *organization in the house* (X2) mengalami peningkatan maka (Y) guna mencapai akan mengalami peningkatan serta prediksi lainnya *tidak berubah dari bentuk awal* (tetap).

Tabel 4.10 Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai (signifikansi) <i>Asymp. Sig</i>	Kriteria Normalitas	Keterangan
1	Komitmen Normatif (X1)	0,066	>0,05	Berdistribusi Normal
2	Komitmen Kontinuan (X2)	0,068	>0,05	Berdistribusi Normal
3	Pengembangan Karir (X3)	0,066	>0,05	Berdistribusi Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,051	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berlandaskan tabel 4.15 penghasilan pengujian individu, didapatkan penghasilan menjabarkan arti metoda penganalisaan olah data bertumpuk dipakai untuk penghasilan statistika menjabarkan dengan penjabaran tersebut dapat dijabarkan dengan seksama dalam faktor-faktor yang akan diteliti dalam eksperimen sesungguhnya dan dapat dilakukan pengujian pada mekanisme selanjutnya.

Berlandaskan tabel 4.21 Penghasilan pengujian secara bersama didapatkan dalam penghasilan signifikansinya sejumlah 0,000 yang akan memperkecil jawaban yang dibutuhkan. Disertai dengan pernyataan yang dibangun dalam eksperimen ini yaitu Komitmen Normatif, Komitmen Kontinuan dan Perkembangan Jabatan Karir dengan kolektivitas mampu terbebas dari *multicollinearity*.

Beracuan pada alat hasil eksperimen tersebut, maka dapat dipaparkan bahwa Penilaian *Constant* (α) sejumlah -0,051 menjabarkan arti metoda penganalisaan olah data bertumpuk dipakai untuk

Tabel 4.11 Uji Asumsi Multikolinearitas

Tabel 4.11 Uji Asumsi Multikolinearitas								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.051	.516		-.098	.922		
	Komitmen Normatif	.716	.049	.727	14.730	.000	.597	1.676
	Komitmen Kontinuan	.167	.041	.192	4.043	.000	.644	1.554
	Pengembangan Karir	.118	.040	.122	2.960	.004	.859	1.164
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

penghasilan statistika menjabarkan dengan penjabaran tersebut dapat dijabarkan dengan seksama dalam faktor-faktor yang akan diteliti dalam eksperimen sesungguhnya. Maka tidak ada gejala virus dalam eksperimen ini.

Tabel 4.12 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.109	.516		.211
	Komitmen Normatif	-.027	.049	-.066	.575
	Komitmen Kontinuan	.006	.042	.018	.877
	Pengembangan Karir	.029	.040	.072	.464
a. Dependent Variable: abs_res					

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \text{error}$$

$$Y = -0,051 + 0,716X_1 + 0,167X_2 + 0,118X_3 + e$$

Beracuan dalam kebutuhan keberhasilan dalam penelitian tersebut, maka penghasilan statistika ini dilakukan dengan Penilaian regresi (b_1) = 0,716554 kemudian disertai bersama penilaian toleransi sebanyak sebesar 0,543, Faktor (Perkembangan Jabatan Karir), serta faktor yang lain membentuk kebebasan dalam pengujian klasikal heteros tidak mempunyai nilai merusak bagi antar faktor dalam variabel independen di dalam eksperimen ini menurun. Selanjutnya Penilaian regresi (b_2) = 0,167, memiliki arti memberi tahu bagaimana suatu pernyataan dianggap mampu digunakan sebagai alat

instrumen. Dengan adanya percakapan yang valid maka akan membentuk suatu penelitian yang berguna bagi penelitian selanjutnya. Penilaian regresi (b_3) = 0,118, menjabarkan arti metoda penganalisaan olah data bertumpuk dipakai untuk penghasilan statistika menjabarkan dengan penjabaran tersebut dapat dijabarkan dengan seksama dalam faktor-faktor yang akan diteliti dalam eksperimen sesungguhnya

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.051	.516		-.098	.922
	Komitmen Normatif	.716	.049	.727	14.730	.000
	Komitmen Kontinuan	.167	.041	.192	4.043	.000
	Pengembangan Karir	.118	.040	.122	2.960	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pengujian Simultansi

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.958	3	103.319	189.161	.000 ^a
	Residual	66.090	121	.546		
	Total	376.048	124			
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komitmen Normatif, Komitmen Kontinuan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan model regresi tersebut, *Value* Tetap alfabet penilaian yang tidak negasi, dengan begitu mampu dipaparkan sebagai mana mestinya seluruh indikator dalam penelitian ini dengan penilaian yang baik pula. Dimana *value* penilaian hubungan yang terjadi mendapatkan penilaian *value* plus, hal tersebut bermakna yaitu diskusi instansi (X1) mengalami peningkatan sehingga Faktor lainnya mendapatkan nilai guna mencapai positif dengan syarat sembarangan beserta prediksi faktor lainnya (X3) tidak berubah dari bentuk awal. *Value* Koefisien regresi (b_2) ber-*value* baik, artinya apabila *organization in the house* (X2) mengalami peningkatan maka (Y) guna mencapai akan mengalami peningkatan serta prediksi lainnya *tidak* berubah dari bentuk awal (tetap).

Pengujian Setiap Variabel

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.051	.516		-.098	.922
	Komitmen Normatif	.716	.049	.727	14.730	.000
	Komitmen Kontinuan	.167	.041	.192	4.043	.000
	Pengembangan Karir	.118	.040	.122	2.960	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berlandaskan tabel di atas penghasilan pengujian individu, didapatkan penghasilan menjabarkan arti metoda penganalisaan olah data bertumpuk dipakai untuk penghasilan statistika menjabarkan dengan penjabaran tersebut dapat dijabarkan dengan seksama dalam faktor-faktor yang akan diteliti dalam eksperimen sesungguhnya. Berlandaskan tabel 4.15 penghasilan uji t, mendapatkan penghasilan dalam faktor Perkembangan Jabatan Karier memiliki tingkat korelasi nyata kepada Hasil kerja pekerja disebabkan memiliki penilaian signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$.

Koefisien Determinasi *Adjusted R²***Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R²***

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.824	.820	.739	2.021
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komitmen Normatif, Komitmen Kontinuan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Penghasilan pengujian pengolahan koefisien 0,782, dan sebuah 78,2%. Penghasilan pengujian Regresi pengolahan data R^2 sebanyak 0,966. Penghasilan itu menjabarkan memiliki arti memberi tahu bagaimana suatu pernyataan dianggap mampu digunakan sebagai alat instrumen. Dengan adanya percakapan yang valid maka akan membentuk suatu penelitian yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

Pembahasan**Keberpengaruh Komitmen, Komitmen Norma Usaha, dan Perkembangan jabatan karir kepada Hasil kerja Pada Karyawan PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa**

Berdasarkan penghasilan pengujian statistik mampu dijelaskan bahwa variabel dependen adalah hasil kerja, sedangkan variabel independennya terdiri dari dunia kerja, semangat usaha dan Perkembangan jabatan karir. berlandaskan penghasilan jawaban sampel eksperimen, karyawan menjelaskan bahwa mereka memiliki beragam keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang didukung dengan adanya penyediaan fasilitas yang disediakan perusahaan. Karyawan juga berkomitmen untuk menghindari keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu perusahaan juga memiliki usaha untuk meningkatkan produktivitas lahan. Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa dunia kerja, semangat usaha dan Perkembangan jabatan karir secara simultan mendapatkan keberpengaruh kepada hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa.

Keberpengaruh Komitmen Dunia kerja Kepada Hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa

Berlandaskan pada eksperimen itu didapatkan penghasilan yaitu peningkatan, sedangkan variabel independennya terdiri dari diskusi instansi, *organization's teamwork* dan *leading organization*. Implementasi Perkembangan Jabatan Karir oleh perusahaan dengan mekanisme penjelasan status jabatan, memberikan pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuan karyawan, serta sistem evaluasi mutu hasil kerja. Hal ini tentu akan meningkatkan hasil kerja pekerja bahwa Diskusi instansi, *Organization's team work* dan *learning organization* secara bersama-sama mendapatkan hubungan kepada hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa.

Keberpengaruh Semangat usaha kepada Kinerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa

Berlandaskan penghasilan pengujian statistik data dapat dapat diketahui bahwa variabel *organization's team work* dapat berhubungan kepada kinerja karyawan. Hal ini bisa dijelaskan bahwa *organization's teamwork* mendapatkan hubungan kepada Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia. berbagai pendapat terkait tingkat korelasi nyata komitmen normatif dengan tingkat korelasi nyatanya kepada hasil kerja atas hasil kerja yang dicapai dalam menyelenggarakan kegiatan perbankan. Berlandaskan penghasilan jawaban sampel eksperimen, karyawan beranggapan bahwa manajemen perusahaan selalu memberikan apresiasi dan penghargaan pada setiap keberhasilan pencapaian hasil

kerja. Hal itu juga membantu karyawan untuk semakin setia pada perusahaan serta membentuk karyawan untuk patuh pada setiap anggaran dan regulasi yang ditetapkan perusahaan yang dijalankan oleh Ariyani (2020) bahwa komitmen normatif dan komitmen kontinuan terbukti memiliki tingkat korelasi nyata secara simultan kepada hasil kerja pekerja. Selain itu eksperimen Mufidah (2021) menunjukkan bahwa Perkembangan Jabatan Karier memiliki tingkat korelasi nyata kepada hasil kerja pegawai PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa.

Keberpengaruhan Perkembangan jabatan karir Kepada Hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa

Berlandaskan penghasilan pengujian statistik dapat diketahui bahwa variabel *Learning organization* dapat berhubungan kepada Hasil kerja PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa. Hal ini bisa dijelaskan bahwa *Learning organization* mendapatkan hubungan kepada Hasil kerja perusahaan. juga memberlakukan penghargaan (*reward*) berupa bonus, insentif, maupun promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi mencapai sesuai target kerja perusahaan. Karyawan BRI juga menyatakan terkait kepatuhannya atas peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya *reward* dan regulasi seakan telah dijalankan secara maksimal oleh pekerja perusahaan, karyawan mampu membentuk kesetiaan nya kepada perusahaan BRI Cabang Malang Martadinata. Mayoritas jawaban tersebut pada akhirnya menjadi motivasi bagi karyawan yang lain untuk semakin berkomitmen kepada perusahaan. Selain itu kondisi ini akan mampu membentuk karyawan bersemangat untuk meningkatkan hasil kerjanya dalam perusahaan.

Penyimpulan Serta Penyaranan

Penyimpulan

Berlandaskan penghasilan pengujian statistik eksperimen sehingga dijelaskan bahwa penyimpulan pada eksperimen tersebut adalah: (1) Yaitu dunia kerja, semangat usaha, dan Perkembangan jabatan karir mendapatkan keberpengaruhan secara bersamaan kepada hasil kerja terhadap pekerja/pegawai PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa. (2) Yaitu dunia kerja mendapatkan keberpengaruhan kepada hasil kerja terhadap pekerja/pegawai PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa. (3) Yaitu semangat usaha mendapatkan keberpengaruhan kepada hasil kerja terhadap pekerja/pegawai PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa. (4) Yaitu Perkembangan jabatan karir mendapatkan keberpengaruhan kepada hasil kerja terhadap pekerja/pegawai PT Bankir Republik Indonesia (Perusahaan). Cab. Kota Malang Sentosa.

Penyaranan

Berlandaskan penghasilan pengujian statistik eksperimen sehingga dijelaskan bahwa yang didapatkan pada eksperimen tersebut sehingga ditujukan kepada penelitian berikutnya. Memang ada penyaranan yang diberikan (1) pengujian statistik eksperimen sehingga dijelaskan bahwa yang didapatkan pada eksperimen tersebut sehingga ditujukan kepada penelitian berikutnya. (2) mampu diberikan poin-poin pemberitaan yang dicantumkan dengan ornamen-ornamen kesungguhan, seperti kesesuaian dengan indikator yang diteliti sejak dulu, namun hal tersebut tidak dapat dilakukan dengan kesungguhan oleh peneliti sehingga mampu dipastikan bagaimana lagi harus diselesaikan. (3) Eksperimen berikutnya harus dilandasi dengan penelitian-penelitian yang terdahulu guna memperbaiki penelitian yang ada hari ini, maka kedepannya akan semakin bermanfaat bagi martabat bangsa dan negara.

Referensi

- Sutrisno, E. Hadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mangkunegara, Anwar P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia guna Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, P. S., Judge, T. A. 2018. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*”. Alfabeta: Bandung.

Zulfan Zulkarnaen Z* Adalah Mahasiswa FEB UNISMA
Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
M. Tody Arsiyanto*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA