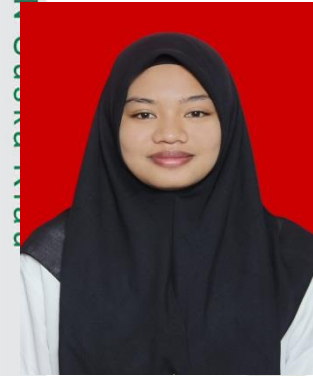


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LAZNAS INISIATIF
ZAKAT INDONESIA (IZI) RIAU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh :

MAYA KUMALA SARI

NIM : 11970123703

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LAZNAS INISIATIF
ZAKAT INDONESIA (IZI) RIAU**

SKRIPSI

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



DISUSUN OLEH:

MAYA KUMALA SARI
11970123703

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

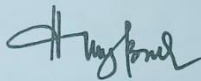
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MAYA KUMALA SARI
NIM : 11970123703
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA LAZNAS INISIATIF ZAKAT
INDONESIA (IZI) RIAU

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



Dr. Hi. MAHYARNI, SE, MM
NIP.197008261999032001

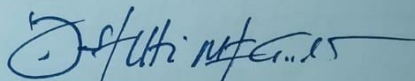
MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hi. MAHYARNI, SE, MM
NIP.197008261999032001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MAYA KUMALA SARI
 NIM : 11970123703
 Tempat/Tgl. Lahir : BANGKO BAKTI, 17 MARET 2001
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LAZNAS INISIATIF
ZAKAT INDONESIA (IZI) RIAU.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 16 JUNI 2023
 Yang membuat pernyataan


 METERAI TEMBEL
 NO. 26AJX008361953
 MAYA KUMALA SARI
 NIM : 11970123703

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maya Kumala Sari
NIM : 11970123703
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Putriana, SE, MM



.....

Penguji I
Dr. Muhammad April, SH, M.Hum



.....

Penguji II
Endrianto Ustha, ST, MM



.....

Sekretaris
Ilham Chanra Putra, S.E., M.M



.....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LAZNAS INISIATIF ZAKAT INDONESIA (IZI) RIAU

Oleh :
MAYA KUMALA SARI
11970123703

Penelitian ini dilakukan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja baik maka secara otomatis tujuan perusahaan pun akan tercapai. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau sebanyak 38 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Secara simultan Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Besaran pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau sebesar 60,7% sementara 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT INDONESIAN ZAKAT INITIATIVE (IZI) RIAU

By :

**MAYA KUMALA SARI
11970123703**

This research was conducted at Laznas Initiative of Indonesian Zakat (IZI) Riau. The purpose of this study was to find out how much Organizational Commitment and Career Development have a partial or simultaneous effect on Employee Performance at Laznas Initiative Zakat Indonesia (IZI) Riau. Performance is a factor that affects the level of success of a company. If the performance is good, the company's goals will automatically be achieved. The population in this study were all employees at Laznas Initiative Zakat Indonesia (IZI) Riau as many as 38 people with a sampling technique using saturated or census sampling methods. The data analysis method used is descriptive quantitative. The data analysis technique in this study was multiple linear regression using SPSS. The results showed that partially Organizational Commitment had an effect on Employee Performance at Laznas Initiative Zakat Indonesia (IZI) Riau. Career Development partially affects employee performance at Laznas Initiative Zakat Indonesia (IZI) Riau. Simultaneously Organizational Commitment and Career Development have an influence on Employee Performance at Laznas Initiative Zakat Indonesia (IZI) Riau. The magnitude of the influence of Organizational Commitment and Career Development on Employee Performance at Laznas Initiative Zakat Indonesia (IZI) Riau is 60.7% while 39.3% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Organizational Commitment, Career Development, Performance

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi besar Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Strata I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

1. Untuk yang tercinta kedua orang tua saya, Ayah saya Segar dan ibu saya Suriani Br. Hasibuan, terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya atas segala do'a dan perjuangannya dari dalam kandungan hingga saat ini, demi keberkahan dan kesuksesan saya dikemudian hari. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud terimakasih kepada Ayah dan Ibu, semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan Allah SWT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Abang saya Surya Darma, M. Abdul Rahman, Poniman, dan Suherman. Kakak saya Nuraisyah, Dedek Syahfitri, Rika Astuti Br. Hotang, dan Kiki Handayani. Terimakasih telah memberikan dukungan secara moral dan material, do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Prof. Dr.Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada saya menimba ilmu di universitas tercinta ini.

Ibu Dr. H. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr.Mahmuzar,M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M. selaku Penasehat Akademis di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Bapak/Ibu Dosen dan Tendik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliahan.

Seluruh karyawan dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.

Kepada bapak Iqbal Farizi selaku pimpinan Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Kepada sahabat-sahabat (ainun, Via, Yessie, Putri, Ernita, Wulan) yang telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.

Seluruh teman-teman Lokal D S1 Manajemen angkatan 2019 serta seluruh teman-teman lokal G Konsentrasi Manajemen SDM angkatan 2019. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT. Penulis juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah Khairan Katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, Aamiin Ya Rabbal ,amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juni 2023

Penulis,

MAYA KUMALA SARI
NIM: 11970123703

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II	14
TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Fungsi Manajemen	15
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
Kinerja Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	18
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.2 Komitmen Organisasi	24
2.3.1 Pengertian Komitmen	24
2.3.2 Indikator Komitmen organisasi	24
2.3.3 Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	25
2.3 Pengembangan Karir	26
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir	26
2.4.2 Indikator Pengembangan Karir	27
2.4.3 Bentuk Pengembangan Karir	28
2.5 Pengaruh Antara Variabel	29
2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.2	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.5.3	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.6	Konsep Islam	30
2.6.1	Komitmen Organisasi dalam Konsep Islam	30
2.6.2	Pengembangan Karir dalam Konsep Islam	31
2.6.3	Kinerja dalam Konsep Islam	32
2.7	Penelitian Terdahulu	33
2.8	Kerangka Pemikiran.....	35
2.9	Konsep operasional Variabel Penelitian.....	36
2.10	Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III		40
METODE PENELITIAN		40
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.2	Jenis dan Sumber Data	40
3.2.1	Jenis Data	40
3.2.2	Sumber Data.....	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3.1	Kuesioner (Angket).....	41
3.3.2	Interview (Wawancara)	42
3.4	Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1	Populasi.....	42
3.4.2	Sampel.....	43
3.5	Teknik Analisis Data.....	43
3.5.1	Analisis Deskriptif	44
3.5.2	Analisis Kuantitatif.....	44
3.6	Uji Kualitas Data	44
3.6.1	Uji Validitas.....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas	45
3.7	Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1	Uji Normalitas	46
3.7.2	Uji Multikolinieritas	46
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

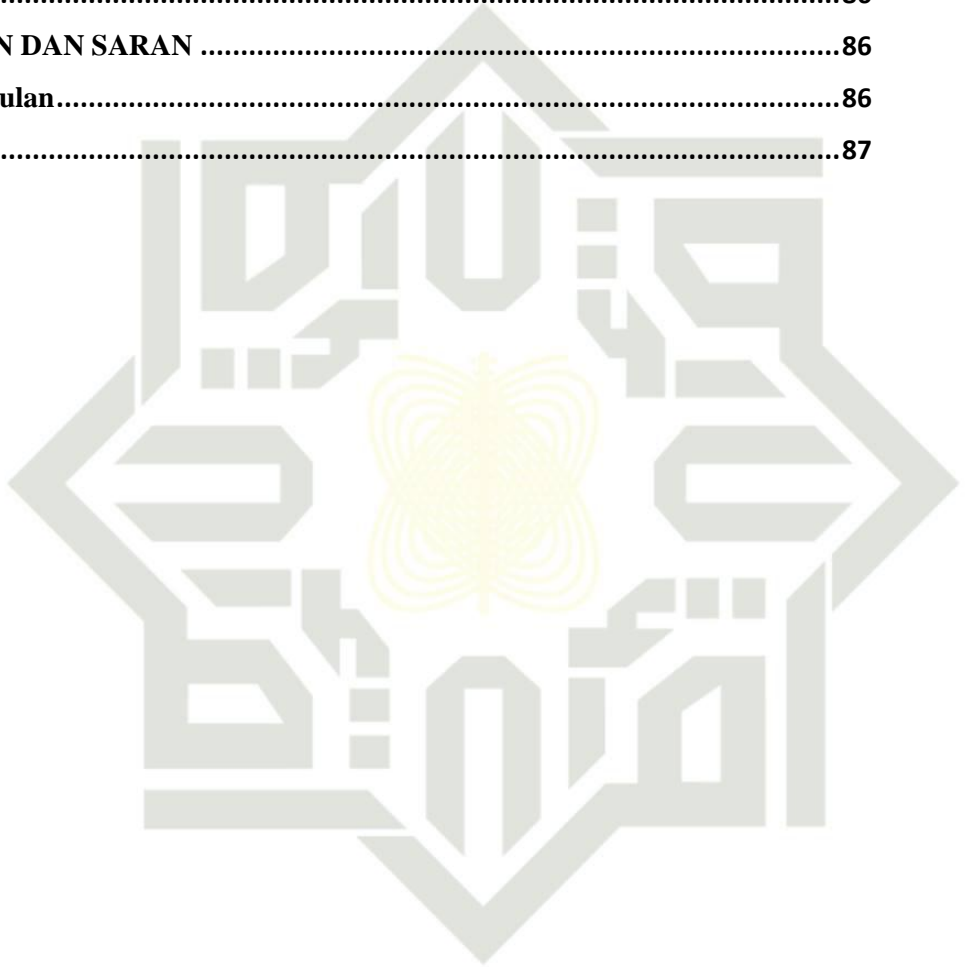
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

3.7.4	Uji Autokorelasi	47
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.9	Uji Hipotesis	48
3.9.1	Uji T (parsial)	49
3.9.2	Uji F (Simultan).....	49
3.9.3	Uji koefisien Korelasi.....	50
3.9.4	Koefisien Determinasi (R ²).....	51
BAB IV	53
GAMBARAN UMUM LOKASI PERUSAHAAN		53
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.2	Letak Geografis Lembaga Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau	55
4.3	Struktur Organisasi	56
4.4	Uraian Tugas	57
BAB V	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		61
5.1	Karakteristik Responden	61
5.1.1	Responden Berdasarkan Umur.....	61
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
5.1.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	63
5.2	Deskripsi Variabel	64
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	64
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	66
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	68
5.3	Uji Kualitas Data	69
5.3.1	Uji Validitas.....	69
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	70
5.4	Uji Asumsi Klasik	71
5.4.1	Uji Normalitas	71
5.4.2	Uji Multikolinieritas	72
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	73
5.4.4	Uji Autokorelasi	74
5.5	Analisis Data Penilaian	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.5.1	Regresi Linier Berganda.....	75
5.5.2	Uji Secara Parsial (Uji T)	76
5.5.3	Uji Secara Simultan (Uji F)	78
5.5.4	Koefisien Determinasi.....	79
5.6	Pembahasan.....	79
BAB VI	86
KESIMPULAN DAN SARAN	86
6.1	Kesimpulan.....	86
6.2	Saran	87



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Tingkat Kehadiran Amil Zakat Laznas IZI Riau 4

Tabel 1.2 : Target PHP Laznas IZI Riau 5

Tabel 1.3 : Promosi Jabatan Amil Zakat Laznas IZI Riau 7

Tabel 1.4 : Jangka Waktu Pengembangan Karir 9

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu 33

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel 36

Tabel 3.1 : Kriteria Skor Penelitian 42

Tabel 3.2 Koefisien Korelasi..... 50

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden 61

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 62

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 62

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan 63

Tabel 5.5 : Rekapitulasi Komitmen Organisasi 64

Tabel 5.6 : Rekapitulasi Pengembangan Karir 66

Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja..... 68

Tabel 5.8 Uji Validitas Angket..... 70

Tabel 5.9 Uji Reliabilitas Angket..... 71

Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas..... 73

Tabel 5.11 Uji Autokorelasi..... 75

Tabel 5.12 Analisis Regresi Linear Berganda 75

Tabel 5.13 Uji hipotesis Parsial..... 77

Tabel 5.14 : Uji F Hitung 78

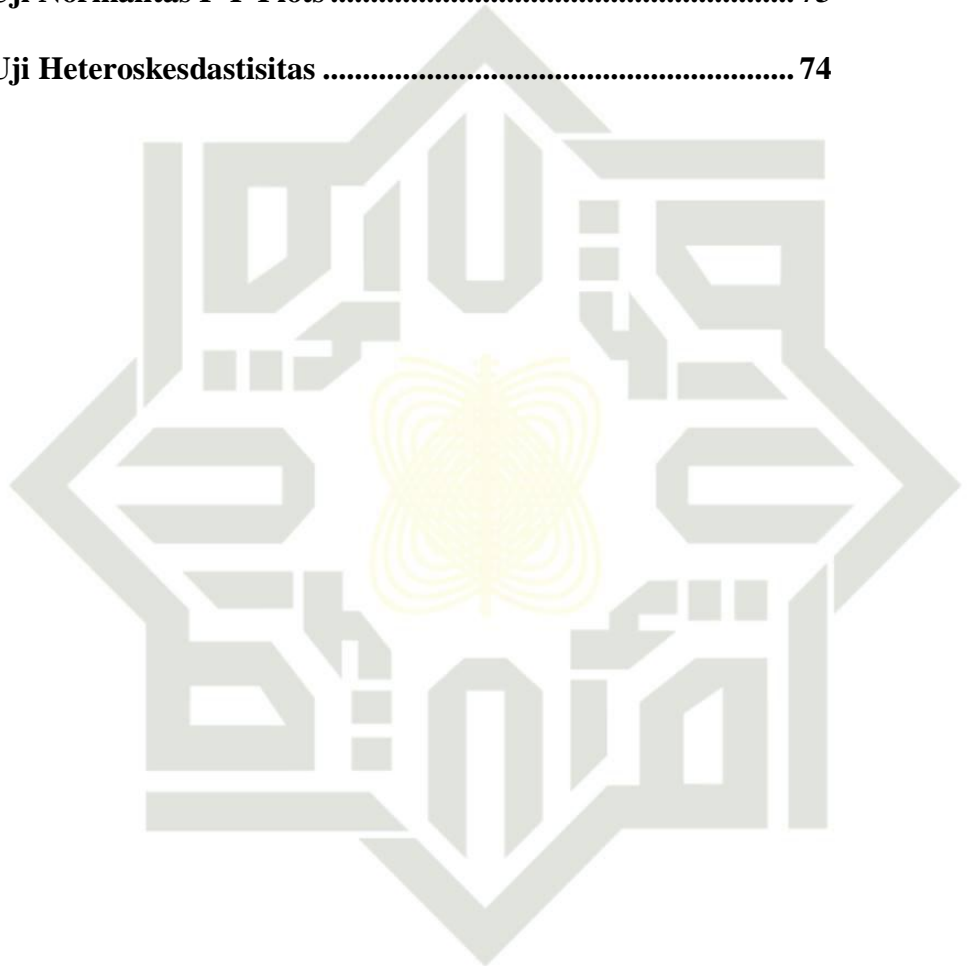
Tabel 5.15 Koefisien Determinasi 79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. : Proses Pengembangan Karir Pada Laznas IZI Riau	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	35
Gambar 5.1 Uji Normalitas P-P Plots	73
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	74



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan maupun organisasi harus memiliki keunggulan yang kompetitif (*Competitive Advantage*) tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya untuk meningkatkan eksistensi perusahaan. Perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan kompetitif pasti memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam memenangkan persaingan. Salah satu sumber-sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus di lakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Laznas IZI (Inisiatif Zakat Indonesia) Riau adalah Lembaga Amil Zakat Skala Nasional melalui Surat Keputusan Kementrian Agama RI Nomor 950 Tahun 2020 yang setiap pengoperasiannya diawasi oleh Biro Kepatuhan Syariah. IZI merupakan wadah penerima zakat serta penyaluran zakat di Provinsi riau. IZI memfokuskan pada pengelolaan Zakat, Infak, Sedekah dan Dana Sosial Keagamaan lainnya.dan izin operasional Kantor Wilayah Kementerial Agama Provinsi riau Nomor 456 Tahun 2021. Yayasan Zakat Indonesia – IZI – dikenal sangat luas dan memiliki reputasi yang baik sejak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

tahun 2015 dalam memelopori era baru gerakan filantropis islam modern di Indonesia. Dengan berbagai konsideran (pertimbangan) dan kajian mendalam, Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) lahir pada Hari Pahlawan, 10 November 2014.

Alasan dilahirkannya IZI adalah adanya tekad yang kuat untuk membangun lembaga pengelola zakat yang amanah. Dengan fokus dalam pengelolaan zakat serta donasi keagamaan lainnya diharapkan IZI dapat lebih bersungguh-sungguh mendorong potensi besar zakat menjadi kekuatan real dan pondasi yang kuat untuk menopang kemuliaan dan kesejahteraan umat melalui tindakan yang berkesan jelas di lembaga, pelayanan yang prima, efektifitas program yang tinggi, proses bisnis yang efisien dan modern, serta 100% syariah *compliance* sesuai dengan sasaran Ashnaf dan Maqashid (tujuan) syariah. Program yang dilakukan IZI adalah Program Pendidikan, Program Ekonomi, Program Kesehatan, Program Sosial, Program Dakwah. Beberapa karya-karya yang dihasilkan oleh Amil, Direktur maupun Dewan Pengawas Syariah IZI seperti Buku Seputar Muamalah dan Buku Saku Fiqih Qurban Kekinian. Berbagai layanan yang disediakan oleh IZI yaitu Layanan untuk Pembayaran, Layanan untuk Donatur, dan Layanan untuk Mustahik.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (**Kasmir, 2016:182**) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja Badan Amil Zakat Laznas IZI Riau saat ini sangat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menurun dikarenakan komitmen organisasi karyawan tidak dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Akibat dari komitmen karyawan terhadap organisasi yang tidak baik dalam menjalankan segala tanggung jawab yang telah diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka promosi jabatan dan pengembangan karir tidak diberlakukan untuk karyawan tersebut untuk pengembangan karir karyawan kedepannya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam kehidupan dan pengembangan dari organisasi, kunci keberhasilan organisasi sepenuhnya bergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Karena komitmen berhubungan dengan konsep individu dari kehidupan karyawan, karena sikap keterkaitan seseorang terhadap suatu organisasi merupakan cerminan dari komitmen organisasi. Berdasarkan wawancara Dari Bapak Fadlul Rifky Eka Putra, SE selaku ZIS Consultant, saat ini komitmen organisasi yang terjadi di Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan segala tanggung jawabnya. Mulai dari telat dalam kehadirannya, tidak ada izin jika ada kegiatan lainnya, serta tanggung jawabnya tidak mencapai target pekerjaannya. Sehingga komitmen organisasi karyawan menurun dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Tabel 1.1 : Tingkat Kehadiran (Absensi) Amil Zakat Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total Absensi/Tahun	Persentase
			Izin	Sakit	Alpa		
2018	240	20	22	12	23	57	23%
2019	240	24	20	11	15	46	19%
2020	240	30	20	18	13	51	21%
2021	240	35	15	18	15	48	20%
2022	240	38	17	25	18	60	25%

Sumber: HRD Laznas IZI Riau Pekanbaru, 2023

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat tingkat kehadiran Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau dari 5 tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran mengalami fluktuasi. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tahun 2018-2022 karyawan yang dengan keterangan Izin yaitu adanya kegiatan lain diluar urusan kerja. Seperti, kegiatan pribadi dengan keluarga. Keterangan Sakit di karenakan karyawan yang terkena musibah sakit. Dan keterangan Alpa di karenakan beberapa alasan seperti sengaja tidak hadir, telat absen karena terlambat datang. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan rendah. Menurut informasi dari pihak Laz IZI Riau Bapak Fadlul Rifky Eka Putra, SE selaku ZIS Consultant, karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alpa memiliki beberapa alasan seperti sengaja mangkir dalam bekerja, beralasan sakit atau ada kegiatan lain. Namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor dan ada urusan yang mendesak. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja Badan Amil Zakat Laznas IZI Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.2 : Target Pencapaian Hasil Penghimpunan (PHP) Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau

No	Tahun	Target	Pencapaian Hasil Penginputan (PHP)
1	2020	2.500.000.000	2.570.746.389
2	2019	2.850.000.000	2.700.673.435
3	2020	3.000.000.000	2.760.314.910
4	2021	3.410.000.000	3.424.566.916
5	2022	4.000.000.000	3.648.108.869

Sumber: Kantor Laznas IZI Riau, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Pencapaian Hasil Penghimpunan (PHP) Badan Amil Zakat Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau memperlihatkan angka naik-turun. Mulai dari tahun 2020-2021 adanya kenaikan Pencapaian Hasil Penghimpunan (PHP), dan pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan Pencapaian Hasil Penghimpunan (PHP). Penyebab dari naik turunnya PHP LAZNAS IZI dikarenakan kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga melaksanakan targetnya tidak dengan sungguh-sungguh untuk mencari atau mendapatkan para Muzakki atau donatur zakat. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan rendah, sehingga Pencapaian Hasil Penghimpunan (PHP) yang di himpun mengalami penurunan sehingga berpengaruh terhadap kinerja Amil Zakat Laznas IZI Riau. Komitmen organisasi Komitmen adalah ketaatan seseorang melaksanakan tanggungjawabnya terhadap lisan, perlakuan, peraturan, ataupun kebijakan perusahaan.

Tidak hanya komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau mempunyai beberapa program pengembangan karir antara lain kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, promosi jabatan bagi karyawan dan mutasi karyawan. Promosi jabatan bagi Amil Zakat Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau diputuskan dari Laznas IZI pusat yang berlokasi di Jakarta Timur. Adanya promosi jabatan tersebut sesuai dengan penilaian terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan. Berikut proses pengembangan karir Amil Zakat Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau:



Sumber: HRD Laznas IZI Riau Pekanbaru, 2023

Gambar 1.1. : Proses Pengembangan Karir Pada Amil Zakat Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan data berupa informasi yang diperoleh peneliti dari Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau, adanya perbedaan kompensasi yang di dapat di setiap jabatan yang ada di Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI). Adapun kompensasi yang di dapat seperti kompensasi keuangan dan non keuangan. Kompensasi keuangan adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, dan tahunan) seperti gaji, upah, bonus, komisi, intensif. Sedangkan kompensasi non keuangan adalah kompeensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan komunikasi, tunjangan kelangkaan, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan Hari Raya, lembur, dan tunjangan hari tua.

Berikut adalah jumlah karyawan yang melakukan promosi jabatan di Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau:

Tabel 1.3 : Promosi Jabatan Amil Zakat Laznas IZI (Inisiatif Zakat Indonesia) Riau:

Tahun	Jumlah Karyawan Dipromosikan	Bagian Yang Dipromosikan
2018	1	Relawan – Fasilitator
2019	1	Fasilitator – Mitra Kerja
2020	3	Mitra Kerja – Staf
2021	1	Staf – Kepala Bidang
2022	2	Kepala Bidang – Kepala Perwakilan

Sumber: HRD Laznas IZI Riau Pekanbaru, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa promosi yang dilakukan Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau selama 5 tahun terakhir. Tahun 2018-2022 ada beberapa amil zakat yang dipromosikan jabatan setiap tahunnya. Namun, yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang ditentukan Laznas IZI Riau seperti kinerja yang baik yang dapat memenuhi target yang telah ditentukan untuk seseorang Amil Zakat. Hanya saja beberapa Amil Zakat yang memenuhi persyaratannya seperti pada tahun 2018 terdapat 1 orang Amil Zakat, tahun 2019 terdapat 1 orang Amil Zakat, tahun 2020 terdapat 3 orang Amil Zakat, tahun 2021 terdapat 1 Amil Zakat, tahun 2022 terdapat 2 orang Amil Zakat. Berdasarkan pengamatan penulis lakukan adanya sebuah fenomena yang terjadi yaitu adanya penurunan jabatan dari Kepala Perwakilan menjadi Staf pada tahun 2020. Dikarenakan komitmen Amil Zakat yang tidak baik terhadap organisasi, maka tidak terdapat pengembangan karir Amil zakat dikarenakan kinerja amil zakat yang tidak baik.

Berdasarkan data berupa informasi yang diperoleh peneliti dari Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau, adanya pengembangan karir berupa promosi yang dilakukan di Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau tersebut terjadi berdasarkan dari berbagai tingkat pertimbangan seperti pengalaman dan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut dalam perusahaan. Pengembangan karir karyawan yang dilakukan di Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau dapat dilihat dari tabel berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.4 : Jangka Waktu Yang Pengembangan Karir Pada Laznas IZI Riau

No	Nama Jabatan	Waktu
1	Kepala Perwakilan	3 Tahun
2	Kepala Bidang	3 Tahun
3	Staf	2 Tahun
4	Mitra Kerja	2 Tahun
5	Fasilitator	1 Tahun
6	Relawan	1 Tahun

Sumber: HRD Laznas IZI Riau Pekanbaru, 2022

Pada Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir Amil Zakat Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau memiliki 6 jabatan yang lainnya dengan kurun waktu yang berbeda. Yaitu jabatan Kepala Perwakilan dipromosikan lama waktu 3 tahun sekali. Jabatan Kepala Bidang dipromosikan lama waktu 3 tahun sekali. Jabatan staf dipromosikan lama waktu 2 tahun. Jabatan Mitra Kerja dipromosikan lama waktu 2 tahun sekali. Jabatan Fasilitator dipromosikan lama waktu 1 tahun sekali. Jabatan Relawan dipromosikan lama waktu 1 tahun sekali.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan adanya sebuah fenomena yang terjadi yaitu masih adanya karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun, belum mendapatkan promosi jabatan baru, sehingga karyawan tersebut merasa karirnya tidak berkembang. Tetapi, karyawan yang baru di mutasi dari cabang lain ke kantor Laznas IZI Riau dalam kurun 1 tahun bekerja sudah di promosikan dari Staf ke Kepala Bidang. Karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun dan sudah mempunyai pengalaman pekerjaan, belum mendapatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

promosi jabatan. Hal tersebut membuat karir karyawan belum sepenuhnya berkembang.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terdapat persamaan teknik pengumpulan data, dan hasil penelitian. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah terletak pada subjek dan objek yang diteliti. Lokasi penelitian yang dipilih belum diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga permasalahan yang terjadi tersebut berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya., dan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel bebas dan terikat.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau”.**

Rumusan Masalah

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

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Laznas IZI Riau?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Laznas IZI Riau?
3. Apakah komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Laznas IZI Riau?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Laznas IZI Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Laznas IZI Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Laznas IZI Riau.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang di pelajari dan diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas IZI Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Bagi Universitas

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan dalam proposal ini dibagi atas 6 bab yang kemudian dibagi lagi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan penelitian atas permasalahan yang dibahas yaitu: manajemen sumber daya manusia, kontribusi komitmen organisasi, pengembangan karir, dan kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisa data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum pada perusahaan yang menjadi sampel penelitian yaitu Baznas Amil Zakat IZI Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari gambaran umum hasil penelitian, analisis data seperti uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan atau hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut (**Afandi, 2018:1**) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*Staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*Leading*), dan pengawasan (*Controlling*).

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua pendapat para ahli tersebut Manajemen **adalah** proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Irham Fahmi, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (human resource management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua pendapat para ahli tersebut bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengelolaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam segala aktivitas pekerjaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen secara umum ada 4 (empat) aspek yaitu :

- a. Perencanaan
- b. Pegorganisasian
- c. Pelaksanaan
- d. Pengawasan

Sedangkan secara khusus fungsi manajemen terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu :

- a. Perkiraan (forecsting)
- b. Perencanaan (planning)
- c. Pengorganisasian (organizing)
- d. Pelaksanaan (actuating)
- e. Pengendalian (controlling)

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2016:14-19) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

- a. Analisi Jabatan (*Job Analysis*)

Job Analysis adalah menyusun segala rangkaian pekerjaan yang harus dilaksanakan seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. **Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)**

Perencanaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan karena untuk mempertimbangkan suatu waktu karyawan bisa saja pensiun atau berhenti dalam pekerjaannya dengan berbagai sebab.
- c. **Penarikan Pegawai (*Recruitment*)**

Penarikan karyawan yang akan dipilih adalah karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. **Seleksi (*Seection*)**

Proses seleksi dapat dilakukan mulai dari surat lamaran, tes wawancara, tes tertulis *sampai* dengan tes kesehatan.
- e. **Pelatihan Dan Pengembangan (*Training Dan Development*)**

Pelatihan dilakukan bagi karyawan baru untuk melihat keterampilan dan pengetahuan karyawan sebelum ditempatkan untuk bekerja. Sedangkan *pengembangan* dilakukan khusus untuk karyawan lama untuk pengembangan karirnya. Menambah pengetahuan dan keterampilan yang lebih dari sebelumnya serta menciptakan keterampilan. Dan menempatkan karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil pelatihan yang telah diperoleh selama pelatihan.
- f. **Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)**

Karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi standar maka kinerjanya baik, tetapi *karyawan* yang memiliki kinerja kurang dari standar maka perlu dilakukan evaluasi kemampuan kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- g. **Kompensasi (*Compensation*)**
Kinerja karyawan baik yang mendapatkan prestasi dalam bekerja maka perusahaan memberikan kompensasi yang adil termasuk fasilitas *kesejahteraan* karyawan.
- h. **Jenjang Karier (*Career Path*)**
Jenjang karir merupakan perjalanan kerja seseorang selama ia bekerja yang diberikan kepada semua karyawan yang bekerja. Karir karyawan bisa saja meningkat (promosi), menurun (demosi), atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama).
- i. **Keselamatan Dan Kesehatan (*Safety And Health*)**
Karyawan harus mengutamakan keselamatan dalam bekerja, mematuhi segala rambu-rambu pekerjaan. Dan selalu menjaga kesehatan dalam bekerja, menjaga fisik agar bisa selalu aktif.
- j. **Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)**
Hubunan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintahan yang menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- k. **Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)**
Pemutusan Hubungan Kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Dapat dikarenakan pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut **(Kasmir, 2016:182)** adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut **(Mulyadi, 2015:64)** definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam **(Kasmir, 2016:189)** kondisi kinerja tidak selamanya membaik terus sesuai dengan keinginan. Baik kesalahan dari individu karyawan itu sendiri maupun dari organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil kerja maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin seseorang mempunyai keahlian dan keterampilan, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan keinginan. Artinya karyawan yang mempunyai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kemampuan keahlian dan ketrampilan yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan memiliki kemampuan keterampilan yang kurang baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik, sehingga menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai karakter atau kepribadian yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang mempunyai kepribadian atau karakter yang

baik, akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, maka karyawan akan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayommi, mendidik dan membimbing akan membuat karyawan bahagia dan mengikuti arahan atau perintah yang diberikan pemimpin. Hal ini, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberi perintah kepada bawahannya. Sebagai contoh, gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktik gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8. Budaya organisasi

Maksudnya adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya maka hasil dari pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini dilihat dengan terus bekerja bersungguh-sungguh walaupun keadaan organisasi dalam kondisi yang tidak baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga sirtikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, misalkan waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang dipreintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Luthan dalam (**Kasmir, 2016:194**) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang, seperti:

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keahlian
- d. serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Dr. Kasmir, S.E., M.M berpendapat bahwa begitu pentingnya jenjang karir yang harus ditempuh seseorang, sehingga masing-masing berlomba-lomba untuk memperolehnya. Namun, untuk memperoleh itu semua tidak mudah, sehingga seseorang harus kerja keras untuk menggapainya. Adapaun faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir, seperti :

- a. Kinerja
- b. Motivasi Kerja
- c. Komitmen
- d. Kepuasan Kerja
- e. Kedisiplinan
- f. Kompensasi
- g. Loyalitas
- h. Pendidikan dan Pelatihan
- i. Kepemimpinan
- j. Upaya Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- k. Semangat Kerja

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kualitas kinerja karyawan adalah dengan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, penekanan biaya dan tanggung jawab. Seperti yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019:208-209) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

2. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Seberapa baik karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Kuantitas (Jumlah)

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing setiap karyawan.

4. Waktu

Kegiatan dapat diselesaikan atau hasil pekerjaan dapat dicapai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan sesuai dengan tenggat waktunya.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya jika pengeluaran biaya kegiatan melebihi anggaran yang sudah disesuaikan maka akan terjadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik, begitu juga sebaliknya.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan pada organisasi. Selanjutnya dijadikan bahan rekomendasi dalam mendukung keputusan selanjutnya.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut **(Wibowo, 2016)** komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang dicapai oleh organisasi.

Komitmen organisasi memiliki tujuan sebagai sifat hubungan antara individu dengan organisasi, dimana individu memiliki rasa yakin terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.3.2 Indikator Komitmen organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi menurut **(Wibowo, 2016:433)** adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. **Komitmen Affektif (*Affective Commitment*)**
Yaitu komitmen yang berhubungan dengan perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai yang ada di organisasi.
2. **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**
Yaitu komitmen yang memiliki rasa kewajiban atau keterikatan dalam organisasi untuk terus bertahan dalam organisasi.
3. **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**
Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi (pengorbanan) dan kesadaran anggota untuk melanjutkan pekerjaan di organisasi, jika ditinggalkan maka akan mengalami kerugian.

2.3.3 Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut **Melayu Hasibuan (2014:78)** dalam **(Donalan Giyanti, 2022)** terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. **Faktor Kesadaran**
Keasadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga memperoleh suatu keyakinan, ketepatan hati dan kesinamungan dalam jiwa yang bersangkutan.
2. **Faktor Aturan**
Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat. Untuk mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi.

3. Faktor Organisasi

Keahlian dasar seorang karyawan yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk organisasi.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan adalah seseorang yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang ada. Sedangkan keterampilan adalah kemampuan seseorang melakukan pekerjaan dengan menggunakan peralatan yang ada di organisasi.

6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala fasilitas kerja yang berfungsi sebagai alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan.

2.4 Pengembangan Karir

2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Rivai, 2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan diduduki seseorang dalam kehidupan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pekerjaannya. Sedangkan menurut **Mondy (2010:228)** dalam (**Manu, 2022**) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang definisi pengembangan karir, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan diri sendiri berupa perubahan sikap, nilai-nilai, dan motivasi diri sesuai dengan dimana individu tersebut ditempatkan. Selain itu, pengembangan karir juga harus fokus dengan peningkatan dan pelatihan kemampuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Selain itu pengembangan karir juga harus mempertahankan serta menciptakan kemampuan.

2.4.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (**Rivai 2013:273**) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu hal yang diraih seorang karyawan dalam lingkungan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja serta memberikan yang terbaik pada organisasi.

2. Eksposur (*Exposure*)

Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan tugas yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Jaringan kerja (*Networking*)

Melalui jaringan perhubungan antara teman yang satu ke teman yang lainnya, atau kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya untuk menambah relasi dalam pengembangan karirnya.

4. Peluang untuk tumbuh (growth)

Karyawan diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja melalui pelatihan-pelatihan yang telah disediakan oleh organisasi.

5. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing dan sponsor adalah salah satu pendorong dan membantu pengembangan karir karyawan, karena seorang karyawan diberi motivasi-motivasi, saran yang baik, dan belajar dari pengalaman pembimbing.

6. Loyalitas pada organisasi

Karyawan memiliki sikap kesetiaan pada organisasi sehingga melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan penuh komitmen terhadap organisasi.

2.4.3 Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya tergantung pada jalur karir yang ada di organisasi dan sesuai dengan kebutuhan. Menurut (**Nitisemito, 2016:74**) dalam (**Dahlan, 2022**) bentuk pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Pembinaan dari pimpinan
Pembentukan atau pengarahannya dari pimpinan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Pendidikan dan pelatihan
Proses pembelajaran yang dilakukan karyawan untuk menguasai kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.
3. Promosi
Kenaikan jabatan karyawan dari jabatan yang rendah hingga ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
4. Mutasi atau rotasi
Perubahan posisi jabatan, jenis pekerjaan, atau pemindahan ke wilayah tertentu.

2.5 Pengaruh Antara Variabel

2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sudung Simatupang, 2022) dan (Siti Maesaroh, 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif maupun signifikan pada kinerjanya karyawan. Dengan komitmen yang tinggi dari karyawan maka bisa berdampak langsung pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Karyawan dalam bekerja untuk selalu tetap mempertahankan komitmennya dalam berorganisasi, agar konsep dan loyalitas dalam bekerja tetap dapat dipertahankan dalam rangka peningkatan kinerjanya yang bertujuan dalam kelangsungan kehidupan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Iban Abraham Manu, 2022) dan (Mustaan, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, hal ini dikarenakan setiap karyawan yang diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan sesuai background yang dibutuhkan perusahaan berdasarkan divisi yang ditempatinya akan merasakan bahwa peran korporasi sangat mengesjahterakan dan memperhatikan kondisi karyawan sesuai kompetensi yang dimiliki harus unggul, berinovasi dan terus berkembang dalam tiap aktifitas perusahaan agar terwujudnya visi misi perusahaan

2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Kamsiah, 2022) dan (Dahlan, 2022) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi Karyawan dan semakin baik Pengembangan Karir yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

2.6 Konsep Islam

2.6.1 Komitmen Organisasi dalam Konsep Islam

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ
 نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنْهُ
 أَجْرٌ عَظِيمٌ ﴿١٠﴾

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

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

2.6.2 Pengembangan Karir dalam Konsep Islam

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

manusia untuk berkarir dan memenuhi kebutuhan hidup. Diantara perintah tersebut yakni surah An-Nisa' ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ
 مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ
 فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

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

Ayat diatas, secara tegas memerintahkan manusia untuk berusaha atau berikhtiar. Setiap perbuatan pasti ada balasannya begitu juga dengan bekerja. Oleh karena itu ketika harus memperkerjakan karyawan baru, pelaku manajemen hendaknya memberikan cukup satu pekerjaan kepada seseorang dan kemudian dilatih untuk mampu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan orang lain. Demikianlah seterusnya, sehingga beberapa pekerjaan dapat diselesaikan dan tahap-tahapnya adalah mencoba beberapa pekerjaan yang baik kemudian mendalami satu spesialisasi yang akan dikerjakan sehingga memperoleh banyak kebaikan. Dengan demikian seluruh karyawan akan merasakan pekerjaan-pekerjaan tersebut sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menggantikan dan mengerjakan pekerjaan lain saat dibutuhkan

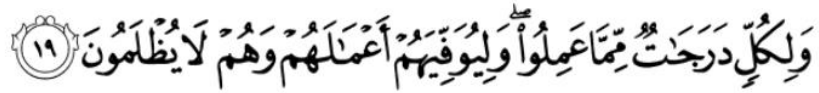
2.6.3 Kinerja dalam Konsep Islam

Kita dapat mengambil pelajaran dari Al-Quran surah Al-Ahqaaf ayat 19 bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.



Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaaf ayat 19). Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.7 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Erdith Iryanto Deka Api (2020)	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ZIS <i>Consultant</i> Amil Zakat Yatim Mandiri	X1. Komitmen Organisasi Y. Kinerja	Komitmen organisasi yang tinggi, kinerja yang dimiliki oleh ZIS <i>Consultant</i> LAZ YYM berada pada kategori yang tinggi, karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja ZIS <i>Consultant</i> LAZ YYM secara simultan.
2	Tasnim Nkmatullah Realita (2021)	Kewirausahaan Sosial, Pilihan Karir dan Religiuditas : Perspektif Lembaga Ziswaf	X1. Kewirausahaan Sosial X2. Pilihan Karir X3. Religiuditas	Pilihan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja Amil Zakat dan juga memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi. Tidak hanya kepada manusia di dunia melainkan juga kepada Allah SWT.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Yolanda Amelia, Ronal Aprianto, dan Suyadi (2022)	Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklingga	Y. Perspektif Lembaga Ziswaf X1. Pengawasan X2. Komitmen Organisasi Y. Kinerja	Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklingga
	Heri Sukamto, Chusnah Febriyanti, dan Monica Devi (2022)	Analisis Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1. pengembangan Karir X2. Komitmen Organisasi Y. Kinerja	Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Bekasi, artinya jika semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
	Ni Wayan Widia Suljaningsih dan Putu Sri Firmani (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lpd Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021-2022	X1. Pengembangan Karir X2. Motivasi Karyawan X3. Komitmen Karyawan Y. Kinerja	Ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui lalu thitung 9,012 dominan menonjol daripada tabel yakni 2,018 berada pada daerah penolakan H0. Angka signifikan besarnya 0,000 terdapat nilainya lebih sedikit dibandingkan tingkat signifikan yang ditentukan yakni ($\alpha = 0,05$).
6	Elis Yulianti Putri (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-	X1. Pengembangan Karir X2. Motivasi Y. Kinerja	Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LKC DD

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

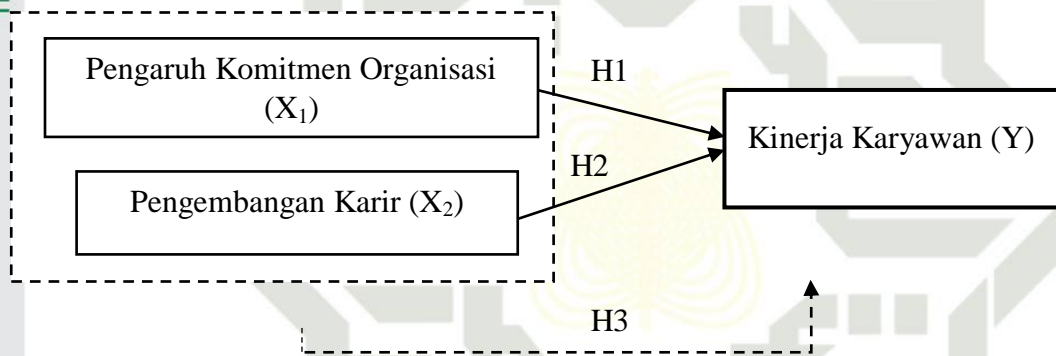
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Cuma Dompok Dhuafa (LKC DD)	Karyawan	

2.8 Kerangka Pemikiran

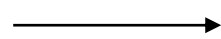
Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan (Sugiyono, 2019:96). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

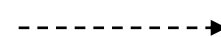


Sumber : Sugiyono, 2019

Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

Kesimpulan :

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

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah :

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah :

- a. (Y) Kinerja Karyawan

2.9 Konsep operasional Variabel Penelitian

Adapun konsep operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi (X1)	Menurut (Wibowo, 2016) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi	Terdapat 3 indikator yaitu : 1. Komitmen Affektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>) 3. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) Wibowo (2016:433)	Likert
2	Pengembangan Karir (X2)	Menurut (Rivai, 2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan diduduki seseorang dalam kehidupan pekerjaannya.	Adapun 6 indikator pengembangan karir yaitu: 1. Prestasi Kerja 2. Exposur (<i>Exposure</i>) 3. Jaringan Kerja (<i>Networking</i>) 4. Peluang untuk tumbuh (<i>Growth</i>) 5. Pembimbing dan Sponsor 6. Loyalitas pada Organisasi (Rivai, 2013) .	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja menurut (Kasmir, 2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang	Ada 5 indikator kinerja yaitu: 1. Kualitas (mutu)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	2. Kuantitas (jumlah) 3. waktu 4. Penekanan Biaya 5. Tanggung Jawab Kasmir (2019:208-209).	

2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Badan Amil Zakat pada Laznas IZI Riau Pekanbaru

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kontribusi komitmen organisasi. Dimana seorang Amil Zakat memiliki kontribusi komitmen terhadap organisasi. Perasaan percaya yang kuat terhadap organisasi, rasa bangga telah bergabung didalam organisasi, rela meluangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

waktu untuk kepentingan organisasi. Melaksanakan tanggung jawab yang telah di amanahkan padanya. Sehingga kontribusi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Amil Zakat.

H1 = Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat pada Laznas IZI Riau

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Badan Amil Zakat pada Laznas IZI Riau

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Akibat dari komitmen karyawan terhadap organisasi yang tidak baik dalam menjalankan segala tanggung jawab yang telah diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka promosi jabatan dan pengembangan karir tidak diberlakukan untuk karyawan tersebut untuk pengembangan kariri karyawan kedepannya.

H2 = Diduga pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat pada Laznas IZI Riau

c. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Badan Amil Zakat pada Laznas IZI Riau

Yang menjadi pendorong kinerja suatu organisasi adalah kontribusi komitmen yang sangat kuat terhadap organisasi tersebut. Selain itu, organisasi juga harus memberikan timbal balik terhadap karyawan karena hasil kerja yang produktif. Sehingga karyawan bisa mengembangkan karirnya di

organisasi tersebut. Dengan cara memberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan sebelumnya. Karyawan merasa tertantang untuk mengerjakannya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat untuk kepentingan perkembangan karirnya dan organisasi.

H3 = Diduga komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat pada Laznas IZI Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Laznas IZI Riau yang terletak di Jl. Paus. 10 C, Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari 2023 sampai selesai penelitian ini.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

3.2.1 Jenis Data

Menurut jenis data ada 2, yaitu

- a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

3.2.2 Sumber Data

- a. Data Primer

Menurut yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada Laznas IZI Riau

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017:193) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Kontribusi Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Amil Zakat pada Laznas IZI Riau.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2016 : 142). Kuesioner ini merupakan skala Likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berikut kriteria skor penelitian dan mencakup pilihan jawaban diantaranya :

Tabel 3.1 : Kriteria Skor Penelitian

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

Sumber: Sugiono (2013:168)

3.3.2 Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada Badan Amil Zakat yang ada pada Laznas IZI Riau.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 38 orang yang terdiri dari beberapa Amil Zakat yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di Laznas IZI Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (**Sugiyono, 2019:127**). Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang harus diambil dari populasi harus betul-betul Representatif (Mewakili).

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan non Probability Sampling dengan teknik Sampling jenuh/sensus.

Menurut Sugiyono (2010) sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah Amil Zakat Laznas IZI Riau sebanyak 38 orang Amil Zakat.

3.5 Teknik Analisis Data

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.5.1 Analisis Deskriptif

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

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for Windows di mana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.1 Uji Validitas

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

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

Misalkan seseorang yang telah mengisi kuesioner diminta mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang, isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel. *Alfa cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Dalam analisis regresi linier berganda, perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ambil masalah dalam penggunaan analisis tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik, sebagai berikut :

3.7.1 Uji Normalitas

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

3.7.2 Uji Multikolinieritas

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

Untuk menguji multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut $VIF = 1 / (1 - R^2)$ dimana R^2 kuadrat merupakan koefisien determinasi. Jika besar VIF mendekati angka 1 artinya mencerminkan tidak terdapat multikolinieritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

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

3.7.4 Uji Autokorelasi

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

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

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (**Ghozali, 2018**). Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Kontribusi Komitmen Organisasi (X1), dan Pengembangan Karir (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja (Variabel dependen)
 α : Konstanta
X1 : Komitmen Organisasi (Variabel independen)
X2 : Pengembangan Karir (Variabel independen)
B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Komitmen Organisasi
B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Pengembangan Karir
 ε : Tingkat Kesalahan Error

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer yaitu Statistic for Product and Service Solution (SPSS) versi 20.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi R², maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.1 Uji T (parsial)

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

Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

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

Adapun rumus penentuan t table adala sebagai berikut:

$$T_{table} = n-k-1 : 0,05/2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

3.9.2 Uji F (Simultan)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

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

3.9.3 Uji koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. **(Kuncoro 2013:240)** Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1999	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber : sugiono (2013)

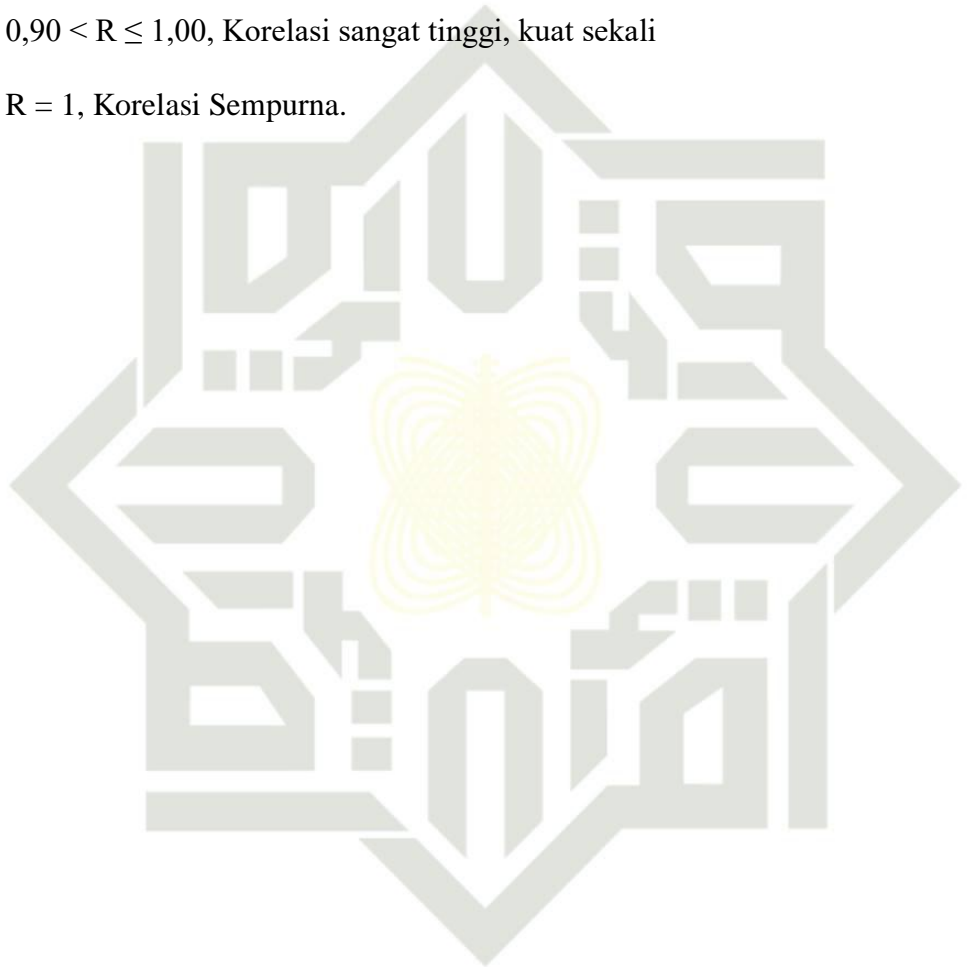
3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013;95)** koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol) (**Humairoh 2019:62**).

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah lembaga sosial yang sebelumnya telah dikenal cukup luas dan memiliki reputasi yang baik dalam memelopori era baru gerakan filantropi Islam modern di Indonesia yaitu PKPU, melahirkan Yayasan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI).

Setelah melalui berbagai konsideran dan kajian mendalam, IZI dipisahkan (*spin-off*) dari organisasi induknya yang semula hanya berbentuk unit pengelola zakat setingkat departemen menjadi sebuah entitas baru yang mandiri berbentuk yayasan tepat pada hari pahlawan, 10 November 2014. Alasan paling penting mengapa IZI dilahirkan adalah adanya tekad yang kuat untuk membangun lembaga pengelola zakat yang otentik yang fokus dalam pengelolaan zakat serta konasi keagamaan lainnya.

Lahirnya IZI ini diharapkan dapat lebih sungguh sungguh mendorong potensi besar zakat menjadi kekuatan real dan pilar kokoh menopang kemuliaan dan kesejahteraan umat melalui positioning lembaga yang jelas, pelayanan yang prima, efektifitas program yang tinggi, proses bisnis yang efisien dan modern, serta 100 % syariah compliance sesuai sasaran ashnaf dan muqashid (tujuan) syariah. Tekad tersebut menemukan momentumnya dengan terbitnya regulasi baru pengelolaan zakat ditengah air melalui Undang-Undang Pengelolaan Zakat No. 23 tahun 201.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Merujuk kepada Undang-Undang tersebut dan peraturan pemerintah turunannya, yayasan IZI kemudian menempuh proses yang harus dilalui dan melengkapi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan untuk memperoleh izin operasional sebagai lembaga amil zakat. Alhamdulillah, setelah melalui proses panjang dan berliku, kira-kira 13 bulan setelah kelahirannya sebagai yayasan, pada tanggal 30 Desember 2015 IZI secara resmi memperoleh izin operasional sebagai lembaga amil zakat skala nasional melalui surat keputusan menteri Agama Republik Indonesia No. 432 tahun 2015. Tanggal tersebut menjadi momentum penting lainnya yang menandakan lahirnya Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) IZI, sebagai penerus visi dan misi pengelolaan zakat yang telah dirintis oleh PKPU sebelumnya selama lebih dari 2 windu.

Core Value IZI dalam berkhidmat bagi ummat sesuai dengan pelafalan namanya adalah ‘mudah’ (easy). Tagline yang diusungnya adalah “memudahkan dan dimudahkan”, berawal dari keyakinan bahwa jika seseorang memudahkan urusan sesama, maka Allah SWT akan memudahkan urusannya, insya Allah. Oleh Karena itu IZI bertekad untuk mengedukasi masyarakat sehingga menyakini bahwa mengeluarkan zakat itu mudah, membangun infrastruktur pelayanan agar zakat dapat ditunaikan juga dengan mudah, merancang program-program yang efektif yang dapat menghantarkan kehidupan para mustahik agar menjadi jauh lebih mudah. Inilah parameter utama dalam mengukur kinerja pengabdian IZI bagi masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4.2 Letak Geografis Lembaga Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau

Kantor lembaga IZI Riau beralamatkan di Tangkerang barat, kec. Marpoyan Damai, kota Pekanbaru. Kantor IZI Riau ini berada di jalan paus, lebih tepatnya Kel. Wonorejo paus, No. 10 C tepat simpang pertigaan jl. Paus dan jl. Belimbing.

Luas tanah kantor IZI Riau adalah dengan dimensi $6 \times 7,5$ meter persegi. Dengan tipe bangunan 45, yang sudah dikreasikan menjadi beberapa ruangan yang terdiri dari ruang tamu, ruang kepala perwakilan, ruang pendayagunaan, ruang rapat, ruang EKZ, ruang operasinal, ruang konseling, ruang tengah, dapur, dan kamar mandi.

4.1 Visi dan Misi

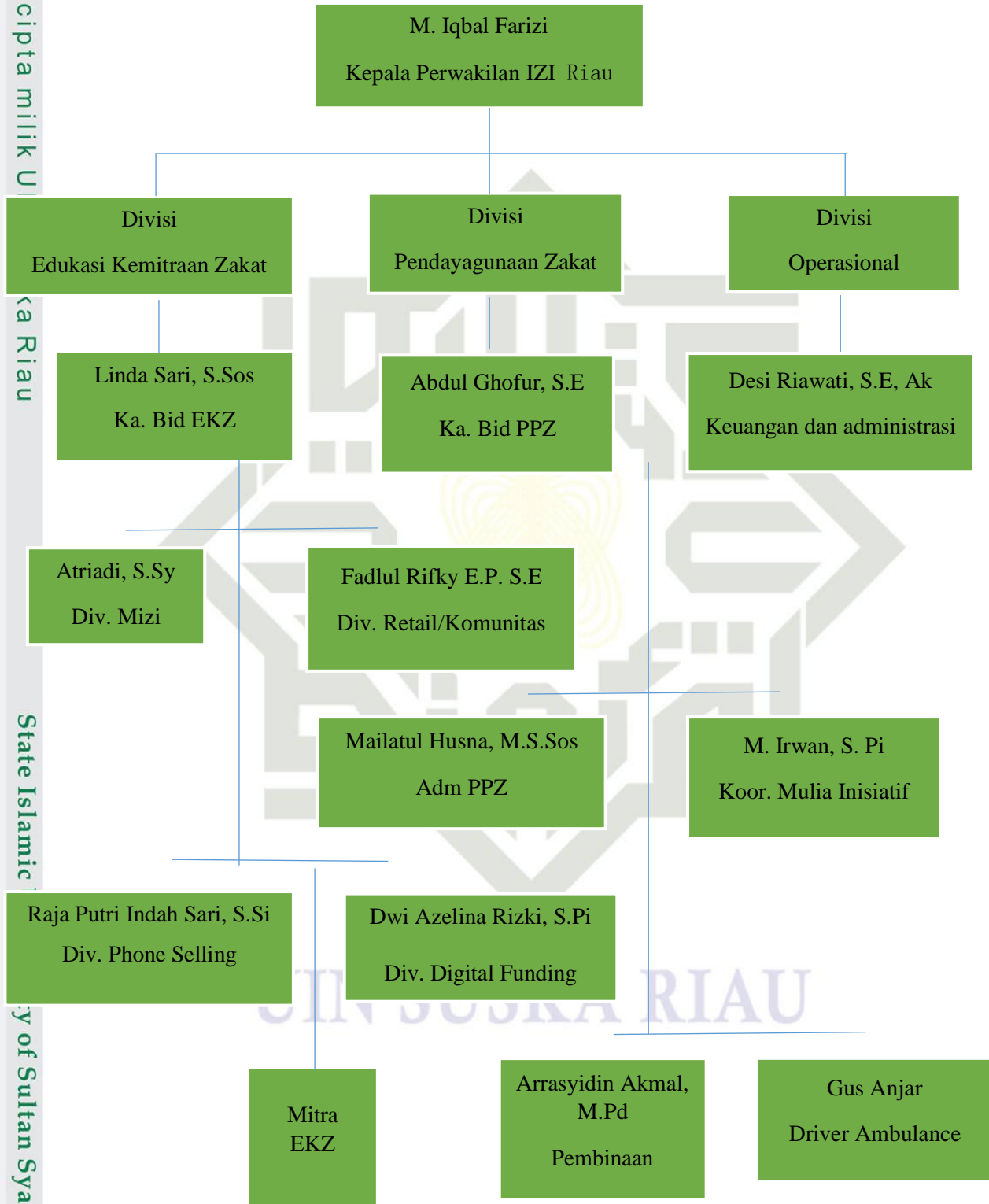
1. Visi

Menjadi lembaga zakat profesional terpercaya yang menginspirasi gerakan kebajikan dan pemberdayaan

2. Misi

- a. Menjalankan fungsi edukasi, informasi, konsultasi, dan penghimpunan dana zakat.
- b. Mendayagunakan dana zakat bagi mustahik dengan prinsip-prinsip kemandirian.
- c. Menjalin kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis, dan lembaga lainnya atas dasar keselarasan nilai-nilai yang dianut.

4.3 Struktur Organisasi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4.4 Uraian Tugas

Tugas utama lembaga Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau adalah mengumpulkan dan menyalurkan zakat kepada mustahik yang berhak menerimanya. Dengan tujuan menjadikan IZI sebagai lembaga zakat profesional terpercaya yang menginspirasi kerakan kebajikan dan pemberdayaan diantaranya edukasi, informasi, konsultasi dan penghimpunan dana ZIS. Mendayagunakan dana ZIS, menjalin kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis dan lembaga lainnya.

Adapun tugas-tugas yang dilakukan harus sesuai dengan struktur organisasi sebagai berikut :

1. Tugas kepala Perwakilan IZI Riau

Kepala Perwakilan IZI Riau adalah bapak M. Iqbal Farizi yang bertugas untuk mengkoordinasi, memanejemen, mengarahkan, membuat perencanaan strategi SDM dan rencana kerja IZI Riau serta membuat strategi yang handal dan kokoh.

Tugas admin Pendayagunaan

Tugasnya yaitu melayani para mustahiq yang datang ke kantor dan menginput data mustahiq.

Tugas Bidang Pendayagunaan

Tugas bidang pendayagunaan adalah mencari para penerima yang layak yang sesuai dengan 8 asnaf zakat serta yang berhak menerima bantuan, melakukan survey, pengambilan keputusan terhadap orang orang yang benar benar layak menerima serta menyalurkan dana ZIS ke program-program IZI.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tugas Bidang Edukasi Kemitraan Zakat

Tugas dari dalam ini adalah mensosialisasikan zakat, infak dan sedekah ke perusahaan-perusahaan, majelis ta'lim, komunitas, dan proses edukasi ke masyarakat luas baik individu maupun kelembagaan dan menjalin kerja sama kemitraan perorang atau lembaga.

Kegiatan tersebut seperti mengantarkan sedekah kaleng ke perusahaan, relawan masjid, wa selling dan sebagainya. Tujuan dari semua itu adalah sebagai edukasi dan sosialisasi agar muzakki percaya kepada lembaga IZI dalam mengumpulkan dan mengelola dana ZIS.

5. Tugas Bidang Operasional

Bidang operasional bertugas melakukan pencatatan uang masuk dan uang keluar, laporan dan semua pencatatan yang berhubungan dengan keuangan lembaga IZI seperti pengelolaan dana ZIS.

Tugas tugas divisi instansi uraian tugas di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Perwakilan Riau, diantaranya sebagai berikut:

M. Iqbal Farizi sebagai kepala Perwakilan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Tugas dari kepala Perwakilan adalah kepala kantor yang bertanggung jawab atas Direktur EKZ dan bertugas dalam memanager kinerja tim Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Perwakilan Riau dalam kinerja operasional, penghimpunan, dan pendayagunaan.

Linda Sari, S.Sos Sebagai Ka. Bid Edukasi Kemitraan Zakat (EKZ) tugas dari Ka. Bid Edukasi Kemitraan Zakat (EKZ) adalah mengedukasi dan sosialiasi mengenai ZIS (Zakat/Infak/Sedekah)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Atriadi, S.Sy sebagai Divisi Corporate tugas dari Divisi Corporate adalah melakukan kerja sama mitra salur program, melakukan pengelolaan zakat profesi dan kerja sama MIZI.

Fadlul Rifky Eka Putra, S.E sebagai Divisi Ritel Komunitas tugas dari Divisi Ritel komunitas adalah menjalin kerja sama dan MOU dalam menjalin kerja sama dengan mitra.

Raja Putri Indah Sari, S.Si sebagai Divisi phone Selling Tugas dari Divisi Phone Selling adalah melakukan edukasi ZIS melalui telemarketing dengan phone selling.

6. Dwi Azelina Rizki, S.Pi, sebagai Divisi Digital Funding

7. Abdul Ghafur, S.E Sebagai Ka. Bid Pendistribusian Pendayagunaan Zakat (PPZ) tugas dari Ka. Bid PPZ adalah menyalurkan dana ZIS dalam bentuk pemberdayaan dan charity atau konsumtif.

8. Arrasyidin Akmal Domo, M.Pd sebagai Divisi Pembinaan Mustahik Tugas dari Divisi Pembinaan Mustahik adalah Melakukan program pembinaan mutahik melalui beberapa program yang dilakukan oleh pendayagunaan Zakat (IZI) Riau.

9. M. Irwan, S.Pi sebagai Divisi Mulia Inisiatif Tugas dari Divisi Mulia Inisiatif adalah Mengoordinasi Program Mulia Inisiatif.

10. Mailatul Husna, M.S.Sos sebagai Divisi Adm PPZ tugas dari Divisi Adm PPZ adalah memberikan pelayanan, mengimput daftar tamu serta memberikan persyaratan bagi mustahik yang ingin mengajukan permohonan

bantuan, input dan output daftar surat keluar dan surat masuk, merilis berita Edukasi Kemitraan Zakat (IZI) Riau, dan sebagainya.

1. Gus Anjar sebagai Supir Ambulance

2. Desi Riawati, S.E, Akt Sebagai Divisi operasional tugas dari divisi keuangan dan personalia adalah pengelolaan dan pencatatan keuangan kantor perwakilan dan administrasi umum kantor perwakilan.

3. Fasil terbagi menjadi dua yaitu Dakwah dan Besma

Mengelola seluruh proses organisasi agar berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku, tata kelola yang baik dan kaidah syariah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara parsial Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau sebesar 0,025. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang baik namun belum sesuai, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel komitmen organisasi karyawan yaitu masih ada karyawan yang tidak bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan perusahaan ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Secara parsial Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau 0,002. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki sikap yang positif tetapi belum sempurna, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel pengembangan karir karyawan, masih ada karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dari manajer dan perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi baik, sehingga berdampak pada pengembangan karir karyawan tersebut

Secara simultan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi Karyawan dan semakin baik Pengembangan Karir yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau.

Berdasarkan perhitungan Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau sebesar 60,7% sementara 39,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

Kepada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau, komitmen karyawan dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang bersedia melakukan upaya ekstra serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, karena keberhasilan perusahaan juga akan berdampak baik terhadap karyawan dan perusahaan. Kemudian perusahaan juga perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan misalnya dengan cara memberikan informasi pelatihan atau seminar mengenai pengembangan karir dan perusahaan mempertimbangkan karyawan yang memiliki prestasi

kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan yang mana menandakan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Disarankan juga, kepada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau untuk dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mencoba posisi lainnya dengan tujuan meningkatkan Pengembangan Karir yang diharapkan dapat mendorong peningkatan Kinerja yang baik.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Terjemahan
Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anelia, Y., Aprianto, R., & Suyadi, S. (2022). *Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau*. 1(4), 485–493. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1021>
- Azizah, S. N., & Anggraeni, S. (2022). *LINK OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORK LIFE ON*. 3(2), 4989–4996.
- Commitment, O. (2022). *The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment Mediates the Effect of Organizational Culture on Employee*. 8(2), 128–139. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.6675>
- Dan, M., & Kabupaten, D. (2021). *Journal of Law, Administration, and Social*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Science Volume 1 No. 2, Desember 2021 DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK. 1(2), 84–94.

Naibaho, T. C. A., Tangka, I. G., Amin, M., Naibaho, T. C. A., Tangka, I. G., Amin, M., Kumakauw, G. V., Mukuan, L. V., Kaawoan, J. S. D., Watania, M. T., Naibaho, T. C. A., Tangka, I. G., & Amin, M. (n.d.). *Jurnal EMBA Vol. 10 No. 4 Oktober 2022, Hal. 1891-1900. 10(4), 1891–1900.*

Organisasi, K., Kerja, K., & Karyawan, K. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT . P & P LEMBAHKARET. 4(2), 176–189.*

Pelatihan, P., Karir, P., & Kristiani, V. A. (2022). *terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Nikomas Gemilang DIV . Sukses Permata Indonusa. 6, 11756–11765.*

Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). *Analisis Penilaian Kinerja , Reward , dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 30(02), 20–32.*

Puspita, A. A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Organisasional, F. (2022). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada Karyawan : Studi Kasus PT . Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. 2(6), 23–37.*

S, M. A., & Yunus, M. (2022). *Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. 8.*

Sri, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). *KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA BANK. 8(2), 311–320.*

Smatupang, S., Grace, E., Ervina, N., & Chandra, E. (2022). *Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. 22(2), 1104–1111. https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2296*

Studies, A. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Karyawan , dan Komitmen karyawan Terhadap Kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu , Tegallalang Tahun 2021-2022. 3(2), 74–80. https://doi.org/10.5281/zenodo.7122067*

Tombol, J. N., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., Kerja, P. K., Organisasi, K., Kebahagiaan, D. A. N., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). *DI TEMPAT KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT . PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TOMOHON THE EFFECT OF JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , AND HAPPINEST AT WORK ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT EMPLOYEES OF PT .*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

PLN (*PERSERO*) SOUTH TOMOHON CUSTOMER SERVICE UNIT
Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 Oktober 2022 , Hal . 72-84. 10(4), 72–84.

Wakil, A. (2022). *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR* Abdul Wakil. 3(1), 37–44.

Tambol, J. N., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., Kerja, P. K., Organisasi, K., Kebahagiaan, D. A. N., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). *DI TEMPAT KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT . PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TOMOHON THE EFFECT OF JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , AND HAPPINEST AT WORK ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT EMPLOYEES OF PT . PLN (PERSERO) SOUTH TOMOHON CUSTOMER SERVICE UNIT* *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 Oktober 2022 , Hal . 72-84. 10(4), 72–84.*

Pelatihan, P., Karir, P., & Kristiani, V. A. (2022). *terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Nikomas Gemilang DIV . Sukses Permata Indonusa. 6, 11756–11765.*

Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir , dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 4(2), 176–188.

Giyanti Donalan. (2022). *Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi)*. 2(8), 2451

Mustaan . (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah*. 2(12), 4047



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/ibu Amil Zakat

Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada responden yang terhormat,

Saya Maya Kumala Sari, Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/Ibu dan saudara/i isikan pada kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau”** pada program studi S1 Manajemen.

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

Hormat Saya,

Maya Kumala Sari

NIM. 11970123703

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berilah tanda centang () pada kotak yang telah disediakan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

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

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda chekclist () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, Yaitu :

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

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuisisioner dengan sebenar- benarnya dan seobjektif mungkin.

Terima kasih atas partisipasinya untuk mengisi kuisisioner ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

PERNYATAAN

1. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas (mutu) kerja yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target yang telah ditetapkan oleh Laznas IZI Riau.					
3.	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
4.	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa melebihi biaya yang telah ditentukan.					
5.	Saya memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					

2. Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bangga dengan menjadi bagian dari Laznas IZI Riau.					
2.	Saya merasa senang untuk terus berkarir di Laznas IZI Riau					
3.	Jika saya punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan Laznas IZI Riau.					
4.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan Laznas IZI Riau					
5.	Saya bersedia mengorbankan tenaga ekstra di samping pekerjaan yang sudah ditentukan oleh Laznas IZI Riau.					
6.	Saya bersedia meluangkan waktu saya demi melaksanakan tujuan Laznas IZI Riau.					

3. Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Pernyataan	JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1. Laznas IZI Riau, prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir Amil Zakat.					
2. Saya siap di pindah tempatkan dimanapun guna untuk pengembangan karir saya.					
3. Saya selalu hadir dalam rapat dan saya selalu berpartisipasi.					
4. Setiap Amil Zakat memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal dan non formal.					
5. Saya telah menerapkan berbagai saran yang diberikan oleh atasan saya agar saya dapat direkomendasikan oleh Kepala Perwakilan.					
6. Setiap Amil Zakat yang ingin mengembangkan karirnya akan mendapat dukungan penuh dari Kepala Perwakilan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TERIMAKASIH

Lampiran 2

Variabel Kinerja (Y)

No Responden	KINERJA					TOTAL
	P13	P14	P15	P16	P17	
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	5	5	24
4	5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	5	5	24
6	4	5	5	5	5	24
7	5	4	5	4	5	23
8	5	5	4	4	5	23
9	4	5	4	4	5	22
10	5	4	5	5	5	24
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	4	5	5	23
13	4	5	5	4	5	23
14	5	5	5	4	5	24
15	5	4	4	4	5	22
16	4	5	5	5	5	24
17	4	5	4	5	5	23
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	4	5	24
21	4	4	5	4	5	22
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	4	5	23
25	4	5	4	5	5	23
26	4	5	4	4	5	22
27	4	5	4	5	5	23
28	5	4	5	4	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	4	5	5	24
32	4	4	4	4	5	21
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	5	5	24
35	5	4	5	5	5	24
36	5	5	4	4	5	23
37	5	5	4	4	5	23
38	5	4	4	5	5	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No Responden	KOMITMEN ORGANISASI						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	4	5	5	5	28
2	5	4	4	4	4	5	26
3	5	4	3	4	5	5	26
4	5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	3	4	4	5	26
6	4	4	4	4	4	5	25
7	5	4	3	5	4	5	26
8	5	5	3	5	5	4	27
9	5	5	3	3	5	4	25
10	5	5	3	3	5	4	25
11	4	5	3	5	5	4	26
12	5	4	4	4	5	3	25
13	5	5	4	3	4	3	24
14	5	4	4	5	4	4	26
15	5	5	3	3	5	4	25
16	5	5	3	4	5	3	25
17	5	3	4	3	5	3	23
18	5	5	3	5	3	4	25
19	5	3	4	3	3	4	22
20	5	4	3	4	3	4	23
21	5	5	4	4	4	3	25
22	4	3	4	4	4	3	22
23	5	3	3	4	3	5	23
24	5	4	3	4	5	5	26
25	4	3	4	4	3	5	23
26	5	3	3	3	5	5	24
27	5	3	4	5	3	5	25
28	5	5	3	5	3	5	26
29	4	3	4	5	4	4	24
30	5	3	3	4	4	5	24
31	5	4	3	5	4	5	26
32	5	4	3	4	5	5	26
33	4	3	3	4	4	4	22
34	4	4	4	5	4	5	26
35	5	3	4	4	5	5	26
36	5	5	3	4	4	4	25
37	5	4	3	5	4	4	25
38	4	5	3	5	3	5	25

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

Variabel PENGEMBANGAN KARIR (X2)

No Responden	PENGEMBANGAN KARIR						TOTAL
	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	4	5	5	4	5	27
2	4	4	5	5	4	5	27
3	4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	5	4	5	5	28
5	4	4	5	5	5	5	28
6	4	4	5	4	4	5	26
7	4	5	5	4	4	5	27
8	4	5	5	4	5	4	27
9	4	5	5	5	4	4	27
10	3	4	5	5	4	4	25
11	4	5	4	4	5	5	27
12	3	4	5	4	5	5	26
13	4	5	4	5	4	4	26
14	3	4	5	5	4	4	25
15	4	5	4	4	4	4	25
16	4	4	5	4	5	5	27
17	3	5	4	4	4	5	25
18	5	5	3	5	4	5	27
19	5	5	5	5	4	5	29
20	5	4	3	5	5	5	27
21	5	4	3	4	4	5	25
22	5	4	3	4	4	5	25
23	3	4	3	5	4	4	23
24	5	5	5	5	4	4	28
25	3	5	5	4	4	5	26
26	5	5	4	4	4	5	27
27	3	4	4	5	4	5	25
28	4	4	5	5	5	5	28
29	4	5	4	4	4	4	25
30	4	5	4	4	4	4	25
31	4	4	5	5	4	5	27
32	4	5	5	5	5	5	29
33	5	4	4	4	4	5	26
34	4	4	4	4	5	5	26
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	4	5	5	5	28
37	5	5	4	5	4	5	28
38	4	4	5	5	5	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tanggapan Responden

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	17	44,7	44,7
	Setuju	18	47,4	47,4
	Sangat Setuju	3	7,9	7,9
	Total	38	100	100

Variabel (Y)

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,6	2,6
	Netral	19	50	50
	Setuju	15	39,5	39,5
	Sangat Setuju	3	7,9	7,9
	Total	38	100	100

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	17	44,7	44,7
	Setuju	18	47,4	47,4
	Sangat Setuju	3	7,9	7,9
	Total	38	100	100

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	20	52,6	52,6
	Setuju	13	34,2	34,2
	Sangat Setuju	5	13,2	13,2
	Total	38	100	100

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.5				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	20	52,6	52,6
	Setuju	11	28,9	28,9
	Sangat Setuju	7	18,5	18,5
	Total	38	100	100

Variabel X1

X1.1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	8	21	21
	Setuju	12	31,6	31,6
	Sangat Setuju	18	47,4	47,4
	Total	38	100	100

X1.2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	4	10,5	10,5
	Setuju	21	55,3	55,3
	Sangat Setuju	13	34,2	34,2
	Total	38	100	100

X1.3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	18	47,4	47,4
	Setuju	15	39,5	39,5
	Sangat Setuju	5	13,1	13,1
	Total	38	100	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	2	5,3	5,3
	Setuju	14	36,8	36,8
	Sangat Setuju	22	57,9	57,9
	Total	38	100	100

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	10	26,3	26,3
	Setuju	15	39,5	39,5
	Sangat Setuju	13	34,2	34,2
	Total	38	100	100

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	11	28,9	26,3
	Setuju	19	50	39,5
	Sangat Setuju	8	21,1	34,2
	Total	38	100	100

Variabel X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	5	13,1	13,1
	Setuju	21	55,3	55,3
	Sangat Setuju	12	31,6	31,6
	Total	38	100	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	17	44,7	44,7
	Setuju	16	42,1	42,1
	Sangat Setuju	5	13,2	13,2
	Total	38	100	100

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,6	2,6
	Netral	15	39,5	39,5
	Setuju	20	52,7	52,7
	Sangat Setuju	2	5,2	5,2
	Total	38	100	100

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	12	31,6	31,6
	Setuju	19	50	50
	Sangat Setuju	7	18,4	18,4
	Total	38	100	100

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	12	31,6	31,6
	Setuju	22	57,9	57,9
	Sangat Setuju	4	10,4	10,4
	Total	38	100	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	7	18,4	18,4
	Setuju	20	52,6	52,6
	Sangat Setuju	11	29	29
	Total	38	100	100

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	<25 Tahun	6	15,8	15,8
	26-30 Tahun	18	47,3	47,3
	31-35 Tahun	6	15,8	15,8
	>36 Tahun	8	21,1	21,1
	Total	38	100	100

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	22	57,9	57,9
	Perempuan	16	42,1	42,1
	Total	38	100	100

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1 Tahun	4	10,6	10,6
	1 - 5 Tahun	26	68,4	68,4
	6 – 10 Tahun	7	18,4	18,4
	>10 Tahun	1	2,6	2,6
	Total	38	100	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Pendidikan		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SD	0	0	0
	SMP	0	0	0
	SMA	0	0	0
	Sarjana	37	97	97
	Magister	1	3	3
	Total	38	100	100

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	20.42	4.737	.669	.619
KO2	20.45	5.551	.579	.660
KO3	21.03	5.810	.401	.708
KO4	20.16	6.353	.317	.727
KO5	20.61	5.002	.588	.649
KO6	20.76	6.294	.246	.751

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	6

2. Variabel (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	19.05	4.808	.182	.663
PK2	19.55	3.821	.525	.534
PK3	19.63	4.834	.182	.662
PK4	19.37	4.077	.415	.580
PK5	19.45	4.200	.458	.567
PK6	19.13	3.955	.483	.553

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	6

3. Variabel (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	14.42	3.980	.297	.664
K2	14.53	3.337	.527	.563
K3	14.42	3.764	.394	.625
K4	14.45	3.335	.489	.580
K5	14.39	3.381	.398	.627

Reliability Statistics

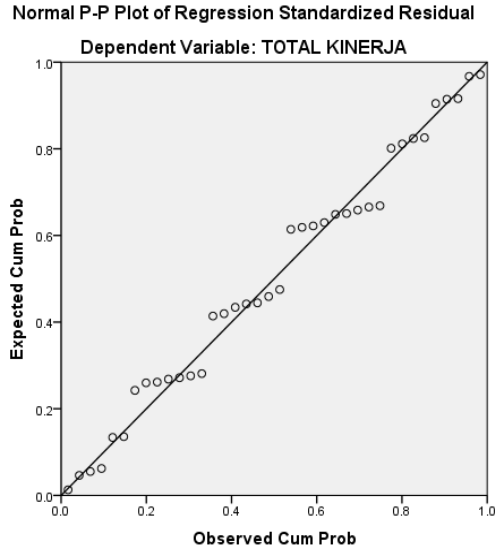
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

1. Normal P-P Plots

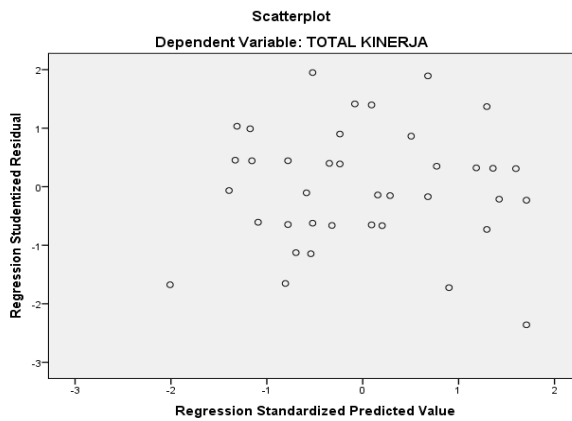


2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Komitmen Organisasi	.967	1.034
	Pengembangan Karir	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.369	.332	1.851	1.520

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.485	3.696		.402	.690		
	Komitmen Organisasi	.261	.112	.319	2.334	.025	.967	1.034
	Pengembangan Karir	.436	.129	.462	3.380	.002	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.485	3.696		.402	.690
	Komitmen Organisasi	.261	.112	.319	2.334	.025
	Pengembangan Karir	.436	.129	.462	3.380	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.991	2	34.995	10.215	.000 ^b
Residual	119.904	35	3.426		
Total	189.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.332	1.851

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

b. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



INISIATIF
ZAKAT
INDONESIA

SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI RISET

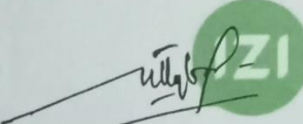
Nomor : IZI-RI/072.OPR.VI/E/2023

Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Perwakilan Riau, setelah membaca surat nomor **B-694/Un.04/F.VII/PP.00.9/II/2023** tentang rekomendasi sebagai lokasi pelaksanaan kegiatan Riset/Pra Riset dan pengambilan data untuk bahan skripsi dari Mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi Manajemen, maka dengan ini :

Nama	: Maya Kumala Sari
NIM	: 11970123703
Prodi	: Ekonomi Syariah
Jenjang	: S1
Alamat	: Pekanbaru
Judul Penelitian	: "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau
Lokasi Penelitian	: Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Perwakilan Riau

Telah melakukan riset penelitian di Kantor Inisiatif Zakat Indonesia Perwakilan Riau, sebagaimana tertera dalam surat pengajuan riset diatas. Demikian surat keterangan ini dibuat sehingga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 Juni 2023


 INISIATIF
ZAKAT
INDONESIA

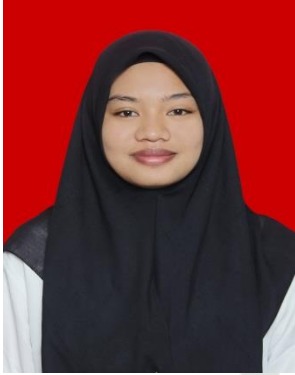
M. Iqbal Farizi
Kepala Perwakilan IZI Riau

Kantor Perwakilan Riau
INISIATIF ZAKAT INDONESIA
Jl. Paus, No. 10 C, Kelurahan Wonorejo
Kecamatan Marpoyan Damai - Pekanbaru
Telp. (0761) 8407681 / 0812 7612 3526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Maya Kumala Sari, lahir di Bangko Bakti, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau pada tanggal 17 Maret 2001. Penulis merupakan anak kelima dari pasangan Bapak Segar dan Ibu Suriani Br. Hasibuan dari lima bersaudara. Saudara laki-laki penulis bernama Surya Darma dan Muhammad Abdul Rahman. Kakak perempuan bernama Nuraisah, Dedek Syahfitri. Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di SDN 013 Siarang-arang, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau (2007-2013), MTs Al-Hidayah, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau (2013-2016), MA Al-Karim, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau (2016-2019). Setelah menamatkan pendidikan di MA Al-Karim, pada tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Pada bulan Februari sampai dengan maret 2022 penulis melaksanakan praktek Kerja Lapangan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Riau Resor Kota Pekanbaru. Selanjutnya pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2022 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) di Desa Pujud, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Penulis melaksanakan ujian Oral Comprehensive pada hari Senin, 18 April 2023 dengan Judul skripsi “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laznas Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau”.