



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.



SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PT. NUSA LIMA MEDIKA

KABUPATEN KAMPAR

OLEH:

AYU DIA RIASTI

NIM: 12070121754

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2025/1446



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA

RUMAH SAKIT PT. NUSA LIMA MEDIKA

KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH:

AYU DIA RIASTI

NIM: 12070121754

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2025/1446



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ayu Dia Riasti
Nim : 12070121754
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester : X (Sepuluh)
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi
Terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT.Nusa
Lima Medika Kabupaten Kampar

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

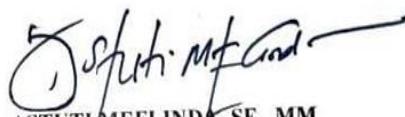

QOMARIAH ALHAMID SE, M.Si
NIP. 197507042007102001

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL

DR. H. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Ayu Dia Riasti
Nim : 12070121754
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT.Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

TIM PENGUJI**Ketua**

Dr. Henni indrayani SE.,MM
NIP. 19700802 199803 2 003

.....

Sekretaris

Saipul Al Sukri SE.,M.Si
NIP. 19860108 201903 1 007

.....

Pengaji 1

Dr. Tasriani, M.Ag
NIP. 19700217 200701 2 029

.....

Pengaji 2

Dr. Ade Ria Nirmala SE., MM
NIP. 19730411 202321 2 000

.....

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.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 27/2025

Tanggal : 27 Mei 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Dia Riasti

NIM : 12070121754

Tempat/Tgl. Lahir : Kumain, 02 Juni 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen S1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

5. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/~~Karya Ilmiah~~ lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
6. Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.
7. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/~~Karya Ilmiah~~ lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
8. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(~~Karya Ilmiah~~ lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 25 Mei 2025



AYU DIA RIASTI

NIM. 12070121754



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 INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE RETENTION AT PT. NUSA LIMA MEDIKA HOSPITAL, KAMPAR REGENCY

By:

AYU DIA RIASTI

12070121754

This study aims to examine the effect of career development and organizational commitment on employee retention at PT. Nusa Lima Medika Hospital, Kampar Regency. Employee retention is a critical aspect of human resource management to retain valuable talent within an organization. The background of this research includes employee turnover trends, uneven training participation, and varying levels of employee loyalty. The research method used is descriptive quantitative with a survey approach using questionnaires. The population consists of all hospital employees, and samples were selected using purposive sampling techniques. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The results indicate that career development and organizational commitment have both partial and simultaneous significant effects on employee retention. These findings suggest that enhancing training programs, ensuring fair promotions, and fostering employee loyalty are effective strategies to improve retention. This research provides managerial implications for the hospital in developing long-term human resource policies.

Keywords: *Career Development, Organizational Commitment, Employee Retention.*

UIN SUSKA RIAU



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.

ABSRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PT. NUSA LIMA MEDIKA KABUPATEN KAMPAR

Oleh:

AYUDIA RIASTI

12070121754

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar. Retensi karyawan menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan tenaga kerja potensial. Fenomena keluar masuk karyawan, ketimpangan pelatihan, serta variasi tingkat kesetiaan menjadi latar belakang utama penelitian ini. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit, dan sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap retensi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan pelatihan, promosi yang adil, serta pembinaan loyalitas dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi rumah sakit dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM jangka panjang.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan.

**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

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdu lillahirobbil 'alamin

Dengan mengucapkan rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar". Tidak lupa pula, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari kegelapan menuju cahaya terang agama Islam.

Salah satu prasyarat bagi setiap mahasiswa untuk menyelesaikan studinya di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa bantuan dan arahan dari berbagai pihak sangat diperlukan agar skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

UIN SUSKA RIAU

1. Kepada orang tua tercinta, Sugeng Riadi dan Siti Rohmah, serta saudara saya, Agung Nur Rahman Terimakasih atas dukungan, doa, dan motivasi yang tak pernah berhenti selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. HJ. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, AK, CA, sebagai Rektor 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.

**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.

11. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah membagikan ilmu dan pengetahuan berharga selama masa perkuliahan.
12. Pihak Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar, yang telah memberikan data primer dan sekunder, serta berbagai dukungan lain dalam penyusunan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada keponakan saya Alif Syaki Hunair dan sepupu saya Nur Isnaini yang telah menjadi tempat bercerita, tawa hiburan dan selalu memberi dukungan selama masa perkuliahan.
14. Terimakasih kepada sahabat saya Hanike Fadilah S.Sos dan anak gulamo Terima kasih atas kebersamaan menjalani perkuliahan, menjadi tempat bercerita, tawa hiburan dan selalu memberi dukungan selama masa perkuliahan.
15. Kepada teman-teman kelas Manajemen C 2020 dan kelas MSDM A, terimakasih atas waktu, kebersamaan dan perjuangan selama masa perkuliahan.
16. Kepada teman-teman kontrakan Nanda Lestari S.Pd dan Fiddriani SM atas kebersamaan menjadi tempat hiburan dan pembangkit semangat.
17. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri, Ayu. Terimakasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, Ayu. Rayakan

**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.

kehadiranmu sebagai berkah dimanapun kamu menjajakan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya Aamiin.

Semoga skripsi ini tidak hanya menjadi sebuah karya akademis semata, tetapi juga menjadi tonggak awal bagi perjalanan ilmiah yang lebih luas. Setiap kata yang tertuang di dalamnya adalah hasil dari upaya, pengorbanan, dan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan. Semoga juga menjadi inspirasi bagi generasi mendatang untuk terus menggali pengetahuan dan berkontribusi dalam memajukan bangsa dan negara. Wassalmualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 19 Juni 2025

Penulis,

AYU DIA RIASTI

12070121754

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRACT	<i>i</i>
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Pengembangan Karir	18
2.2.1 Devinisi Pengembangan Karir.....	18
2.2.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	20
2.2.3 Bentuk Pengembangan Karir.....	23
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	25
2.3 Komitmen Organisasi	26
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	26
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	27
2.3.3 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi	28
2.4 Retensi Karyawan	30
2.4.1 Pengertian Retensi Karyawan	30
2.4.2 Faktor-faktor Retensi Karyawan	30

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.

2.4.3 Indikator-Indikator Retensi Karyawan	31
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	32
2.5.1 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan	32
2.5.2 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan	32
2.6 Pandangan Islam	33
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Pengembangan Karir	33
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi	33
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Retensi Karyawan	34
2.7 Penelitian Terdahulu	35
2.8 Kerangka Pemikiran.....	40
2.9 Konsep Operasional Variabel	42
2.10 Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.2 Jenis Penelitian.....	46
3.3 Sumber Data.....	46
3.3.1 Data Primer	46
3.3.2 Data Sekunder	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.4.1 Wawancara (Interview)	47
3.4.2 Kuesioner	47
3.4.3 Studi Dokumentasi	48
3.5 Populasi dan Sampel	48
3.5.1 Populasi	48
3.5.2 Sampel	48
3.6 Analisis Data.....	49
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif	49
3.7 Uji Kualitas Data.....	49
3.7.1 Uji Validitas	49

**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.

3.7.2 Uji Rehabilitas	50
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.1 Uji Normalitas	50
3.8.2 Uji Multikolinieritas	51
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	51
3.8.4 Uji Autokorelasi	52
3.9 Analisis Linier Regresi Berganda	52
3.10 Uji Hipotesis Penelitian	53
3.10.1 Uji Parsial (Uji T).....	53
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	54
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)	54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN	56
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.2 Visi dan Misi.....	57
4.2.1 Visi	57
4.2.2 Misi	57
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan	59
4.4.1 Direktur	59
4.4.2 Kepala Bagian Tata	59
4.4.3 Bidang Pelayanan	60
4.4.4 Bidang Penunjang	62
4.4.5 Kepala Bidang Keuangan.....	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
5.1 Karakteristik Responden	66
5.1.1 Gambaran Umum Berdasarkan Umur	66
5.1.2 Gambaran Umum Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
5.1.3 Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	67
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X1)	69

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.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)	70
5.3 Uji Kualitas Data.....	71
5.3.1 Uji Validitas	71
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	73
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	73
5.4.1 Uji Normalitas	73
5.4.2 Uji Multikolinearitas	74
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	75
5.4.4 Uji Autokorelasi	76
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
5.6 Uji Hipotesis Penelitian	78
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	78
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	79
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
5.7 Pembahasan.....	82
5.7.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan	82
5.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan	83
5.7.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan	84
BAB VI PENUTUP	85
6.1 Kesimpulan	85
6.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	90



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

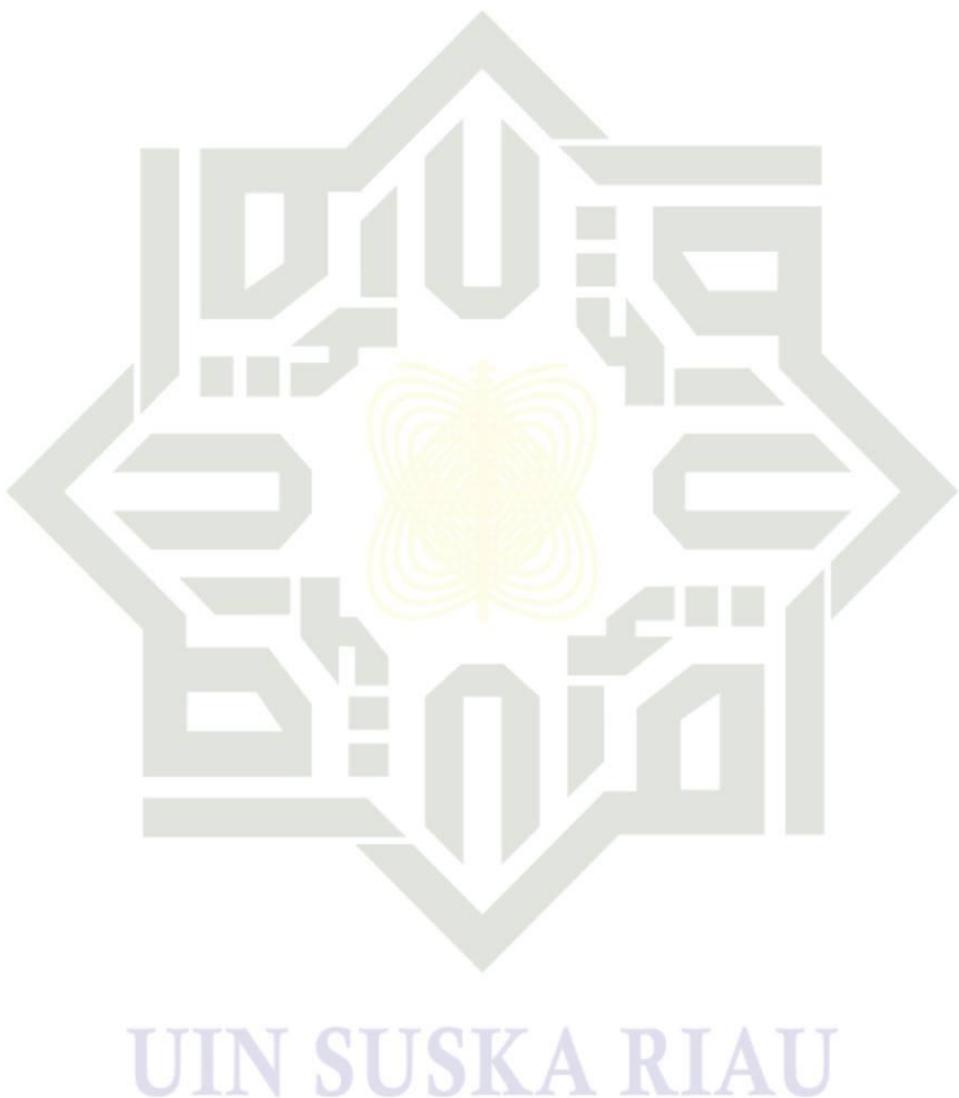
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kluarmasuk Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pelatihan Kerja.....	6
Tabel 1.3 Rekapitulasi Kesetiaan Karyawan	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2 Konsep Oprasional Variabel	42
Tabel 3.1 Nilai R	55
Tabel 5.1 Gambaran Umum Responden (Umur)	66
Tabel 5.2 Gambaran Umum Responden (Lama Bekerja)	66
Tabel 5.3 Gambaran Umum Responden (Jenis Kelamin).....	67
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Retensi Karyawan (Y)	68
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir (X1).....	69
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (X2)	70
Tabel 5.7 Uji Validitas	72
Tabel 5.8 Uji Reliabilitas	73
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov	74
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi	76
Tabel 5.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 5.14 Hasil Uji Parsial (uji T).....	79
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan (uji F).....	80
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	81

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Lingkungan Perusahaan	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	58

**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.

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Di masa globalisasi saat ini, persaingan sumber daya manusia semakin terasa ketat, oleh sebab itu sumber daya manusia diharapkan dapat berkembang lebih efektif guna mencapai tujuan perusahaan yang optimal (Hermawati et al., 2021). Dalam keadaan ini, sumber daya manusia wajib bisa diatur dengan baik oleh suatu organisasi untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam konteks keseimbangan ekonomi dalam jangka panjang, hal itu wajib dilakukan sebab sumber daya manusia merupakan fondasi utama bagi perusahaan yang terus beroperasi (Hassan et al., 2022).

Pengelolaan karyawan yang tidak tepat bisa menyebabkan karyawan merasa ingin berhenti atau keluar dari tempat kerja, hal ini bisa menyebabkan peningkatan angka keluarnya karyawan diperusahaan, hal ini tentu saja juga bisa merugikan perusahaan karena perusahaan bisa saja kehilangan karyawan yang memiliki bakat yang bagus dan sudah berkontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bisa mengatur retensi karyawan dengan baik dan benar, agar bisa mencegah karyawan memiliki perasaan ingin keluar dari perusahaan (Afiani & Mulyana, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset yang begitu penting bagi seluruh organisasi contohnya seperti rumah sakit. Staf yang berkualitas di rumah sakit adalah hal yang harus diatur dengan benar, dan manajemen rumah sakit harus

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.

menyadari hal ini. Karyawan akan lebih mampu memecahkan masalah, memunculkan ide-ide baru, dan menjalankan program kegiatan rumah sakit dengan lebih efektif dan efisien di bawah manajemen SDM yang efektif dan tepat. Rumah sakit dapat mengalami kerugian akibat dari manajemen sumber daya manusia yang tidak baik, seperti peningkatan niat karyawan merasa untuk meninggalkan pekerjaannya, yang dikenal sebagai turnover intention (Muslim & Sutinah, 2020).

Retensi karyawan merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. Retensi karyawan juga dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021).

Menurut Hassan et al., (2022) salah satu faktor retensi karyawan yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah fleksibilitas dalam jam kerja, waktu pribadi, dan pertimbangan untuk kebutuhan sendiri. Kompensasi adalah keseluruhan dari seluruh upah yang ditawarkan terhadap pekerja sebagai imbalan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi sendiri memiliki tujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja (Violetta & Edalmen, 2020). Penelitian Ekhsan & Taopik (2020) menjelaskan bahwa mempertahankan pekerja berbakat dalam suatu organisasi adalah langkah paling penting dalam manajemen bakat. Karyawan berbakat dianggap sebagai investasi yang signifikan dalam organisasi, oleh karena itu penting bagi bisnis untuk mempertahankan mereka tetap bekerja.

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.

Kepuasan kerja merupakan anggapan karyawan tentang seberapa baik kontribusi pekerjaan mereka terhadap hasil yang berharga dan dukungan dari luar untuk kondisi kerja, hasil, dan pekerjaan itu sendiri. Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis, mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan kunci utama dalam retensi karyawan (Hernawan & Sirmulyani, 2021).

Berdasarkan dari Undang - Undang N0. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit didefinisikan menjadi organisasi pelayanan kesehatan berbasis masyarakat yang harus selalu meningkatkan pelayanan yang lebih baik dan bisa dicapai oleh masyarakat untuk mencapai standar kesehatan yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh peningkatan ilmu kesehatan, peningkatan teknologi, kehidupan sosial ekonomi masyarakat, dan yang paling penting adalah karyawan di rumah sakit itu sendiri.

Berdasarkan kategori yang diberikan oleh berbagai layanan, rumah sakit digabung menjadi rumah sakit khusus dan rumah sakit umum. Rumah sakit yang memberikan layanan kesehatan untuk berbagai macam penyakit disebut rumah sakit umum.

Walaupun rumah sakit berjanji untuk memastikan kesejahteraan karyawannya dan membina suasana kerja yang positif, tidak menutup kemungkinan akan tetap ada karyawan yang merasa ingin keluar atau pindah ke rumah sakit yang lain dan fenomena ini tidak bisa dihindari. Ketika seorang pegawai pergi, itu menandakan bahwa perusahaan telah kehilangan seorang pekerja yang harus diganti. Proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan tentu memakan biaya

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.

dan harus dibiayai oleh rumah sakit dan juga karyawan baru memerlukan waktu tambahan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi. Oleh karena itu untuk menghemat uang dan waktu, manajemen rumah sakit harus mampu mengendalikan dan mengatur rasa ingin pindah pada karyawan. Salah satu cara manajemen rumah sakit agar dapat menekan turnover karyawan adalah melalui penerapan program retensi karyawan (Muslim & Sutinah,2020).

PT. Nusa Lima Medika, merupakan anak perusahaan PTPN V yang bergerak dibidang pelayanan Kesehatan, berkedudukan di Desa Talang Danto Tapung Hulu Kabupaten Kampar (Komplek PTPN V Tandun), Propinsi Riau. Pembentukan PT. Nusa Lima Medika berdasarkan atas Surat Dewan Komisaris No. 08-PTPNV/DK/XI/2015 tentang persetujuan Pendidikan anak perusahaan dibidang jasa pelayanan Kesehatan tanggal 30 Januari 2015.

PT. Nusa Lima Medika bergerak dibidang pelayanan Kesehatan melalui penyediaan fasilitas Kesehatan, fasilitas Kesehatan tingkat pertama (RS D Pratama dan Klinik Pratama) dan fasilitas rujukan tingkat lanjutan (RS Tipe D), dengan mengutamakan pelayanan khususnya kepada karyawan /pensiunan dan batih PT. Perkebunan Nusantara V sebagai induk perusahaan serta masyarakat umum melalui mekanisme BPJS Kesehatan.

Retensi karyawan sangat terkait dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan, dimana sifat hubungan berbanding terbalik. Hal tersebut dimaksudkan bahwa jika tingkat retensi karyawan tinggi, maka tingkat perputaran dalam suatu perusahaan tinggi Putra dan Rahyuda (2016). Jika retensi karyawan

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.

dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang akan dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai.

Berikut ini data terkait fenomena retensi karyawan, yang ditunjukkan oleh Tabel 1.1 tentang data mutase karyawan Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika periode 2020-2024 yaitu:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Keluar Masuk Karyawan Tahunan pada
Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika
Periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan masuk	Persentase karyawan masuk (%)	Jumlah keluar	Persentase karyawan keluar (%)
2020	40	8	20	3	7,5
2021	45	3	6,67	3	6,67
2022	48	3	6,67	0	0
2023	48	0	0	0	0
2024	48	0	0	0	0

Sumber: Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat keluar masuknya karyawan pada Rumah Sakit PT.Nusa Lima Medika periode 2020 jumlah karyawan masuk yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 20% (Karyawan Masuk) sedangkan jumlah karyawan keluar sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5% (karyawan keluar). Tahun 2021 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 3 orang dengan persentase 6,67% (karyawan masuk) sedangkan jumlah karyawan keluar sebanyak 3 orang dengan persentase 6,67% (karyawan keluar). Tahun 2022 jumlah karyawan masuk sebanyak 3 orang dengan persentase 6,67% (karyawan masuk) sedangkan jumlah karyawan keluar yaitu tidak ada. Di tahun 2023- 2024 sudah tidak ada lagi karyawan

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.

yang masuk maupun yang keluar. Hal ini disebabkan faktor peluang karir organisasi, yang terfokus pada kebijakan organisasi dalam rangka meningkatkan karir pegawai. Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa pegawainya meminta untuk mengundurkan diri dengan alasan karena kurangnya dukungan organisasi dalam upaya menunjang prestasi karir mereka misalnya dalam hal kenaikan pangkat pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan adanya permasalahan pengembangan karir di perusahaan. Berikut data pendukung terkait dengan jumlah kenaikan pangkat Karyawan tetap yang ditunjukkan oleh tabel 1.2 tentang pelatihan kerja yang berada di rumah sakit PT. Nusa Lima Medika pada tahun 2024 yaitu:

Tabel 1.2

Data Kenaikan Pangkat Karyawan Tetap pada Rumah Sakit PT.Nusa Lima Medika periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang naik pangkat	Pangkat / golongan	Kenaikan pangkat /golongan	Persentase (%)
2020	40	5	1.Pengawas utama penunjang medis 2.Rekam Medis 3.Perawat profesi 4.Perawat profesi 5. Perawat profesi	1.Kepala bidang pelayanan dan penunjang medis 2.Pengawas utama penunjang medis 3.Perawat tetap 4.Perawat tetap 5.Perawat tetap	12,5

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 milik UIN Suska Riau

2021	45	4	1. Perawat Profesi 2. Perawat Profesi 3. Perawat Profesi 4. Perawat profesi	1. Perawat tetap 2. Perawat tetap 3. Perawat tetap 4. Perawat tetap	8,89
2022	48	5	1. Petugas administrasi 2. Keuangan 3. Perawat Profesi 4. Perawat profesi 5. Perawat Profesi	1. Keuangan 2. Kepala bidang keuangan sdm dan umum 3. Perawat tetap 4. Perawat tetap 5. Perawat tetap	10,41
2023	48	7	1. Perawat profesi 2. Perawat profesi 3. Perawat profesi 4. Perawat profesi 5. Perawat profesi 6. Perawat profesi 7. Perawat profesi	1. Perawat tetap 2. Perawat tetap 3. Perawat tetap 4. Perawat tetap 5. Perawat tetap 6. Perawat tetap 7. Perawat tetap	14,58
2024	48	7	1. Perawat 2. Perawat profesi 3. Perawat profesi 4. Perawat profesi 5. Perawat profesi 6. Perawat profesi 7. Perawat profesi	1. Kepala ruangan 2. Perawat tetap 3. Perawat tetap 4. Perawat tetap 5. Perawat tetap 6. Perawat tetap	14,58

State Islamic University of 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.

				7. Perawat tetap	
--	--	--	--	------------------	--

Sumber: Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan tentang tingkat kenaikan pangkat pada karyawan tetap di rumah sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar periode 2020-2024 yang mana pada tahun 2020 pegawai yang naik pangkat berjumlah 5 orang dengan jumlah persentase 12,5%, Adapun pada tahun 2021 jumlah karyawan yang menaiki jabatan yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 8,89%, ditahun 2022 jumlah karyawan yang menaiki jabatan sebanyak 5 orang dengan persentase 10,41%, berbeda halnya pada tahun 2023-2024 jumlah karyawan yang menaiki jabatan yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 14,58%

Berdasarkan dari persentase di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang naik pangkat masih relatif sedikit walaupun setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan tingkat kemampuan karyawan yang belum maksimal ditambah lagi terkait kebijakan yang berhubungan dengan kenaikan pangkat di mana kebijakannya memiliki kriteria khusus yang meliputi setiap pegawai harus memiliki pendidikan minimal S1, memiliki masa kerja minimal 5 tahun, serta memiliki penilaian Sasaran Kinerja Karyawan yang baik minimal 2 tahun terakhir. Jika pegawai telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan Komitmen Organisasi mengalami Turnover setiap tahunnya di Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika, untuk menunjang Retensi Karyawan perusahaan tentu dapat menguatkan Komitmen organisasinya, artinya bahwa membangun Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Retensi karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika. Semain bagus Komitmen 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.

yang dibangun oleh karyawan maka semakin baik pula Pengembangan Karyawan dalamnya. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Komitmen organisasi dalamnya maka semakin naik tingkat Retensi Karyawan. Maka dari itu Komitmen Organisasi sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan

Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kesetiaan Karyawan

Usia	Masa kerja		Jumlah Karyawan	Percentase (%)
	5-10	10>		
21-25	6	0	6	12,5
26-30	10	0	10	20,83
31-35	23	0	23	47,91
36-40	7	2	9	18,75
Jumlah karyawan	46	2	48	100
Percentase (%)	95,83	4,16	100	100

Sumber: Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika 2024

Berdasarkan table 1.3 Menjelaskan tentang jumlah karyawan berdasarkan usia dan masa kerja pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar pada tahun 2024 dapat dilihat bahwasanya usia 31-35 mengalami peningkatan dengan

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.

jumlah 23 orang dengan persentase 47,91% sedangkan pada usia 21-25 jumlah karyawan yang menurun dengan jumlah hanya 6 orang dengan persentase 12,5 %.

Disamping itu jika dilihat dari selisih persentase karyawan berdasarkan masa kerja, bahwa persentase yang mengalami peningkatan terjadi pada karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun yaitu sebesar 46 orang dengan persentase 95,83% sedangkan berbeda halnya pada persentase karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun yang mengalami penurunan dengan jumlah 2 orang dengan persentase 4,16%.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul : **”Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini seperti berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar?

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.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian yang ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memajukan bisnis serta mengetahui sejauh mana pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa imia Medika Kabupaten Kampar.

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

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas didalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini duraikan pula hipotesis dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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.

Dalam bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengelolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



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

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu Hasibuan, (2016). Sehingga dapat diartikan juga bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara, (2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder menurut Kasmir (2016).

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 dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun dalam kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi oprasional yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2017) buku manajemen sumber daya manusia menyatakan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

- b. Pengorganisasian (*Organization Chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pengembangan kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan

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.

organisasi (*Organization Chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

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. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karna mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

**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.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang no.12 tahun 1964

Pengembangan Karir

2.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Sudiro

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.

dalam Massie, (2015). Pengembangan karir bukan hanya menjadi kewajiban bagi perusahaan,tetapi juga kebutuhan yang sangat penting untuk kelangsungan karyawan karna bisa memberikan sebuah pengalaman baru dan tantangan baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang bisa meningkatkan motivasi serta dapat mengurangi tingkat frustasi karyawan sehingga timbul niat untuk tetap bertahan di dalam organisasi menurut pendapat Bangun (Kunci et al., n.d.).

Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas pada karyawannya menurut Robbins Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, (2022). Pengembangan karir adalah bagaimana perusahaan melakukan pendekatan formal terhadap karyawannya, untuk memastikan kalua orang-orang dengan kriteria dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan Mondy Silaya, Agustina & Persulessy, (2018). Dalam perikatan karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja perlu diciptakan harmoni hubungan di wilayah pengembangan karir yang akan menciptakan beneficial mutualis, yaitu kondisi dimana karyawan dan perusahaan sama-sama memetic manfaat dan terus dapat berkembangnya segenap potensi diri karyawan yang selaras dengan berkembangnya organisasi.

Berdasarkan teori-teori menurut ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer, ataupun pihak lain.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Hani Handoko Dalam & Shevi, (2023) ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, yaitu:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penentu sikap seseorang. Dari Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan napa yang ia pikirkan dan kerjakan. semakin baik Pendidikan seseorang, maka semakin baik juga kinerjanya. Juga, semakin baik Pendidikan seseorang, semakin sadar juga ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis Pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, yang diukur dengan indikator:

a) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah kesesuaian jenjang Pendidikan yang dimiliki karyawan untuk mengikuti pelatihan.

b) Wawasan Pengetahuan

Wawasan pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kompetensi.

2) Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan

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.

pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Indikator pelatihan adalah:

- a. Frekuensi pelatihan

Frekuensi pelatihan adalah ukuran yang menentukan jumlah atau kualitas besarnya atau seringnya dilakukan suatu pelatihan untuk karyawan di dalam perusahaan.

- b. Keahlian tertentu

Keahlian tertentu merupakan kemampuan untuk melakukan suatu terhadap sebuah peran tertentu. Hal itu adalah kemampuan yang bisa dipindahkan dari satu orang ke orang lain.

- 3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penguasaan pengetahuan

Penguasaan pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan, meliputi pemahaman terhadap pengembangan diri dan profesi.

**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. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancer dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknikal), dan orang-orang (keterampilan interpersonal).

Siagian (2015) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai
- b) Keperdulian para atasan langsung Para karyawan Pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.
- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.
- d) Adanya minat untuk dipromosikan.Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.

**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.

- e) Tingkat kepuasaan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Indikator untuk mengukur Pengembangan Karir yang dapat diambil menurut Tamalika, (2017) yaitu:

1. Kebutuhan Karir
2. Dukungan Perusahaan dalam bentuk moril
3. Dukungan Perusahaan dalam bentuk materil
4. Pelatihan
5. Perlakuan yang adil dalam berkariir
6. Informasi karir
7. Promosi
8. Mutasi
9. Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat
10. Pengembangan Karir

2.2.3 Bentuk Pengembangan Karir

Ardana dalam Poetra, (2020) bentuk-bentuk dari pengembangan karir adalah:

- 1) Penyelenggaraan sistem mentor

Pengembangan karir dengan cara penyelenggaraan hubungan antara karyawan senior dan junior sebagai rekan kerj. Dimana karyawan senior berlaku sebagai mentor atau pembibing yang bertugas untuk memberi

**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.

dukungan, nasihat, membantu untuk mendapatkan informasi dari atasan untuk para rekan karyawan juniornya.

2) Pelatihan

Sambil mengerjaan pekerjaan sehari-hari atau bisa dengan melakukan diskusi secara spontan tanpa adanya perencanaan dengan atasan.

3) Rotasi jabatan

Pemindahan jabatan ke jabatan lain hanya dilakukan untuk karyawan yang mempunyai dasar keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya dijabatan yang baru. Karna itu rotasi jabatan bisa digunakan untuk pengembangan karir karna akan memperluas pengalaman karyawan. Hal itu akan membuat pekerjaan lebih fleksibel dalam memilih jalur karirnya. Karyawan yang tidak pernah mengalami rotasi jabatan akan sangat terikat pada satu-satunya jalur pengembangan karirnya sehingga pelungganya akan menjadi terbatas.

4) Program beasiswa

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang berubah secara cepat dan semakin kompetitif, perusahaan memerlukan karyawan yang bisa mengantisipasi hal tersebut. Kebutuhan ini dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa bagi para karyawan sebagai upaya pendukung meningkatkan Pendidikan diluar perusahaannya.

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.

2.2.4 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Sondang P. Siagian dalam Muhlis et al., (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan kair seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembibing dan sponsor

Pembibing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam institusi Pendidikan yang dapat

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.

menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan beralih ke industri Pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Penertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kegiatan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha tinggi untuk berorganisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi Luthans dalam Ryan et al., (2013). Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaanya dalam organisasi tertentu Jewel dan Siegal dalam Kalifatullah Ermaya & Mujdalipah, (2019).

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.

Tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen yakni keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi, komitmen sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi menurut Mardiana, (2017). Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi disimpulkan oleh (Edy, 2020) dalam bukunya. Tiga dimensi keterkaitan *Organizational Commitment* menurut Meyer & Allen yaitu *Affective Commitment* keterkaitan emosional, *Continuance Commitment* pertimbangan biaya keluar dan *Normative Commitment* rasa kewajiban moral untuk tetap tinggal.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Camilleri dalam Wateknya Jurusan Manajemen et al., (2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

1. Education level

Jenjang Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang Pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

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. Position

Posisi seorang ditempat kerja menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi ataupun semakin bagus posisi ditepat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

3. Personality

Komitmen organisasi juga bisa ditentukan oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu. Menurut Kusmaryani dalam Renita Anggraini dkk (2021), komitmen organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor:

1. Karakteristik personal meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian.
2. Harapan seseorang dalam pekerjaan.
3. Faktor organisasi meliputi lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, dan status organisasi.

2.3.3 Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Edy, (2020) dalam bukunya menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi, dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa poin-poin yang terdapat pada pernyataan mengenai pengertian komitmen organisasi bisa dijadikan indikator komitmen organisasi itu sendiri, yakni:

**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. Sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya

Loyalitas dalam organisasi adalah setia yang terwujud dalam sikap tanggung jawab, rela berkorban, dan menjaga kehormatan organisasi.

2. Mengekspresikan perhatian

Ekspresi perhatian dalam organisasi adalah ungkapan perhatian yang digunakan karyawan untuk meyakinkan kesetiaanya pada organisasi, seperti kesemangatan bekerja, peningkatan kinerja.

3. Partisipasinya terhadap organisasi

Partisipasi terhadap organisasi lebih menekankan pada pembagian tugas-tugas dalam melaksanakan kegiatanya dengan maksud meningkatkan efektif tugas yang diberikan secara terstruktur dan lebih jelas.

Indikator-indikator Komitmen Organisasional Meyer dalam Robbins (2012), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada 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.

2.4 Retensi karyawan

2.4.1 Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan (Sumarni, 2011). Menurut Mathis and Jackson (2011:126), retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut menurut Hafanti dkk. (2015) bahwa retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaik untuk terus berada dalam organisasi.

Menurut Ragupathi (2013), Retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama. Retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Namun tidak semua karyawan akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak karyawan yang tetap bertahan bekerja pada perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor Retensi Karyawan

Dalam Nasir et al (2020) terdapat penjelasan bahwa penelitian-penelitian terdahulu menyebutkan faktor yang mengakibatkan retensi

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.

pekerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketersediaan pilihan kerja. Sedangkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan di Amerika Bagian Barat menyebutkan bahwa para pendidik meninggalkan Lembaga krna kurangnya pelatihan, kesempatan pengembangan karir, program-program retensi, serta rendahnya gaji yang diberikan Cassidy Fenech, (2006).

Penelitian Luengalongkot & Hongwiset, (2020) membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan pada sebuah perusahaan di Thailand. Penelitian ini mempelajari tingkat retensi karyawan dan faktor-faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat retensi karyawan tergolong tinggi. Pada saat yang sama, ada tiga faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, yaitu hubungan karyawan, kompensasi pekerjaan, pelatihan karyawan dan pengembangan profesional. Lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak mempengaruhi retensi karyawan.

2.4.3 Indikator-indikator Retensi Karyawan

Mathis dan Jackson menyatakan terdapat 4 indikator di dalam retensi karyawan, antara lain:

1. Jenis pekerjaan
2. Spesialis departemen
3. Demografi/ karakteristik (ciri)
4. Komponen pengalaman.

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 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan

Aditeresna dan Mujiati dalam Komang et al., (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi retensi karyawan saat karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam berkarir, serta atasan selalu mendukung para karyawan untuk mengembangkan karirnya dan mempunyai latar belakang Pendidikan formal yang baik untuk membantu menunjang karirnya. didukung dengan penelitian dari Pratiwi dan Sriathi (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada hotel Santika Nusa Dua Bali.

2.5.2 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi merupakan faktor pendukung retensi karyawan dan merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada perusahaan dengan proses berkelanjutan, dimana anggota perusahaan mengekspresikan perhatiannya dengan keberhasilan serta kemajuan secara berkelanjutan terhadap perusahaan.

Dengan memberikan perhatian penuh dan membuat karyawan percaya terhadap perusahaan akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh maka akan didapatkan karyawan yang

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.

memiliki loyalitas tinggi, sehingga retensi karyawan pada perusahaan dapat meningkat. Menurut Sumarni (2011) tingginya retensi karyawan sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, jika employee retention rendah maka akan meningkatkan employee turnover sehingga mempunyai dampak negatif terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan

2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Pengembangan Karir

Dalam Islam Allah menjelaskan dalam al-quran bahwasanya manusia dibumi ini memberikan tuntutan untuk bekarir dan memenuhi kebutuhanya sesuai dengan usaha yang mereka lakukan, dijelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 286, yaitu:

لَا يَكْلُفَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِيْنَا
أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا عَلَيْنَا اصْرًا كَمَا حَمَلْنَاهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكُفَّارِينَ ۝

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (QS. Al-Baqarah (2): 286).

Ayat diatas secara tegas memerintahkan manusia bekerja menurut kadar kemampuan dan keahlian pribadi yang optimal. Artinya, tidak bekerja melebihi batas kemampuan, baik kemampuan fisik maupun teknik, dan juga tidak bekerja dibawah kemampuan yang sebenarnya.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa diartikan dengan suatu ketiaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang itu mempunyai rasa kerelaan melakukan sesuatu untuk suatu perintah yang diberikan. Seperti

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.

halnya bekerja, yakni ketiautan karyawan dalam sebuah organisasi yang mana diibaratkan sebagai kerelaan beribadah. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat Az-Zukhruf ayat 32;

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ
فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَتٌ لَيَنْهَا بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مَمَّا يَجْمَعُونَ ②

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan Sebagian mereka atas Sebagian yang lain beberapa derajat, agar Sebagian mereka dapat memanfaatkan Sebagian yang lain. Dan rahmat tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan” (Az-Zukhruf: 32)

Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan yang mereka miliki mengandung nilai ibadah yang dilakukan dengan sungguh dan ikhlas dengan ridha Allah SWT. Semakin tinggi loyalitas pekerjaan seorang karyawan maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT. Dan semakin tinggi prestasi kerja atau amal saleh yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi pula keimannya.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Retensi Karyawan

Rasullulllah SAW bersabda: “bertakwalah pada Allah dimana saja berada, gantilah yang jelek dengan yang baik, bergaulah dengan orang lain dengan akhlak yang bagus”. (Matan lain : Turmudzi 1910, Ahmad 20392, 20586).

Hadis tersebut mengajarkan bahwa seseorang harus berbuat terbaik dengan perilaku yang baik pula. Untuk itu, maka diperlukan 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.

melakukan pengawasan dan pemeliharaan yang baik. Baik itu untuk diri sendiri maupun dari perusahaan terhadap karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Mega Tirsanti Hutaikuk, Ahmad Prayudi, Heri Syahrial	Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan studi kasus PTPN II Sawit Seberang	2024	1. Pengembangan Karir berpengaruh secara Signifikan terhadap Retensi Karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh secara Signifikan terhadap Retensi Karyawan 3. Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi secara Simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan
	Siti Regina Tambak, Elvina, Yudi Prayoga	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan	2022	1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan



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 milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya	signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya 5. Pengembangan Karir, kompensasi, kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya 6. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya 7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya 8. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya 9. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya 10. Pengembangan Karir, kompensasi, kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya
--	----------------------------------	--

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.

4.	Shofyan Muharsyah, Luis Marnisah	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Altrak 1978	2025	1.kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara parsial. 2. Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara parsial, 4. secara simultan, kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.	
5.	Ni Komang Astri Pramita Darmika dan Anak Agung Ayu Sriathi	Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan <i>organizational support</i> terhadap Retensi Karyawan	2019	1. pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 2.komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi Karyawan. 3.perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.	
	Hayyi Itqi Tammi, Deden Mulyana, Ade Komaludin	Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup	2024	1.pengembangan karier, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan karier, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

		Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi		3. Pengembangan karier terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasi terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan, persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
6.	Shinta Ferdiana, Rikha Muftia Khoirunnisa, Zafar Khan, Samrat Ray	Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention	2023	1 pengembangan karier, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap retensi karyawan.
7.	Lestari dan Winni Triayuni	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompenasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada PT. Permata Karya Perdana di Kota Jakarta	2024	1. pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan
8.	Hayyi Itqi Tammi, Deden Mulyana, Ade Komaludin.	Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan	2024	1. pengembangan karier, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan karier,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

		Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi		komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
9.	Maya Raka Siwi, Riska Fii Ahsani	Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo	2024	3. Pengembangan karier terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasi terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan, persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
10.	Henny Armaniah, Otto Siregar dan Wasilatun Nikmah	Pengaruh Kompensasi dan Turnover Intention Terhadap Tingkat Retensi Karyawan dengan	2023	1. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap tingkat retensi karyawan 2. Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat retensi karyawan.

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.

	Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Industri di Kawasan Industri MM2100 Jawa Barat		3. kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. 4. Turnover intentionberpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. 5. kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan
--	---	--	--

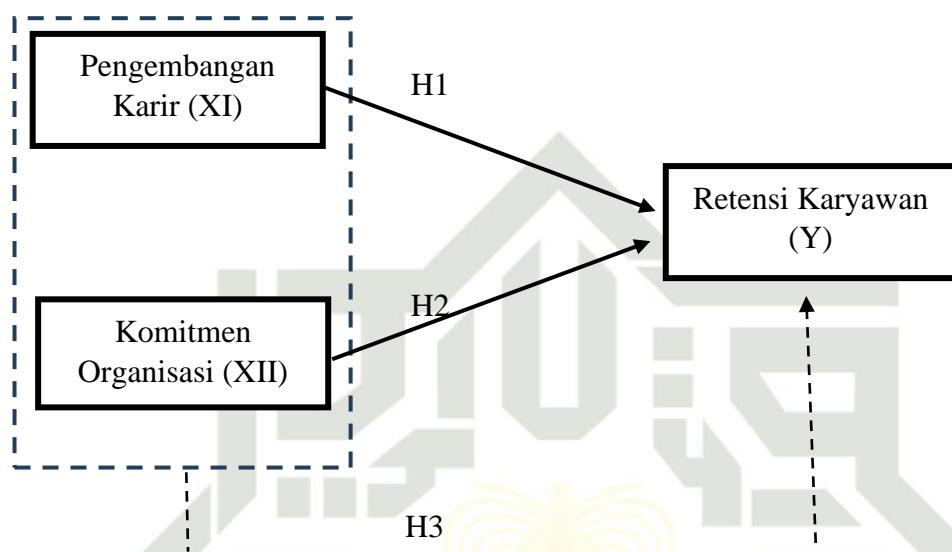
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana elemen yang diidentifikasi sebagai fenomena yang penting. Kerangka pemikiran memberikan penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variable bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) Pada penelitian ini variabel independen yaitu Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar

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.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Tomi Hartono, Manuli Siagian, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi vol 7 No 1, 2020

Keterangan:

→ Pengaruh Secara Parsial

→ Pengaruh Secara Simultan

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.

2.9 Definisi Konsep Oprasional Variabel

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan definisi konsep oprasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2

Definisi Konsep Oprasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Retensi Karyawan (Y)	Menurut Aditeresna dan Mujiati, 2018 Retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen Untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu	Menurut Aditeresna dan Mujiati, 2018 1. Peluang Karir 2. Hubungan Karyawan 3. Penghargaan yang diberikan	Liket
2.	Pengembangan Karir (X1)	Hasibuan mengklaim bahwa (2019: 66) Pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan dalam menanggapi tuntutan pekerjaan atau jabatan.	Hasibuan (2019:31) 1.Pendidikan 2.Pelatihan 3.Mutasi 4. Promosi 5.Masa Kerja	Liket
3	Komitmen Organisasi (X2)	menurut Robbins (2016:100) Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk	Robbins (2016:101) 1 Komitmen Afektif atau affective commitment yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai. 2Komitmen berkelanjutan atau continuance commitment yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi	Liket

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.

	<p>mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang Karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.</p>	<p>tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. 3 komitmen normatif atau normative commitment yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan</p>	
--	--	--	--

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di latar belakang serta berpegang pada telah pustaka yang bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan mengklaim bahwa (2019: 66) Pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan dalam menanggapi tuntutan pekerjaan atau jabatan.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Ade Nurma Jaya Putra (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekertariat Kabupaten Kerinci” menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap

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.

Retensi Karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekertariat Kabupaten Kerinci

H1 : Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Retensi Karyawan(Y)

Menurut Robbins (2016:100) Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang Karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Hidayat (2022) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

H2 : Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Prayudi dkk (2024) Tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional

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.

Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan AirNav Indonesia Cabang Kupang) menyatakan bahwa Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan pada (Studi Pada Karyawan AirNav Indonesia Cabang Kupang)

H3 : Diduga Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar

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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT Alam Permata Riau yang beralamat di Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika yang terletak di desa Talang Danto, Kabupaten Kampar. Sedangkan waktu Penelitian ini dilakukan pada 17 Januari 2024.

3.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Rumah Sakit PT.Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018). Didalam hal ini peneliti mengambil sumber data primer dan yang datanya didapat langsung dari wawancara dan kuesioner atau angket yang hasilnya diolah lagi.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018). Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contohnya, data sekunder dapat diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder berfungsi sebagai sumber data pelengkap yang digunakan untuk melengkapi data primer.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar.

3.4.2 Kuesioner

Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Cukup Setuju (CS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

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.

3.4.3 Studi Dokumentasi

Dokumen adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Teknik studi dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dimana si peneliti mengumpulkan dan mempelajari data atau informasi yang diperlukan melalui dokumen penting yang tersimpan Zuldafril, (2012).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit PT.Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 48 Orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bila mana populasi kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bila mana populasinya melebihi dari 100 maka dapat diambil Sebagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiono (2018) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat

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.

generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 48 orang.

3.6.6 Analisis Data

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono, (2022) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi. Untuk teknik analisis data penelitian ini, statistik menggunakan SPSS 26. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut.

3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut Ghozali, (2018). Suatu kuesioner

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.

dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghazali, (2018), Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $>0,6$ maka variable tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha $<0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah di dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik haruslah mempunyai data yang berdistribusi normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan Kolmogorof-Smirnov Ghazali, (2018).

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.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 10$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen Ghozali, (2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

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.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali, (2018) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggangu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif

Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi

Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.9 Analisis Linier Regresi Berganda

Ghazali, 2018) analisis Regresi Linier Berganda adalah salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Sugiyono, (2018) rumus yang digunakan untuk menganalisa melalui metode regresi linier berganda adalah:

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.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Retensi
X₁ = Pengembangan Karir
X₂ = Komitmen Organisasi
a = Konstanta
b₁ = Koefesien Regresi X₁
b₂ = Koefesien Regresi X₂
e = Variabel Pengganggu

3.10 Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan merupakan jawaban empiris Ghazali, (2018).

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t (Uji test).

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya

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.

dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018).

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji f yaitu untuk menguji semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan Analysis of varian (ANOVA). Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

1. H_0 diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
2. H_0 diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai Adjusted R^2 . Analisis

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.

determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini :

Tabel 3.1 : Nilai R^2

Interval Keberhasilan	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01 – 0,02	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiono, 2022)

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 OBJEK PERUSAHAAN****4.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Rumah sakit tandun adalah rumah sakit tipe D, yang di kelola oleh PT. Nusa Lima Medika, yang merupakan anak perusahaan dari PTPN-V .awal mula rumah sakit tandun adalah polibun (poliklinik kebun) sederhana yang didirikan pada tahun 1980. kemudian pada tahun 1985 di laksanakan pembangunan rumah sakit tandun oleh PTP II dan mulai beroperasi sejak tahun 1987. Sejak tahun 1996 di kelola oleh PTPN-V dan mulai 1 mei 2015 di kelola oleh PT. Nusa Lima Medika. Terletak di desa talang danto kecamatan tapung hulu, kabupaten Kampar, dengan kapasitas 40 tempat tidur yang dibangun di atas lahan seluas 50.000 m² dengan luas bangunan 3.898 m².

Gambar 4.1*Sumber: Observasi Perusahaan*

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.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Ada Rumah Sakit Tandun Kabupaten Kampar, visi Rumah Sakit adalah “menjadikan rumah sakit yang lengkap dalam bidang dan jasa pelayanan Kesehatan dan mampu memberikan kepuasan bagi pelanggan serta peduli terhadap lingkungan.”

Maksudnya rumah sakit tandun kabupaten Kampar mampu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh departemen kesehatan republic Indonesia dan mampu memberikan kepuasan dan melayani kasus-kasus rujukan dari puskesmas di kabupaten Kampar maupun daerah- daerah sekitarnya.

4.2.2 Misi

1. Mengelola Rumah Sakit Secara Efektif dan Aktif Dalam program peningkatan derajat kesehatan masyarakat
2. Memberikan pelayanan yang bermutu dan sesuai dengan standar
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang professional dan handal
4. Memberikan jasa layanan Kesehatan bagi karyawan PTPN V dan keluarga, masyarakat luas yang berorientasi kepada kepuasan.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan

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.

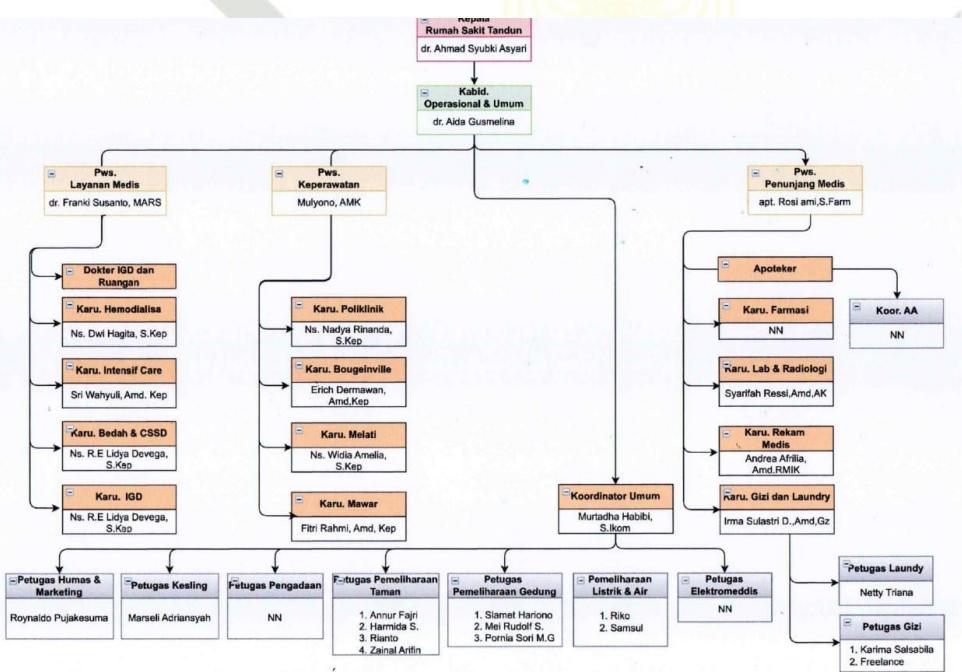
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pekerjaan antara yang satu dengan yang lain bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan tepat pada waktunya. Untuk selanjutnya penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar.

Berikut gambaran struktur organisasi yang berada didalm PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit PT. Nusa Lima



Sumber: PT.Nusa Lima Medika

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.

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

Rumah sakit PT.Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar mempunyai tugas dan fungsi yaitu:

4.4.1 Direktur

Direktur Rumah Sakit Umum mempunyai Tugas Pokok : Membantu dalam pengelolaan Rumah Sakit dan penyelenggaraan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat. Dalam menyelenggarakan tugas, Direktur Rumah Sakit Tandu mempunyai fungsi sebagai berikut, Perumusan kebijakan rumah sakit menyusunan Rencana Strategik Rumah Sakit Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang Kesehatan

4.4.2 Kepala Bagian Tata

Usaha Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai Tugas pokok : Memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur dilingkungan kantor Rumah Sakit, Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Penyusunan kebijakan bidang teknis administrasi perencanaan, administrasi umum dan kepegawaian serta administrasi keuangan dan aset Rumah Sakit
- 2) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan bagian tata usaha

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.

4.4.3 Bidang Pelayanan

1. Kepala Bidang Pelayanan

Kepala Bidang Pelayanan, mempunyai Tugas Pokok : Merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang pelayanan. Dalam menyelenggarakan tugas, kepala bidang pelayanan mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan program dan kegiatan pelayanan medis
2. Penyelenggaraan program dan kegiatan pelayanan keperawatan
3. Penyelenggaraan dan pengadaan perlengkapan medis dan non medis.

2. Kepala Seksi Pelayanan Medis

Kepala Seksi Pelayanan Medis, mempunyai Tugas Pokok menyiapkan perumusan dan fasilitas medis di Ruamah Sakit Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pelayanan Medik mempunyai tugas:

1. Penyusunan program dan kegiatan seksi Pelayanan Medis
2. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pelayanan Medis
3. Pembinaan, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Pelayanan Medik.

**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. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan

Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan ,mempunyai Tugas Pokok: menyiapkan perumusan dan fasilitasi Pelayanan Keperawatan diRumah Sakit Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan mempunyai tugas :

1. Penyusunan program dan kegiatan seksi Pelayanan Keperawatan
2. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pelayanan Keperawatan
3. Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendaliaan, pengawasan program dan kegiatan seksi Pelayanan Keperawatan.
4. Kepala Seksi Perlengkapan Medis dan NonMedis

Kepala Seksi Perlengkapan Medis dan Non Medis, mempunyai Tugas Pokok :menyiapkan perumusan dan fasilitas Perlengkapan Medis dan NonMedis diRumah Sakit .Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Perlengkapan Medis dan Non Medis mempunyai tugas :

1. Penyusunan program dan kegiatan seksi Perlengkapan Medik dan Non Medis
2. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Perlengkapan Medik dan Non Medis
3. Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendaliaan, pengawasan program dan kegiatan seksi .



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.

4.4.4 Bidang Penunjang

1. Kepala Bidang Penunjang

Kepala Bidang Penunjang, mempunyai Tugas Pokok:

Merencanakan operasionalisasi , memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang penunjang.Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Bidang Penunjang mempunyai tugas:

1. Penyelenggaraan program dan kegiatan logistik dan diagnostik
2. Penyelenggaraan program dan kegiatan pelayanan sarana dan Prasarana
3. Penyelenggaraan program dan kegiatan pengendalian instalasi.
4. Penyusunan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik
5. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik

2. Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik

Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik mempunyai Tugas Pokok :

menyiapkan perumusan dan fasilitasi Perlengkapan Logistik dan Diagnostik di RS. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik mempunyai tugas :

1. Penyusunan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik
2. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik
3. Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendaliaan, pengawasan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik..

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. Kepala Seksi sarana dan Prasarana

Kepala seksi Sarana dan Prasarana, mempunyai Tugas Pokok : menyiapkan perumusan dan fasilitas Perlengkapan sarana dan Prasarana di Rumah Sakit Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Sarana dan Prasarana mempunyai tugas :

1. Penyusunan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana
2. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana
3. Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendaliaan, pengawasan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana.
4. Kepala Seksi Pengendalian Instalasi

Kepala seksi Pengendalian Instalasi, mempunyai Tugas Pokok : Mempersiapkan, memperbaiki, dan memelihara sarana dan prasarana Instalasi RS Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pengendalian Instalasi mempunyai tugas :

1. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pengendalian Instalasi
2. Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendaliaan, pengawasan program dan kegiatan Pengendalian Instalasia.

4.4.5 Kepala Bidang Keuangan

Bidang Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Direktur Rumah Sakit Tandu dalam penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi keuangan, pengendalian dan pelaporan di

**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 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.

bidang akuntansi, verifikasi dan perbendaharaan. Bidang Keuangan mempunyai fungsi:

1. Menyusun program kerja Bidang Keuangan.
2. Menyiapkan dan mengkoordinasikan penyusunan dan pengendalian anggaran.
3. Melakukan perencanaan, pengelolaan pendapatan dan belanja.
4. Menyusun kebijakan teknis di bidang keuangan dan pengelolaan asset.
5. Menyelenggarakan pengelolaan kas.
6. Melakukan pengelolaan utang-piutang.
7. Menyelenggarakan sistem informasi keuangan.
8. Menyelenggarakan kegiatan verifikasi pendapatan dan belanja.
9. Menyelenggarakan kegiatan akuntansi penyusunan laporan keuangan dan asset.
10. Menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan.
11. Menyusun laporan pelaksanaan tugas.
12. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

Bidang Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Bidang Keuangan terdiri dari dua seksi yaitu Seksi Akuntansi dan Seksi Verifikasi, serta Seksi Anggaran dan Perbendaharaan yang masing-masing dikepalai oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Keuangan.



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.

Seksi Akuntansi dan Verifikasi mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Keuangan dalam melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan dan pemantauan kebijakan teknis di bidang akuntansi, verifikasi dan pengelolaan asset.

Seksi Anggaran dan Perbendaharaan mempunyai tugas pokok penyiapan perumusan, pelaksanaan dan pemantauan kebijakan teknis di bidang anggaran dan perbendaharaan.

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 mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
2. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Secara simultan, pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Besarnya pengaruh kedua variabel ini terhadap retensi karyawan adalah sebesar 19,6%, sementara sisanya 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

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.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak manajemen Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sebagai langkah strategis untuk menurunkan potensi turnover karyawan.
2. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi dan survei secara berkala guna memahami kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan begitu, kebijakan pengelolaan SDM yang diterapkan dapat lebih tepat sasaran dan mendukung peningkatan tingkat retensi karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, work-life balance, atau gaya kepemimpinan, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan relevan dengan kondisi organisasi yang lebih luas.

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

Arifin, M. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di sektor pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–54 hal.

Dalam, & Shevi. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kerjasama Tim Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 11190810000103, 1–175.

Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, I. G. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.

Edy, S. (2020). *manajemen sumber daya manusia* (pertama). kencana.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.).

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.

Handayani, S., dan Riyadi, S. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada rumah sakit swasta di Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 135–145 hal.

Kalifatullah Ermaya, S., dan Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 29–42. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>

Komang, N., Pramita, A., Agung, A., dan Sriathi, A. (2019). Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Fakultas

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.

Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pulau Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang ada di Indonesia . Bali yang memiliki keragaman. 8(7), 4153–4182 hal.

Kunci, K., Penrencanaan, P., Abstrack, K., & Planning, U. C. (n.d.). *perencanaan Karir*. 21022042.

Llewellyn, M. (2003). Employee retention. *Quarry Management*, 30(1), 39–42.
<https://doi.org/10.1145/1376142.1376139>

Mardiana, yusuf ria. (2017). *Komitmen organisasi: definisi dipengaruhi mempengaruhi*. nas media pustaka.

Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.

Mathis, & Jacson. (2016). *Human Resource Management*. salemba empat, 2006.

Muhlis, Palampanga, A. M., & Mahardiana, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. *E Jurnal Katalogis*, 4(10), 149–159.

Poetra. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tbk Cabang Makasar. *Psikologi*, 5(3), 1–97.

Prasetyo, R. D. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit swasta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(1), 27–35.

Reiningsih Reke, F., Kasim Moenardy, K., & Struce Andrryani, dan. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216–226.

Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen 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.

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Tata Graha Deltasari Waru Sidoarjo. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.

Sari, M. Y., & Wijaya, A. F. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 112–120.

Silaya, Agustina, M., & Persulessy, G. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2), 60–70. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/229>

Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* (1 (ed.); 1st ed.). Andi.

Suwandana, I. G. M. (2019). 388431-None-986D6709. 8(4), 2409–2437.

Tamalika, T. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karyatama Saviera Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 5(2), 162–172.

Umar, gani nurmiati muchlis mursalim. (2017). *religiusitas danretensi karyawan*. forum ilmiah kesehatan.

Wateknya Jurusan Manajemen, Y., Ekonomi, F., Negeri Yogyakarta, U., dan Indartono, S. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention The Impact of Organizational Commitment and Job Satisfaction Toward Turnover Intention* Oleh. 468.



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 1**LAMPIRAN****KUESIONER PENELITIAN****Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit PT Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Perkenalkan saya Ayu Dia Riasti Mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang melakukan penelitian sebagai tugas akhir skripsi. Saya mohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk meluangkan waktu sejenak membantu mengisi kuisioner ini.

Dalam pengisian kuisioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Seluruh identitas dan respon jawaban yang Bapak dan Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti, sesuai dengan etika dalam sebuah penelitian. Terimakasih atas kesediaannya saya ucapan terima kasih.

Wassallammualaikum warahmatullahi wabarakatuh

A. Identitas Responden

Petunjuk : berilah tanda checklist (✓) untuk pilihan yang sesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. Umur : 17 -20 tahun 21-25 tahun
 26-30 tahun 31-35 tahun
 36-40 tahun
3. Jenis kelamin : laki – laki perempuan
4. Jabatan :
5. Lama bekerja :
6. Apakah anda salah satu karyawan yang terdaftar pada Rumah Sakit PT Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar :

**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.

Bagian II

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Bagian III**Retensi Karyawan**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Rumah Sakit Menyediakan pelatihan, pengembangan yang menunjang karir					
2	Jalur karir saya di rumah sakit ini cukup jelas					
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
4	Lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan komunikasi yang positif					
5.	Ada sistem penghargaan yang memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					

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.

Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Pendidikan yang saya tempuh mendukung perkembangan karier saya di rumah sakit ini					
2	Rumah sakit mendukung program pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan					
3	Rumah sakit rutin menyelenggarakan pelatihan untuk pengembangan kompetensi karyawan					
4	Mutasi yang dilakukan perusahaan membantu pengembangan karier saya					
5	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi					
6.	Pengalaman kerja saya dihargai dalam pengembangan karier saya					

Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa cocok dengan nilai dan budaya organisasi di rumah sakit					
2	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi di rumah sakit					
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik saya kepada organisasi di rumah sakit					
4	Saya yakin bahwa bekerja di organisasi ini membantu saya mencapai tujuan karier pribadi					

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Lampiran 2 : Tabulasi Data Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	2	3	2	2	2	15
2	4	2	3	2	2	2	15
3	3	3	4	4	4	3	21
4	4	2	3	2	2	2	15
5	2	3	2	1	2	2	12
6	4	5	4	4	3	4	24
7	4	5	4	5	4	4	26
8	1	1	2	1	1	1	7
9	4	4	4	4	3	4	23
10	5	4	5	4	4	4	26
11	5	5	4	4	4	4	26
12	5	5	5	4	5	5	29
13	4	4	2	2	2	2	16
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	5	4	5	5	28
18	3	3	3	1	4	3	17
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	3	4	3	22
21	4	4	4	4	3	4	23
22	4	4	3	3	3	4	21
23	5	5	4	4	3	4	25
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	4	5	5	29
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	3	3	4	4	23
32	4	3	3	3	3	3	19
33	5	5	5	5	5	5	30
34	3	3	4	4	3	3	20
35	5	4	4	3	3	4	23
36	3	4	4	3	2	2	18
37	4	5	3	3	4	4	23
38	4	5	3	3	4	4	23
39	4	4	3	3	3	3	20
40	4	4	3	3	3	3	20
41	4	4	3	3	3	3	20
42	4	5	3	4	4	4	24
43	4	4	4	4	3	4	23
44	4	4	4	4	3	3	22
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	3	3	4	3	21
48	3	3	4	4	5	3	22

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.

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	3	3	4	4	14
2	3	3	4	4	14
3	3	3	3	3	12
4	3	3	4	4	14
5	3	3	3	3	12
6	4	4	5	4	17
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	1	16
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	3	4	15
12	5	5	5	5	20
13	1	3	3	3	10
14	3	4	4	4	15
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	3	2	3	2	10
19	5	5	5	5	20
20	3	3	4	3	13
21	3	4	4	4	15
22	4	4	4	3	13
23	4	4	3	2	10
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	3	3	3	3	12
31	4	4	4	4	16
32	4	4	3	3	14
33	5	5	5	5	20
34	3	4	3	4	14
35	3	3	4	4	14
36	4	4	4	4	16
37	4	4	5	4	17
38	4	4	5	3	16
39	4	3	3	3	13
40	4	3	3	3	13
41	4	3	3	4	17
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	15
44	4	4	4	4	16
45	4	3	3	4	15
46	4	3	3	4	13
47	3	3	4	3	11
48	3	3	2	3	11

Variabel Retensi Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	2	4	4	3	19
2	5	2	4	4	3	20
3	4	4	4	3	2	20
4	5	2	4	4	3	22
5	2	2	3	3	3	18
6	4	3	4	5	4	26
7	5	5	4	5	5	31
8	1	1	5	5	1	21
9	5	4	4	4	4	30
10	5	4	5	5	5	34
11	5	4	5	4	4	33
12	5	5	5	5	5	37
13	4	3	4	4	2	30
14	4	4	5	4	4	35
15	4	4	5	4	4	36
16	4	4	5	4	4	37
17	5	4	5	5	5	41
18	3	2	5	2	1	31
19	5	5	3	5	5	42
20	4	3	4	4	3	38
21	4	4	4	4	3	40
22	3	3	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	49
25	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	51
27	5	5	5	5	5	52
28	5	5	5	5	5	53
29	5	5	5	5	5	54
30	3	4	4	4	4	49
31	4	4	4	3	4	50
32	4	4	4	4	4	52
33	5	5	5	5	5	58
34	4	3	4	3	3	51
35	4	3	4	4	3	53
36	4	3	4	4	4	55
37	5	3	4	5	5	59
38	5	3	4	5	5	60
39	3	3	4	4	4	57
40	3	3	4	4	4	58
41	3	3	4	4	4	59
42	5	4	5	4	4	64
43	4	4	4	4	4	63
44	4	4	4	3	3	62
45	5	4	5	4	5	68
46	4	4	4	5	5	68
47	4	4	5	5	5	70
48	4	4	4	4	4	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.693**	.648**	.626**	.609**	.771**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.693**	1	.570**	.716**	.670**	.816**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.648**	.570**	1	.850**	.750**	.796**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.626**	.716**	.850**	1	.736**	.821**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	.609**	.670**	.750**	.736**	1	.850**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	.771**	.816**	.796**	.821**	.850**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.812**	.847**	.872**	.904**	.880**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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.

UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI (X2)

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.

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.805**	.663**	.480**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.805**	1	.744**	.608**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.663**	.744**	1	.603**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.480**	.608**	.603**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48
X	Pearson Correlation	.856**	.914**	.873**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48

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.

UJI REALIBITAS X1
Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.941		6

UJI REALIBITAS X2
Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.878		4

UJI REALIBITAS Y
Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.825		5

UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01385759
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.084
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta	Coefficients		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	28.155	11.046		2.549	.014		
	X1	1.751	.554	.597	3.157	.003	.500	2.002
	X2	-1.475	.968	-.288	-1.524	.135	.500	2.002

a. Dependent Variable: Y

UJI AUTOKORELASI

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.443 ^a	.196	.160	13.70626	.214

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta	Coefficients		
1	(Constant)	25.681	4.946		5.193	.000
	X1	-.047	.248	-.037	-.191	.850
	X2	-.833	.433	-.372	-1.922	.061

a. Dependent Variable: Abs_RES

UJI T DAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Coefficients		
1	(Constant)	28.155	11.046		2.549	.014

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.

©

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII

IX

X

XI

XII

XIII

XIV

XV

XVI

XVII

XVIII

XVIX

XVII

Tabel Df = 45, Pr = 0,025

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

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 N1 = 1, N2 = 46

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83

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.

© Dokumentasi



S

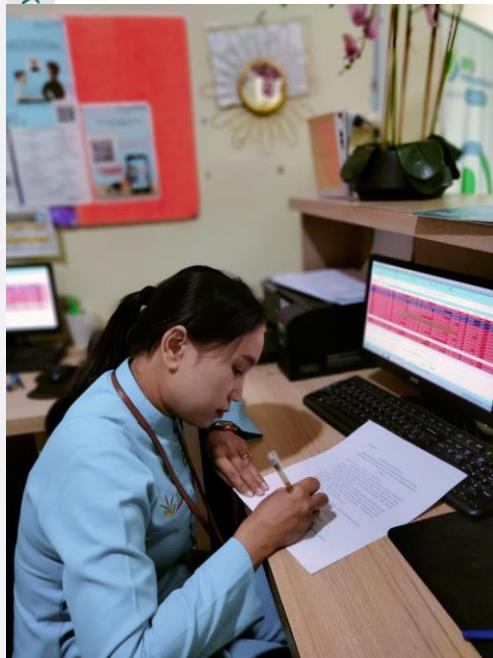


Kasim Riau



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.



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.

BIOGRAFI PENULIS

AYU DIA RIASTI, adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir di Kumain, pada tanggal 02 Juni 2002. Penulis merupakan anak dari Bapak Sugeng Riadi dan Ibu Siti Rohmah. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, yang mana Agung Nur Rahman adalah adik kandung penulis. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 014 Tandun tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Salafiyah Babusalam Tandun dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di MA Ni'matullah kabupaten Kampar dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Melalui jalur PBUD. Pada tanggal 22 Januari 2025 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan "LULUS" kemudian pada tanggal 12 Juni 2025 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan "LULUS" penulis merupakan rasa syukur sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit PT. Nusa Lima Medika Kabupaten Kampar**"