

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir.

Kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari kerja tersebut.¹

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam satu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap maka bagian sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*, pimpinan perusahaan juga harus dapat membina,

¹ Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001), Cet ke1, h.11

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif .

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, sesuatu yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Langkah-langkah analisis kinerja yaitu: mengidentifikasi standar kinerja (sesuatu yang direncanakan, ketentuan pokok dan konsep organisasi yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi hubungannya dengan visi, misi tujuan dan sasaran. Dan apabila terjadi ketidak sesuaian dengan apa yang diinginkan dengan kenyataan yang ada berarti itu masalah). Mengidentifikasi kinerja (bertujuan untuk melihat adanya perbedaan dari kenyataan dan apa yang diharapkan tugas pokok, serta fungsi pencapaian hasil yang diinginkan, betul-betul terjadi), idenfikasi bukti-bukti masalah, penyebab masalah, solusi.²

pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja, sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung

²Undang Ahmad Kamaludin & Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.135-136

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan, maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.³Dalam upaya menunjang, pengadaan dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas di era pembangunan ini, maka sangat diperlukan pengembangan yang efektif pada setiap perusahaan. Dalam perkembangan manajemen dewasa ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya apa dan bagaimana sumber daya manusia itu.⁴

Perkembangan sumber daya manusia pada perusahaan atau instansi akan menghasilkan karyawan yang terampil dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mendapatkan karyawan yang terampil sangat diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui program pengembangan karir, yang dilaksanakan secara teratur dan terarah.⁵Dengan adanya program pelatihan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh sebab itu pengembangan karir dipandang sangat perlu bagi setiap karyawan untuk menjadi bekal dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti pada Perusahaan Listrik Negara PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru. Salah satu program pengembangan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang

³Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PTRemaja Rosdakarya, 2005) Cet ke- 6, h.4

⁴Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), Cet ke-5, h.14

⁵Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Erlangga, 1998), Cet ke-4, Edisiketiga, h.12

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya guna memajukan perusahaan.

Dalam Ekonomi Islam kinerja atau hasil kerja dikaitkan dengan amal, dengan kata lain kerja yang merupakan bagian dari amal tidak terlepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman seseorang itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Dalam kehidupan pada saat sekarang ini setiap manusia dituntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dengan bekerja seseorang akan menghasilkan materi dan dengan penghasilan mereka itu dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari hingga dapat bertahan hidup. Setiap pekerja harus dapat menumbuhkan kinerja secara islam agar kerja yang ditekuni dapat dinilai ibadah disisi Allah. Nilai kinerja dalam Islam dapat diketahui dari tujuan hidup manusia yaitu kebahagiaan hidup didunia dan akhirat, kebahagiaan hidup di akhirat adalah kebahagiaan sejati, kekal dan lebih dari kehidupan di dunia, sementara kehidupan di dunia dinyatakan sebagai permainan dan ladang untuk mencari kebahagiaan hidup diakhirat kelak.

Sebagaimana firman Allah QS: At-Taubah ayat 105

هُدًى الْغَيْبِ عَلَّمِ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقَل
 تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَكُمْ وَالشَّ

Artinya : Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Oleh karena itu kinerja yang baik yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan akan menghasilkan pendapatan yang baik dan dinilai Ibadah disisi Allah dengan pahala. Dan untuk menghasilkan semuanya itu maka karyawan diberikan pendidikan dan latihan untuk perkembangan dan kemajuan karyawan itu sendiri. Manfaatnya terlihat jelas pada berbagai aspek, baik bagi perusahaan, bagi karyawan maupun pemeliharaan hubungan serasi antara berbagai kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi.⁶

Pengembangan karir karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, tanggung jawab, dan kerja sama karyawan, pengembangan karir lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik. Alasan dilakukannya pengembangan karir meliputi karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dengan adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerjadan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan menyesuaikan dengan peraturan.⁷

Berdasarkan pengamatan dilapangan yang telah dilakukan oleh penulis pada salah satu karyawan PT. PLN (persero) sektor pembangkitan pekanbaru ini informasi yang diperoleh bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) sektor pembangkitan pekanbaru adalah salah satu cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerja setiap individu agar karyawan memiliki kualitas, kuantitas, dan keterampilan kerja yang bagus dalam bekerja.

⁶Basir,bartos,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1990), Cetke 1, h.23

⁷Marihot, Tua effendi,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Grasindo,2002), Cet ke-2, h.9

Berikut merupakan data kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru yang digambarkan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru

PERILAKU KERJA	2014			2015			2016		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6	10	65	6,5
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7	10	65	6,5
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6	10	60	6
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16	20	70	14
JUMLAH	100		78	100		69	100		67

Sumber : PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru Tahun 2017

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru mengalami penurunan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru, PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru berharap agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai prestasi baik, namun dari data yang kita lihat kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2014, 2015 sampai 2016 disemua aspek dari 78%, 69% sampai 67%.

Dari pernyataan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

B. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan fokus terhadap permasalahan, maka bahasan ini akan dibatasi pada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru?
- b. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Islam mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT.PLN (persero) Sektor Pembangkitan pekanbaru untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menambah wawasan pengetahuan penulis tentang PT.PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru.
- c. Sebagai sumbangan informasi bagi pihak-pihak lain yang ingin mengadakan topik yang sama dimasa yang akan datang.
- d. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar serjana (S1) pada jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Metode Penelitian**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT.PLN (persero) sektor pembangkit pekanbaru, yang beralamat di Jl. Tanjung Datuk No. 74 Kel. Tanjung Rhu Kec. Lima Puluh Pekanbaru. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini karena masalah ini belum pernah diteliti sebelumnya dan masalah yang diteliti terdapat pada PT.PLN (persero) sektor pembangkit pekanbaru.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan/I pada PT. PT.PLN (persero) sektor pembangkit pekanbaru. Sedangkan yang menjadi

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.

objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸Populasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru yang berjumlah 80 orang.

b. Sampel

Sampel adalah pemilihan subjek penelitian sebagai wakil dari populasi sehingga dihasilkan sampel yang mewakili populasi. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka peneliti mengambil keseluruhan populasi yaitu sebanyak 80 orang sebagai sampel.

⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2011),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

4. Sumber Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah Subyek darimana data dapat diperoleh.⁹ Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru.

- 1) Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya secara langsung dari tempat penelitian.¹⁰ Dalam penelitian ini data primer bersumber dari pimpinan dan karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.¹¹ Dalam penelitian ini data sekunder bersumber dari riset perpustakaan, berbagai situs atau *website* melalui internet dan sumber lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 144.

¹⁰Iqbal hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik deskriptif)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), Ed. Ke-2, Cet, ke-3, h. 33.

¹¹Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 102.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data tersebut maka penulis akan menggunakan instrument sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan blangsung terhadap kejadian yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Kuesioner, merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dokumen dan arsip yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor pembangkitan pekanbaru. Metode dokumentasi yakni teknik pengumpulan data dokumen dan arsip.
- d. Studi Pustaka, yaitu pengumpulan data dengan cara menggunakan beberapa buku referensi yang berhubungan dengan objek penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. instrumen yang valid berarti alat ukur 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.

digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada di atas 0,30, hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0,30 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen-instrumen untuk dapat dipercaya atau tahan uji. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika koefisien *Alpha* instrumen lebih rendah dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

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) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Hipotesisi Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya, dimana variabel independen (X) adalah pengembangan karir, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = kinerja

a = konstan

b = koefisien arah regresi linear

X = pengembangan karir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Korelasi (R)

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Tabel 1.2
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat Erat

Sumber : Sugiyono 2012
4) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur kontribusi variabel X terhadap Y digunakan Koefisien Determinasi (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range antara 0 sampai $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$. Semakin berat nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mendekati nol maka variable keseluruhan tidak bisa menjelaskan variable terkait.

Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan computer melalui program IBM SPSS 24.

F. Model Penelitian

Metode penelitian ini dapat diterangkan bahwa pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain jika pengembangan karir telah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, begitupula sebaliknya. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan karena ia merupakan instrumen kerja dari teori.¹² Sedangkan menurut Good & Scates menyatakan hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta atau kondisi yang diamati dan digunakan sebagai

¹²Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES, 1995) Hal 43.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

petunjuk langkah selanjutnya.¹³ HiPotesa yang diajukann dalam penelitian ini adalah :

Ha : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan pekanbaru.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru.

H. Defenisi Variabel

Definisi variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan untuk mengukur variabel tersebut.¹⁴ Menjawab permasalahan-permasalahan pada penelitian ini penulis sajikan operasionalisasi variabel sebagai berikut :

Tabel 1.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Indikator	Skala	Pengukuran	Poin
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. efektivitas 4. keterampilan 5. kemandirian	Likert	1. sangat setuju 2. setuju 3. netral 4. tidak setuju 5. sangat tidak setuju	5 4 3 2 1
Pengembangan karir (X)	1. Perencanaan karir 2. pengalaman 3. Pendidikan 4. Pelatihan 5. Prestasi	Likert		

Sumber : Sugiyono 2012

¹³Tika, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), Hal 29.

¹⁴Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), h. 126.

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 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam bab ini dikelompokkan kepada beberapa bab, yakni :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan: Latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, hipotesa teknik analisa data dan sistematika penulisan.

BAB II: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab II ini meliputi latar belakang, visi dan misi, serta struktur organisasi dan Pembagian Tugas PT. PLN (persero) sektor pembangkitan pekanbaru.

BAB III: LANDASAN TEORI

Dalam bab III ini penulis membahas tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini berisi tentang Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru, Bagaimana tanggapan Karyawan dan pimpinan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru tentang kinerja karyawan, Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB V: PENUTUP

Dalam bab V ini mencakup kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta saran-saran yang diperlukan dalam upaya kesempurnaannya. Selanjutnya diikuti oleh daftar kepustakaan yang dijadikan sumber dalam pembahasan ini dan juga beberapa lampiran.

