



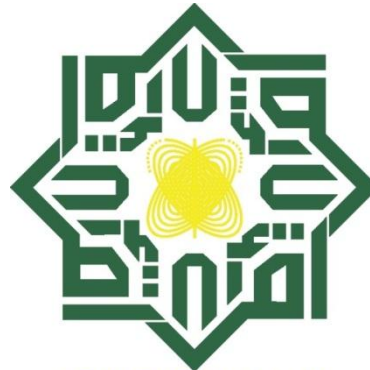
NOMOR SKRIPSI

4037/BKI-D/SD-S1/2020

**Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir
Karyawan Di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH
KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi (S.Ikom.)

OLEH:

SUGIANTO
NIM. 11642102611

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2020

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



milik UIN Suska Riau

State Islami Universitas of Sultan Syarif Kasim

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

J. H. R. Soebrantas No 155 KM 18 Simpang Baru Param Pekanbaru 28293 PO Box 1004 Telp. 0761-562223
Fax 0761-562062 Web www.uin-suska.ac.id E-mail ian-sq@pekarbaru-ndc.net.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arah dan koreksi pada perbaikan sebagai mana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : SUGIANTO
Nid : 11642102611
Judul Skripsi : "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR"

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasah kan guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk di uji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Mengetahui

Pembimbing

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

RAHMAD M.Pd
NIP. 19781212 201101 1 006

LISHAWATI SUSANTI S.Ag.M.A
NIP. 19720712 200003 2 003

- 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 mass
 - 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.



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. “ yang di tulis oleh :

Nama : SUGIANTO
 NIM : 11642102611
 Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Telah di munaqasahkan dalam sidang ujian, panitia sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada :

Hari : Selasa
 Tanggal : 30 Juni 2020

Dapat diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. sos)

Pekanbaru, 06 Juli 2020

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dr. Nurul M.A.
 NIP. 19660620 200604 1 015

Panitia Ujian Munaqasah

Sekretaris Penguji II

Ketua Penguji

Dr. Yasrin Yazid M.I.S.
 NIP. 19720429 200501 1 004

Dra. Silawati, M.pd.
 NIP. 19690902 199503 2 001

Penguji III

Drs. H. Suhaimi, M.Ag.
 NIP. 19620403 199703 1 002

Penguji IV

Zul Amri, MA.
 NIP. 19740702 200801 1 009

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang melindungi Undang-Undang
- Pengutipan 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.
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.

Pekanbaru, 20 April 2020

Dosen Pembimbing Skripsi
 Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 5 (Eksemplar)
 Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**
 Sugianto

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Sugianto Nim. 11642102611** dengan judul “ **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**” telah dapat di ajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar sarjana Sosial (S.sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima

kasih.

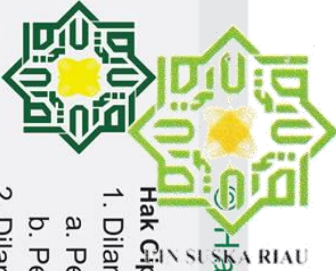
Walaikumsalam Wr. Wb.

Pembimbing I

Rahmad M.pd

NIP. 197812122011011006

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 كلية الدعوة و علم الاتصال
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Nama : SUGIANTO
 NIM : 11642102611
 Judul : **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR”**

Telah di Seminarkan Pada:

Hari : SELASA
 Tanggal : 03 DESEMBER 2019

Dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

PEKANBARU, 03 DESEMBER 2019
 PENGUJI SEMINAR PROPOSAL

Penguji 1

Nurjanis, S.Ag, MA

NIP. 196909272009012003

Penguji 2

Fatmawati, M, Ed

NIP. 196909052014112001

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 mass
 - 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 Pernyataan Keaslian/Orisinalitas

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugianto

NIM : 1164102611

Tempat/Tanggal Lahir : Bangko Jaya, 13 April 1996

Program : Bimbingan Konseling Islam

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian.

Pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Undang Undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 04 April 2020
Yang membuat pernyataan



SUGIANTO

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.

PERSEMBAHAN

Bismillahirohmanirohim.....

Alhamdulillah... alhamdulillah... alhamdulillahirobill'amin...

Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Tuhan yang maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalankan kehidupan ini.

Semoga keberhasilan ini menjadi langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita yang ku harapkan selama ini.

Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan, meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa apabila semuanya terlalui dengan baik, meski harus memerlukan pengorbanan.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku Ayah dan Ibuku (Suratman dan Suparmi) yang senantiasa ada saat suka maupun duka, mereka adalah sosok yang luar biasa yang telah Allah kirim utukku, mereka adalah sosok yang tak terganti.

Terima kasih Ya Allah.....

Saudara perempuan dan saudara laki lakiku tercinta beserta keluarga besar, terkasih dan yang tersayang. Terimakasih telah menjadin pelipur laraku disaat keadaan apapun, menjadi penerang dalam kegelapanku hingga aku sanggup menjalani setiap rintangan dan lika liku dalam kehidupan.

Alhamdulillahirobill'amin....

Sebuah langkah usai sudah, satu cita telah aku gapai.

Namun, ini bukan akhir dari perjalanan.

Melainkan awal dari suatu perjuangan.

UIN SUSKA RIAU

Terimakasih...



ABSTRAK

Sugianto (2020): Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Penelitian ini membahas tentang Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Ternyata pada kepuasan kerja karyawan untuk tingkat kepuasan kerja sudah sesuai, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang kurang serius merencanakan, mempersiapkan dan mengeksplorasi pengembangan karir yang hendak ditekuninya sehingga tidak terjadi pengembangan karirnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek populasi sebanyak 120 karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 55 karyawan atau disebut *Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan *Skala Likert*. Teknik Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Analisis Korelasi Pearson Product Moment*, dan pengolahan penelitian ini menggunakan program *SPSS Versi 17.0 (Statistical Product And Service Solution) for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan 0,751 antara kepuasan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Berdasarkan uji korelasi didapat sebesar 0,751 berarti menunjukkan hubungan yang kuat. Berdasarkan uji hipotesis (Uji Signifikan) maka nilai probabilitas α 0,05 \geq Sig (0,05 > 0,000) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesa alternative (H_a) dapat disimpulkan adanya hubungan kepuasan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Pengembangan karir*

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

Sujianto (2020): The Correlation of Job Satisfaction on the Staff Career Development in PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

This study discussed the correlation between Job Satisfaction and Career Development of Employees in PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, Tapung District, Kampar Regency. In fact, employees in this company were satisfied with their job. However, many of them did not concern about about planning, preparing and exploring their career development. As a result, their career development was not satisfying. The objective of this study was to know whether there was a correlation between Job Satisfaction and Career Development of Employees in PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, Tapung District, Kampar Regency. This research was quantitative research with descriptive approach. The populations were 120 employees. The samples were 55 employees selected based on Random Sampling technique. Data were collected from questionnaires. Questionnaires were created based on a Likert scale. Data analysis techniques in this study were carried out using Pearson Product Moment Correlation Analysis. Data were processed using the SPSS Version 17.0 (Statistical Product And Service Solution) program for windows. The results of this study indicated that there is a significant correlation about 0.751 between job satisfaction and employee career development in PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, Tapung District, Kampar Regency. The correlation test was about 0.751. It means that there is a strong correlation. Based on the hypothesis test (Significant Test), the probability value $\alpha 0.05 \geq \text{Sig} (0.05 > 0,000)$ which means that H_0 is rejected and H_a is accepted. The alternative hypothesis (H_a) could be concluded that there is a correlation of job satisfaction with the career development of employees in PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, Tapung District, Kampar Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Career Development

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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Atas rahmat taufiq serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar” shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah yang benar. Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini melibatkan banyak pihak dalam memberi saran, bimbingan, bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung hingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya penulis curahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku. Ayahanda tercinta Suratman Ibunda tersayang Suparmi yang telah memberikan doa terbaik, curahan kasih sayang serta motivasi dan dukungan baik moril maupun materil. Kepada kakakku Nurainun sekeluarga, dan kepada adik adik ku Dodi Irwansyah dan Ansari yang tersayang, terimakasih telah memberikan kasih sayang, perhatian, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil. Dan terimakasih Kepada teman teman saya telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang kucintai terimakasih untuk semangatnya selama ini. Semoga semuanya senantiasa dalam lindungan serta ampunan Allah SWT.
2. Prof. Dr. Ahkmad Mujahidin,S,Ag M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Nurdin, MA selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi 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 milik UIN Suska Riau
4. Listiawati Susanti S.Ag,MA selaku ketua jurusan Bimbingan Konseling Islam dan Rosmita MA selaku sekretaris jurusan Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis selama menjalani pendidikan.
 5. Rahmad M.pd selaku pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
 6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.
 7. Karyawan/I Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
 8. Sahabatku Dedi Suryawan, Rido Mustofa, Ngatino Muhammad Diki, Nanda, Jihad Subarka, Hafsa Nasution, Winda Ramadhani, Mayda Khairani, Sella Ramadhan Aisyah Tul Adwiyah terimakasih untuk kebersamaannya selama ini yang selalu mengingatkan, memberikan motivasi, dan selalu memberikan support sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.
 9. Terimakasih dan yang tersayang Duwwi Fitriana terima kasih selalu ada bersamaku dalam suka maupun duka, selalu memberikan motivasi dan semangat agar dapat berjuang tanpa mengenal kata menyerah hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
 10. Teman – teman seperjuangan jurusan Bimbingan Konseling Islam angkatan 2016/2017, yang telah menjadi bagian terindah dalam cerita dikampus tercinta ini, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk dapat menyelesaikan studi di UIN SUSKA RIAU.
 11. Teman – teman KKN Desa Bagan Laguh. Terimakasih telah menjadi keluarga baru yang berbagi pengalaman dikala susah maupun senang.
 12. Kepada perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar segenap Karyawan/ I yang telah bersedia membantu melancarkan urusan saya yang telah berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian saya.



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.

13. Seluruh keluarga besar SDN 011 Bangko pusako

14. Seluruh keluarga besara SMPN 002 Bangko Pusako

15. Seluruh keluarga besar SMAN 003 Bangko Pusako

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Amin yaa Rabbal' Alamin.*

Pekanbaru, 25 Juni 2020

Penulis

Sugianto

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Ditindungi 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 ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK INGGRIS	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	5
C. Penegasan Istilah.....	5
D. Permasalahan.....	5
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teoritis	8
B. Kajian Terdahulu.....	18
C. Definisi Variabel dan Konsep Operasional.....	19
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Populasi Dan Sampel	23
D. Teknik Pengumpulan Data	24
E. Uji Validitas Data.....	25
F. Teknik Analisis Data	26
BAB IV GAMBARAN UMUM PT PERKEBUNAN	
NUSANTARA V SEI GALUH	
A. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh..	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

B. Lokasi dan Letak Geografis dari PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.....	28
C. Lokasi dan Letak Geografis	28
D. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Galuh.....	29
E. Struktur Organisasi Perusahaan	29
F. Uraian Struktur Organisasi dan Tugas PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Galuh.....	31

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan	56

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	20
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	22
Tabel 5.1	Memenuhi kebutuhan dasar, seperti Gaji yang sesuai	36
Tabel 5.2	Memenuhi kebutuhan dasar, seperti Bonus yang sesuai	38
Tabel 5.3	Memenuhi kebutuhan dasar, seperti Mendapat penghargaan ...	39
Tabel 5.4	Memenuhi harapan karyawan, seperti Rasa nyaman dengan ruangan kerja	40
Tabel 5.5	Memenuhi harapan karyawan, seperti ketersediaan peralatan yang memadai	41
Tabel 5.6	Memenuhi harapan karyawan, seperti hubungan yang baik antar karyawan	43
Tabel 5.7	Memenuhi Harapan Karyawan seperti ketersediaan peralatan yang memadai	43
Tabel 5.8	Memenuhi harapan karyawan, seperti dapat memberikan saran, kesempatan Untuk belajar,kesempatan untuk meningkatkan karir	44
Tabel 5.9	Prestasi kerja seperti mencapai target yang diberikan	46
Tabel 5.10	Prestasi kerja seperti reward, prestasi kerja, dan motivasi kerja	47
Tabel 5.11	Pembimbing	49
Tabel 5.12	Kesetiaan Organisasi	50
Tabel 5.13	Kesempatan untuk tumbuh	52
Tabel 5.14	Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Variabel X)	54
Tabel 5.15	Rekapitulasi Jawaban Responden Pengembangan Karir (Variabel Y)	55
Tabel 5.16	Hasil Uji Validitas Variabel X	61
Tabel 5.17	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	62
Tabel 5.18	Hasil Uji Validitas Variabel Y	62
Tabel 5.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	63
Tabel 5.20	Correlations	64

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

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan oleh pengembangan karir karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Setiap organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut.¹ Organisasi merupakan sebuah wadah bagi beberapa orang untuk melakukan kerjasama dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya bersifat fleksibel, kualitasnya bisa naik dan turun, karena itu sudah seharusnya SDM yang terdiri dari pegawai, manajer serta jajaran atas diberi pelatihan atau training seperti pelatihan K3 (Kesehatan keselamatan kerja) mengadakan seminar seminar dan sebagainya agar hardskill dan softskill lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan. Pengadaan pelatihan karyawan bukanlah

¹Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). *Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Kasus: Ptpn Iv (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bisnis: Jurnal Bisnis Administrasi*, hlm 69-74.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan perusahaan.²

Menurut Suryadani, menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada umumnya ruang pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang industri. Untuk mendapatkan kinerja SDM yang baik maka kepuasan SDM juga menjadi perhitungan.³

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan, pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.⁴ Kasmir menyatakan bahwa keberhasilan karir atau peningkatan jabatan dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja.⁵

Menurut Mangkunegara kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.⁶ Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Abraham Maslow menyusun teori motivasi manusia, dimana variasi kebutuhan manusia di pandang tersusun dalam bentuk hirarki atau berjenjang.

²Suwito, R., & Yolanda, A. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kcp Marelal Medan*. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, hlm, 1-10

³Suryadani, S.A. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk*. Surabaya

⁴Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta : PT Bumi Aksara.

⁵Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

⁶Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen sumber daya perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset

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.

Setiap jenjang kebutuhan dapat di penuhi hanya kalau jenjang sebelumnya telah (*relatif*) terpuaskan. Kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus relatife terpuaskan sebelum orang menyadari atau di motivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi. Jadi, kebutuhan fisiologis harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman, sesudah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpuaskan, baru muncul kebutuhan kasih sayang, begitu seterusnya sampai kebutuhan dasar terpuaskan.

Pemisahan kebutuhan tidak berarti masing masing bekerja secara eksklusif tetapi kebutuhan bekerja tumpang tindih sehingga orang dalam satu ketika di motivasi oleh dua kebutuhan atau lebih. Tidak ada *basic need* nya terpuaskan 100 % Maslow memperkirakan rata rata orang dapat terpuaskan kebutuhan fisiologis nya sampai 85 %, kebutuhan keamanan terpuaskan 70 %, kebutuhan dicintai dan mencintai terpuaskan 50 %, self esteem terpuaskan 40 %, dan kebutuhan aktualisasi terpuaskan sampai 10 %. Orang bukannya bergerak lurus dari kebutuhan fisiologis terpuaskan rasa aman terpuaskan belonging dan seterusnya, tetapi tingkat kepuasan pada sesuatu mungkin sangat rendah, orang sudah memperoleh kepuasan yang lebih besar pada jenjang yang lebih tinggi. Tidak peduli seberapa jenjang yang di lewatinya, kalau jenjang di bawah mengalami ketidakpuasan atau tingkat kepuasannya masih sangat kecil, dia akan kembali ke jenjang yang tak terpuaskan itu sampai memperoleh tingkat kepuasan yang di kehendaki.⁷

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, ekspresi wajah dan kuisisioner Minnosta.⁸

Terdapat 5 (lima) variabel kepuasan kerja yaitu turn over, tingkat kedakhadiran kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang kurang puas biasanya turnover nya rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas

⁷ Alwisol.(2009).*Psikologi kepribadian*.Jakarta.hlm 201-202

⁸ Bahri, S. & Nisa, Y.C. (2017).*Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, hlm .9–15



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.

biasanya turnover-nya lebih tinggi. Begitu juga dengan absen karyawan, pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan motivasi secara berterusan kepada karyawan dapat meningkatkan hasil pengukuran produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya dikarenakan komitmen dari para anggotanya atau karyawannya, mereka dapat bekerja dengan dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini tidak dapat dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Dessler mengatakan bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia maka karyawan yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosioanal dan fisik.⁹

Seorang karyawan tentunya akan memiliki komitmen yang kuat andaikan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan sendirinya tidak akan mau meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi pasti akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun disinilah peran perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang bisa mendorong kepuasan kerja. Menurut As'ad kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.¹⁰

Maka dari itu, dari pemaparan di atas penulis akan mengangkat penelitian yang berkenaan dengan hubungan kepuasan kerja dan pengembangan karir. Dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”

⁹Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang

¹⁰As'ad. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan ini maka penulis menegaskan judul yang peneliti angkat agar tidak jadi kesalahpahaman pembaca. Judul penelitian yang peneliti angkat ialah **“Hubungan Kepuasan Kerja dan Pengembangan karir Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

1. Pengembangan karier

Menurut Sunyoto pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.¹¹

2. Kepuasan kerja.

Menurut Martoya kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.¹²

C. Alasan Pemilihan Judul

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan relevan dengan program studi bimbingan konseling islam konsentrasi karir dan industri demi menunjang kemahiran konselor
2. Untuk mengetahui “Hubungan kepuasan kerja terhadap pengembangan karir karyawan” yang telah di sampaikan di latar belakang.

D. Permasalahan

1. Identifikasi masalah

1. Hubungan kepuasan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

¹¹ Sunyoto.2013. *Teori kusioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Seru. Hlm 59

¹² Martoya, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Hlm 142

**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. Adanya ketidaksesuaian Kepuasan kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian yang akan diteliti akan lebih terfokus dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan ini, maka penulis memfokuskan penelitian ini yaitu : “Bagaimana Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”

3. Rumusan Masalah

Dengan perumusan masalah di harapkan dapat mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan memilih metodologi yang tepat untuk penelitian yang positif dan signifikan.

Sesuai dengan permasalahan diatas rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?”

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah:

a. Menganalisis pengembangan karier karyawan PT. Perkebunan Nusantara V tentang kepuasan kerja dan kinerja.

2. Kegunaan Penelitian

a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.

b. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan dan pemahaman tentang pengembangan karier terhadap kepuasan 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.

karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

- c. Bagi jurusan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melihat pembahasan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

F. Sistematika Penelitian

Untuk melihat secara keseluruhan dari penelitian ini penulis menyusun kerangka tulisan dalam enam bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penggunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori, kajian terdahulu, definisi konseptual atau operasional variabel dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, sumber data, validitas data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat tempat penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dari pembahasan Pengaruh pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan di rasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹³

Sementara itu menurut Lock kepuasan kerja merupakan satu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Sedangkan menurut Tiffin mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.¹⁴

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup di kenal adalah :

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan. Sehingga apabila

¹³ Zul amri, 2015. *Bimbingan dan Konseling Industri*. pekanbaru, hlm 74

¹⁴ Edi Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, hlm 76

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.

kepuasannya di peroleh melebihi dari yang di inginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang di anggap akan di dapatkan dengan apa yang di capai.

2. Teori keadilan (*equaty theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang di pergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang di anggap bernilai oleh seorang karyawan yang di peroleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji,keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
3. Teori dua faktor (*two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang kontiniu.

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor atau situasi yang di butuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi,kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.¹⁵

b. Indikator Kepuasan Kerja

kepuasan kerja yang di kemukakan Edward Lawler di sebut juga teori kesetaraan atau *Equity Modal Theory* yakni teori yang menjelaskan

¹⁵ Veithzal Rival, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.2014, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm 475-476



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 dan ketidakpuasan dengan pembayaran, kondisi kerja, perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain,

untuk mengetahui indikator indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, Edwar membagi kepuasan menjadi 3 tingkatan :

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

Kebutuhan yang menunjang kebutuhan sehari hari, memenuhi kebutuhan yang menunjang aktifitas keseharian dalam bekerja yang menjadi dasar karyawan tersebut melakukan kerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

2. Memenuhi harapan karyawan yang sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain.

Pemberian rasa aman dalam bekerja, membina hubungan antar rekan kerja yang baik dan pemberian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan.

3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diinginkan karyawan.

Mendapatkan kesempatan dalam pemberian saran, mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir dan mendapatkan penghargaan yang lebih dari kinerjanya.¹⁶

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Dengan menggunakan istilah yang berbeda beda, semua teori motivasi mengakui semua pentingnya pemuasan kebutuhan manusia yang sifat nya pengembangan atau aktualisasi. Sasaran pemuasan kebutuhan ini ialah agar potensi, baik fisik maupun mental dan intelektual yang terdapat dalam diri manusia itu dapat di angkat ke permukaan sehingga menjadi kekuatan afektif. Aktualisasi diri sebagai kebutuhan nyata menjadi lebih penting untuk di puaskan apabila di

¹⁶ Al fajar Anshory, Meithani indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2018, Indomedia Pustaka Sidoarjo hlm 264



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.

ingat bahwa realisasi potensi menjadi kekuatan nyata akan berakibat pada dua hal, yaitu di satu pihak meningkatkan suatu produktifitas kerja para pekerja yang bersangkutan dan di pihak lain memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang semakin besar kepada keberhasilan organisasi mencari tujuan dan berbagai sasarannya.¹⁷

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus di tumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus di lakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu di lakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat di laksanakan dengan baik, harus lebih dahulu di tetapkan suatu program pengembangan karyawan.¹⁸ Beda dengan perkembangan adalah serangkaian perubahan progresif yang terjadi sebagai akibat dari proses kematangan dan pengalaman.¹⁹

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan

¹⁷ Siagian, Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012, hlm 231

¹⁸ Malayu.p Hasibuan..*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT Bumi Aksara,2000.hlm 68

¹⁹ Elizabeth B. Hurlock.*Psikologi Perkembangan*.1980.PT.Glora aksara pratama.hlm 2



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.

terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.²⁰

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

1). Pengertian Karir

Karier di artikan sebagai suatu *transfer* atau pemindahan ke jabatan yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya yang di lalui seseorang selama hidupnya. Karir merupakan rangkaian pekerjaan atau jabatan yang di pegang oleh seseorang selama riwayat pekerjaan.

Menurut Handoko mengemukakan bahwa istilah karier telah untuk menunjukkan orang orang pada masing masing peranan atau status meraka. Sedangkan menurut Singodimedjo karier merupakan urutan dari kegiatan kegiatan, perilaku perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap,dan aspirasi aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Pendapat lain tentang karier menurut Hall (dalam Gibson,1987) adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (di mulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang).²¹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karier merupakan semua pekerjaan yang pernah di jalani seseorang sepanjang kehidupan kerjanya atau sebuah pola atau

²⁰ Ibid hlm 70

²¹ Edy Sutrisno. *manajemen sumber daya manusia*.Jakarta:PT.kencana media group 2009. hlm 160-161



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.

lintasan pekerjaan yang di tempuh seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

2). Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sondang p, Siagian mengemukakan pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tertinggi yang bisa di capainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.²²

Beda halnya dengan Fubrin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.²³

Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang di gunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karier terdiri atas (a). *Career Planning* yaitu bagaimana pegawai merencanakan dan mewujudkan tujuan tujuannya sendiri (b). *Career Management*, proses ini menunjukkan bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karier pegawai.²⁴

Sedangkan Kaswan mengatakan pengembangan karir merupakan sesuatu yang terorganisasi, terencana yang terdiri atas

²² Sondang P, Siagian. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006. hlm 20

²³ A,A Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda karya, Bandung. hlm 77

²⁴ Tjutju Yuniarsih dan SUwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013. penerbit Alfabeta, Bandung hlm 139



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.

aktivitas atau proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir timbal balik antara pegawai dan organisasi.²⁵

b. Tujuan Pengembangan Karier

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang di hasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal hal berikut.

1. Produktifitas kerja

Dengan pengembangan, produktifitas kerja karyawan akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatife kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang di keluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

²⁵ Kaswan, *career developement*, (Bandung: Alfabeta 2014) hlm 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.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya di dasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill nya lebih baik.

9. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik, human relations nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.²⁶

c. Manfaat Pengembangan Karier

Terdapat banyak manfaat dari proses pengembangan SDM, yang pada intinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna meraih keunggulan dan benefit yang optimal.²⁷

Pengembangan karier dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

²⁶ *Ibid* malayu s.p hasibuan hlm 70-72

²⁷ Suwatno. *manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Jakarta hlm 110



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. Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini di capai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, karyawan yang dengan sungguh sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja.

2. Meningkatkan suplay karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplay karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.²⁸

Bagi karyawan maupun perusahaan, sistem karier dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi karyawan
 - a. Mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilannya
 - b. Mengetahui jalur pengembangan karier karyawan dalam organisasi
 - c. Dan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan karier
2. Bagi perusahaan
 - a. Mengendalikan tingkat keluar masuk pegawai
 - b. Membantu terlaksananya program kaderisasi
 - c. Mengetahui dan mengantisipasi keinginan dan bakat tenaga kerja

²⁸ Burhanuddin yusuf.2006. *sumber manusia di lembaga keuangan syariah.bandung* puskasika setia. hlm 188

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.

- d. Mengetahui sejak awal tenaga kerja yang kurang/tidak terampil, juga tenaga kerja yang tidak produktif, sehingga dapat di ambil tindakan segera.²⁹

d. Indikator Pengembangan Karir

Indikator indikator yang di ukur dari metode pengembangan yang di terapkan menurut Hani Handoko antara lain, sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan

Yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan sukar bagi seseorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerjaanya atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Kemajuan karir

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan kesempatan karir lainnya.

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. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat nasehat atau saran saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir nya.

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group. Jakarta hlm 173



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. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Radea Okky yang berjudul tentang “*Hubungan program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Pikitring jawa, bali, dan Nusra Prokitring Jawa Barat jl. Ciliwung No 5 Bandung*”. Hasil penelitian ini adalah terdapatnya hubungan program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan yang mempunyai hubungan cukup kuat antara kedua variabel yaitu hubungan program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) pikitring Jawa, Bali, dan Nusra prokitring Jawa Barat Jl. Ciliwung No 5 Bandung.³¹ Dari penelitian ini diketahui bahwa hubungan pengembangan karir terhadap motivasi kerja sangat kuat hal ini ditandai dengan adanya pemberian motivasi akan meningkatkan karyawan dalam mencapai pengembangan karir yang diharapkan.
2. Penelitian oleh Andes Firmansyah yang berjudul pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank PD. BPR SARIMADU, Jl. Di panjaitan no 96 Bangkinang. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Dari penelitian ini diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan, karena tujuannya adalah sebagai peningkatan terhadap pengetahuan keterampilan dan sikap kerja khususnya dalam menjalankan

³⁰ Sunyoto Danang, 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT CAPS, Yogyakarta hlm 188

³¹ Radea Okky. Skripsi *Hubungan Program Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Pada PT. PLN (persero) pikitring jawa, bali dan nusra prokitring jawa barat* Jl. Ciliwung No 5 Bandung (Bandung universitas wydiatama, 2008)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tugas tugas jabatannya. Hal ini tentu berpengaruh dengan pengembangan karir yang di berikan oleh perusahaan.³²

Relevansi dengan penelitian ini adalah dimana kedua penelitian terdahulu membahas mengenai motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan.

C. Defenisi Variabel dan Konsep Operasional Variabel

1. Variable

Variable adalah sebuah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.³³ Setiap variabel X dapat di katakan variabel independent yakni variabel yang mampu mempengaruhi variabel lainnya yang bersifat berdiri sendiri. Variabel X dalam penelitian ini adalah “kepuasan kerja”. Dalam hal ini peneliti mengukur variabel kepuasan kerja yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
- b. Memenuhi harapan karyawan
- c. Memenuhi keinginan karyawan

Variabel Y didalam penelitian ini adalah “pengembangan karir”.

Variabel Y ini juga disebut sebagai variabel dependent, yang meliputi :

- a. Prestasi kerja karyawan
- b. Kemajuan karir
- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. Pembimbing dan sponsor
- e. Kesempatan untuk bertumbuh

2. Konsep operasional variable

Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi

³² Andes Firmansyah. *Skripsi Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank PD. BPR SARIMADU*,Jl. Di panjaitan no 96 Bangkinang Riau: UIN SUSKA RIAU.2010

³³ Ibid. Suharsimi Arikunto, hlm 161

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.

(indikator) dari suatu konsep/variabel.³⁴ konsep operasional ini merupakan konsep yang di gunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penelitian penulis.

Dari konsep operasional variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1. Kepuasan Kerja(X)	Menurut Robbin kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan 2. Memenuhi harapan karyawan 3. Memenuhi keinginan karyawan 	Likert
2. Pengembangan Karir (Y)	Menurut Sondang p, Siagian mengemukakan pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tertinggi yang bisa di capainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja karyawan 2. Kemajuan karir 3. Kesetiaan pada organisasi 4. Pembimbing dan sponsor 5. Kesempatan untuk bertumbuh 	Likert

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang di tentukan oleh peneliti, masih harus dibuktikan atau dites /di uji kebenarannya.³⁵ Maka untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t), berdasarkan dari pernyataan yang di kemukakan dia atas, maka hipotesis penelitian ini adalah hubungan kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

³⁴ Dr.Juliansyah Noor, Metodologi penelitian, 2001, Jakarta: kencana hlm 97

³⁵ Dewi Sadiyah. *Metode Penelitian Dakwah*. 2015. PT Remaja Rosdakarya, hlm 74

Adapun rumusan Hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis nol (H_0).

Hipotesis alternative (H_a)

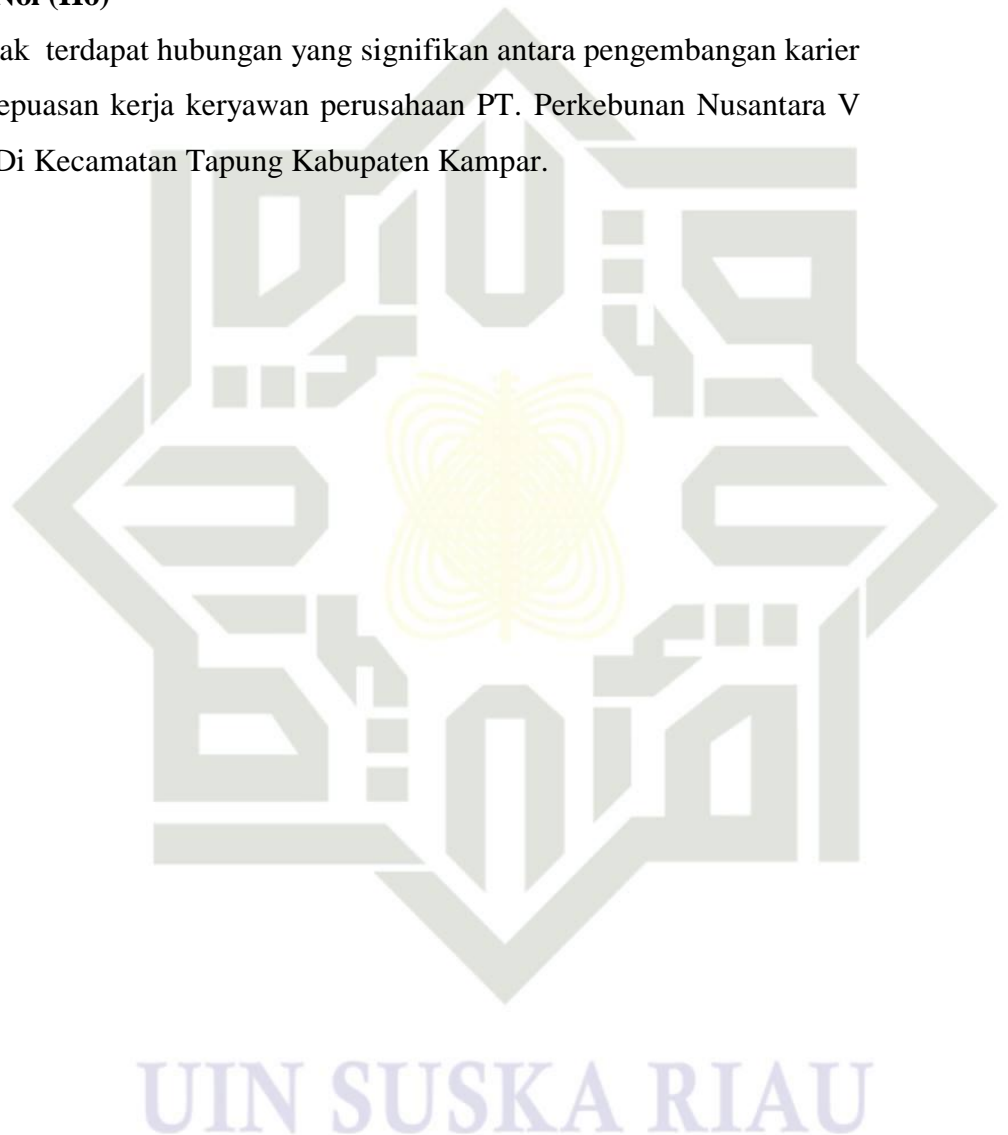
Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung 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.



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 METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sudjarwo penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berpola menggambarkan apa yang ada di lapangan dan mengupayakan penggambaran data, bertujuan mengupayakan suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dari suatu peristiwa serta sifat sifat tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.³⁶

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di lakukan selama satu semester tahun ajaran 2019/2020.

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaa Penelitian						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Ket
1	Pembuatan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pembuatan Angket							
4	Penyebaran Angket							
5	Pengolahan Data							
6	Hasil Penelitian							

³⁶ Sudjarwo, *Metodologi penelitian sosial*, (Bandung Mandar Maju 2001) hlm 51-52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga di sebut studi populasi atau studi sensus.³⁷

Oleh karena itu Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 120 karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.³⁸

Menurut Suharsimi Arikunto apabila sampel kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat di ambil antara 10-15% atau 15-25% dari populasi.³⁹

Maka dari itu peneliti mengambil Penarikan sampel pada penelitian ini memakai penarikan sampel arikunto dimana sampel diambil 25% dari jumlah populasi sebanyak 120 karyawan. Yaitu 25% dari 120 adalah 55 yaitu seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

Memperhatikan pernyataan di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel secara acak (*Random Sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari slovin, sebagai berikut :⁴⁰

³⁷ Suharsimi Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm 173

³⁸ Ibid. suharsimi arikunto, hlm 174

³⁹ Suharsimi, Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian* Yogyakarta Bina Aksara hlm 55

⁴⁰ Riduwan Kadon, 2007. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*, Bandung Alfabeta

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.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Interval Keyakinan/Error Toleransi (biasanya 0,05 atau 0,01).

Maka :

$$= \frac{120}{1 + 120.(0,1)^2}$$

$$= \frac{120}{1 + 120.(0.01)}$$

$$= \frac{120}{2.2}$$

$$= 54,5 \text{ (sehingga di bulatkan menjadi 55 orang)}$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 55 orang karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini di sebabkan karena dengan pemilihan teknik yang tepat, maka akan dapat di peroleh data yang tepat, relevan dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab nya.⁴¹

Pengukuran pernyataan / pertanyaan responden menggunakan skala likert, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban :

⁴¹ Kamaruddin, Metode penelitian kuantitatif,2012,Pekanbaru: suska perss. hlm 121



- 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 Syaif Kasim Riau

- | | |
|-----------------------------------|------------------------|
| Pilihan sangat setuju (ss) | : skor 5 |
| Pilihan setuju (s) | : skor 4 |
| Pilihan kurang setuju (ks) | : skor 3 |
| Pilihan tidak setuju (ts) | : skor 2 |
| Pilihan sangat tidak setuju (sts) | : skor 1 ⁴² |

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya.⁴³ Dalam penelitian ini teknik dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data karyawan di PT Perkebunan Nusantara V.

E. Uji validitas Data

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin di ukur. Suatu alat pengukur atau instrument di katakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkap data dari variable yang di teliti secara cepat.⁴⁴

1. Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas instrument di lakukan dengan cara mengkorelasikan skor skor pada tiap butir soal. Kemudian di uji dengan rumus korelasi pearson product moment, (r_{hitung}) dan di bandingkan dengan (r_{tabel}), apabila nilai (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka di nyatakan valid. Semua data di olah dengan menggunakan program SPSS 17,0.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas suatu data penulis menggunakan teknik Alpha Cronbrach, teknik alpha cronbach ini dapat di gunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reabel atau tidak, bila

⁴² Syofian siregar, statistic parametric untuk penelitian kuantitatif,2012, Jakarta: Kenanga.hlm 50

⁴³ Prof. Dr. Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, penelitian kuantitatif (sebuah pengantar),2001, Purwokerto:Alfabeta. hlm 51

⁴⁴ Prof. Dr. Sugiyono.hlm 203



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

jawaban yang di berikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5 dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Data data di olah dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial yaitu teknik statistik yang di gunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil nya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial langkah untuk menganalisis data suatu penelitian yaitu, mengumpulkan data kemudian melakukan metode statistik untuk menganalisis data, dan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut.⁴⁵

Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel kepuasan kerja (x) dan pengembangan karier (y) maka menggunakan *korelasi pearson product momen (PPM)*.

Pengujian di lakukan dengan membandingkan skor r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)Versi 17.0 for windows.

Tabel 3.2
Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian⁴⁶

Korelasi	Tingkat Hubungan
0.800 hingga 1.000	Hubungan Sangat Kuat
0.600 hingga 0.799	Hubungan Kuat
0.400 hingga 0.599	Hubungan Sedang
0.200 hingga 0.399	Hubungan Rendah
0.01 hingga 0.199	Hubungan Rendah
.00	Tiada Korelasi

⁴⁵ Kamaruddin, *Metode Penelitian, kuantitatif*,2012,Pekanbaru:perss hlm 127-128

⁴⁶ Iskandar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: GP Press, 2009)


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

A. Sejarah Singkat PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

PT. Pekebunan Nusantara V (persero), merupakan Kebun Sei Galuh merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dan karet di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, Riau.

Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan pencadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Riau No. KPTS/185/IV/1984, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. Realisasi pembangunan areal seluas 17.035 Ha, sedangkan sisa areal seluas 4.445 Ha lagi dikembalikan ke Pemda Tingkat I Riau sesuai Surat PTP – V Nomor: 05.7aX/548/1992, Tanggal 30 September 1992.

Untuk kebun inti sendiri, Kebun Sei Galuh mengelola lahan seluas 2.802,84 Ha sesuai dengan Sertifikat HGU No. 153 tanggal 24 Maret 2001, yang terbagi atas 5 (lima) Afdeling, antara lain :

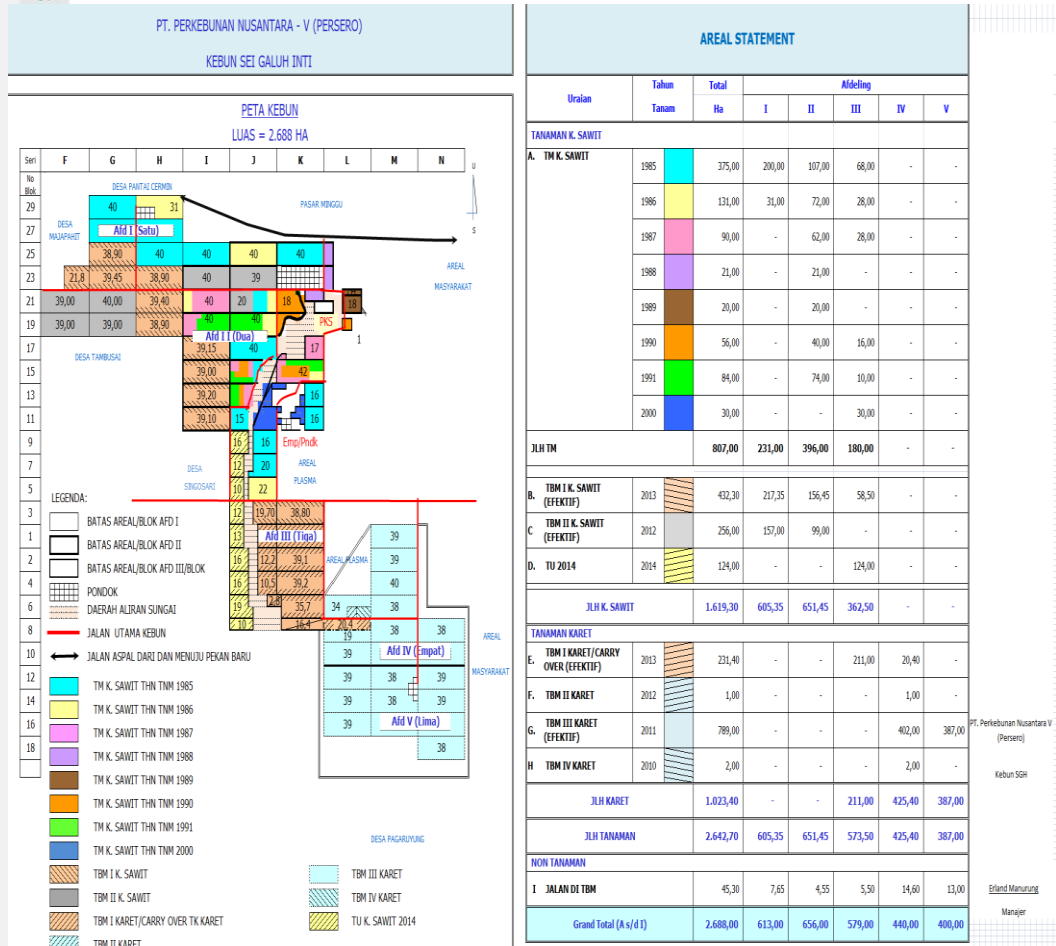
- a. Afdeling I, II, dan III, Tanaman Kelapa Sawit seluas 1.633 Ha.
- b. Afdeling IV dan V, Tanaman Karet seluas 1.027 Ha.
- c. Sisanya adalah Areal Non Tanaman seluas 142.84 Ha, yang diperuntukkan untuk bangunan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Infrastruktur, dan Fasilitas Umum.

PT.Perkebunan Nusantara V (persero) merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 april 1996 dengan kantor pusat di pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Persero (persero) PT. Perkebunan Nusantara V.

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

B. Hak Cipta

B. Lokasi Dan Letak Geografis Dari PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh



C. Lokasi dan Letak Geografis

Lokasi Kebun Sei Galuh berada di Desa Pantai Cermin, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dengan letak geografis Kebun Sei Galuh adalah 101,26° LU dan 101,26° BT. Ketinggian 7 – 30 Meter diatas permukaan laut, Curah hujan sekitar 2000 – 2500 mm/tahun serta Temperatur rata – rata 26,1 °C . Wilayah Kebun Sei Galuh merupakan wilayah terbuka, artinya mudah dicapai dari dan menuju Ibukota Propinsi Riau Pekanbaru, dengan jarak tempuh ± 20 Km, dan jarak menuju Pelabuhan Eksport Dumai ± 100 Km.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

D. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Galuh

Adapun visi dan misi pada perusahaan PT. Perkebunan nusantara v sei galuh dapat dilihat dibawah ini :

Visi

“Menjadi perusahaan Agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan”

Misi

“Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efesien bersama Mitra untuk kepentingan stake holder”

“Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan”

“Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

E. Struktur Organisasi Perusahaan

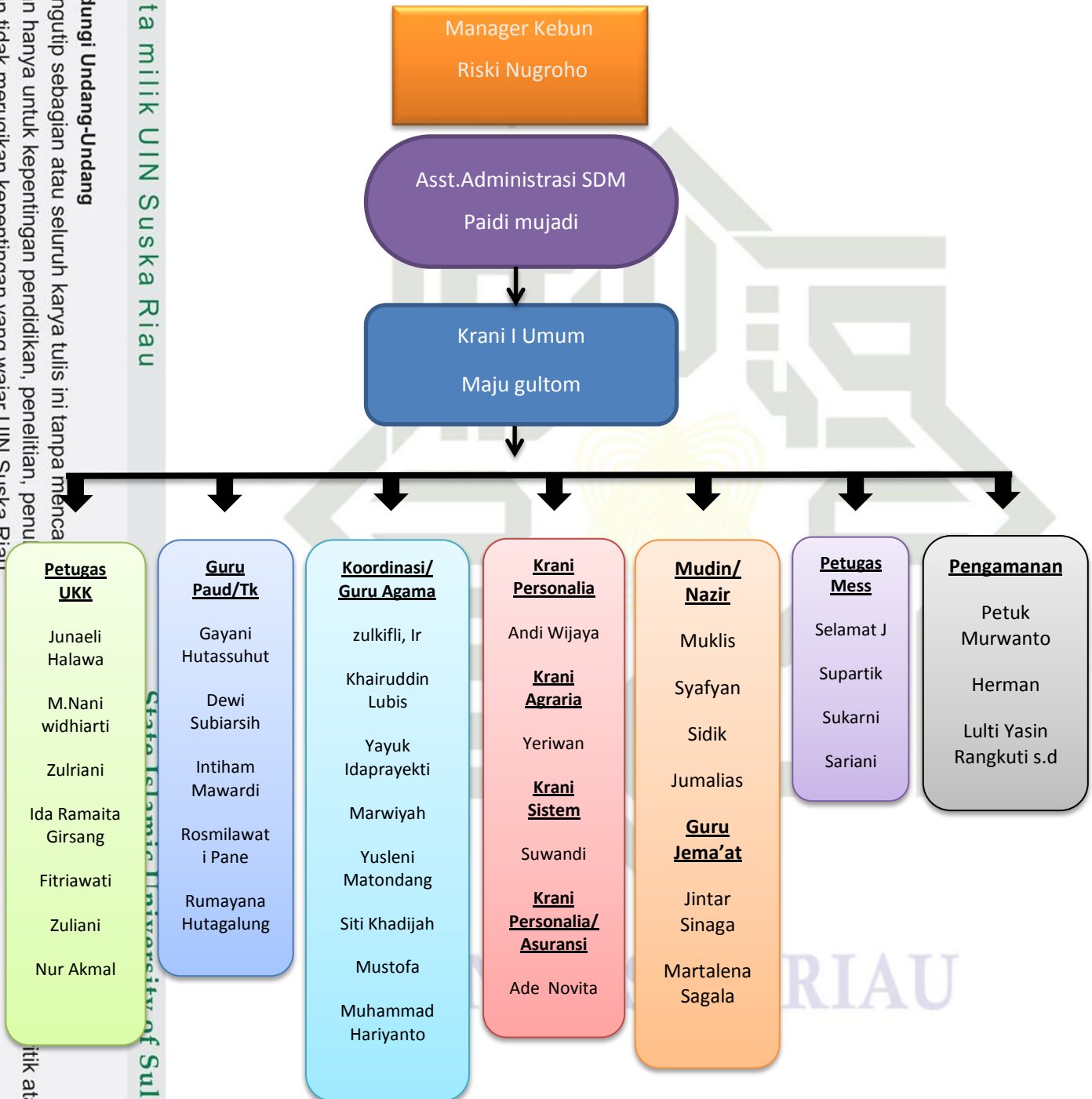
Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dengan adanya struktur organisasi perusahaan maka akan jelaslah pemisahan tugas dari pegawai perusahaan dan orang-orang yang ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Penyusunan struktur organisasi berbeda-beda pada setiap perusahaan jika dibandingkan Dengan perusahaan yang lain. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan bidang usaha, luas usaha, dan kebijaksanaan perusahaan tersebut. Suatu struktur organisasi adalah efektifitas struktur tersebut menunjukkan sumbangsan dari setiap pekerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dikatakan efisien jika mempermudah pencapaian tujuan dengan biaya seminimal mungkin. Suatu struktur organisasi biasanya diperjelas dengan adanya Bagan organisasi. Yang dimaksud bagan organisasi dalam gambar struktur organisasi yang disusun menurut fungsi tertentu dan satu sama lain dihubungkan dengan garis-garis satuan wewenang.

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 mengacu ke sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerjemahan, 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 4.1
Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Galuh





F. Uraian Struktur Organisasi Dan Tugas PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Galuh

a. Manajer

Tanggung jawab dan wewenang

Memimpin pabrik kelapa sawit dan membawahi :

1. Masinis kelapa (maskep)
2. Kepala tata usaha (KTU / ATU)
3. Melaksanakan kebijakan direksi dalam pengontrolan seluruh kegiatan operasional di PKS.
4. Mendelegasikan wewenang tugas dan tanggung jawab kepada bawahan yang telah diangkat mampu untuk melaksanakan tugas tersebut.

b. Asst.Administrasi SDM

Tujuan Jabatan:

Membantu krani di bagian umum demi terselenggaranya seluruh kegiatan terkait administrasi SDM/umum di kebun secara efektif dan efisien sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tanggung Jawab:

Membantu krani di bagian umum demi terselenggaranya seluruh kegiatan terkait administrasi SDM/umum di kebun secara efektif dan efisien sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tugas Pokok:

1. Membantu krani di bagian umum untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan
2. Mengisi data-data pada papan bezzeting penduduk
3. Membuat perubahan penduduk karyawan/batih karyawan dan mencatatnya pada buku besar karyawan pelaksana
4. Membuat surat pengantar berobat ke klinik dan rumah sakit Nusalima
5. Membuat surat pengantar berobat di luar RS Nusalima
6. Membuat kartu berobat untu anak karyawan yang sekolah di luar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

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. Membuat surat pengesahan biaya berobat karyawan yang berobat di luar rumah sakit perusahaan
8. Mengisi daftar Agenda Harian Kantor Umum dan Jadwal Mess Kebun SGH
9. Membuat balasan ratel yang masuk
10. Mengelola dokumentasi dan Arsip di bagian Umum dengan baik

c. Krani I Umum

Tujuan Jabatan :

Melaksanakan kegiatan administrasi umum di Kantor Kebun secara efektif dan efisien sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tanggung Jawab :

Terselenggaranya seluruh kegiatan administrasi umum di kantor Kebun secara efektif dan efisien sesuai sistem dan prosedur yang berlaku.

Tugas Pokok :

1. Membantu Asisten Administrasi SDM/Umum mengkoordinir karyawan pelaksana yang ada di bawah Asisten Administrasi SDM/Umum.
2. Mengerjakan RKAP/RKO bidang SDM dan Umum di Kantor Kebun.
3. Membuat AU 31
4. Mengerjakan Administrasi rekapitulasi kinerja karyawan DP2K
5. Mengerjakan laporan berkala / LM SDM dan LM 48
6. Mengelola dokumentasi /arsip umum
7. Menjalin hubungan baik dengan pihak ke tiga (pembelian TBS)
8. Melayani tamu mess dan berperan sebagai Hubungan Masyarakat.

d. Krani Kesehatan / Obat

Tujuan Jabatan :

Melaksanakan kegiatan operasional Bidang Keperawatan sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

**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.

Tanggung Jawab :

Terlaksananya aktivitas / kegiatan operasional Bidang keperawatan sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tugas Pokok :

1. Melaksanakan pelayanan keperawatan di afdeling / tempat dinas
2. Mengerjakan administrasi pencatatan dan pelaporan keperawatan
3. Melaksanakan pelayanan KB dan Posyandu
4. Menjalankan efisiensi biaya di bidang perobatan dengan menerapkan sistem kelayakan pembelian obat dan kelayakan rujuk ke polibun
5. Mengerjakan laporan atas pelaksanaan program dan kegiatan bidang keperawatan

e. Guru Paud/TK

Tujuan Jabatan :

Melaksanakan kegiatan pendidikan Taman Kanak-kanak sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tanggung jawab :

Menyelenggarakan aktivitas / kegiatan pendidikan anak-anak di TK dengan sebaik-baiknya sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tugas pokok :

1. Melaksanakan kegiatan pendidikan anak-anak di TK
2. Pada saat libur TK tetap bekerja berdasarkan peran yang di berikan selanjutnya yang di dasarkan pada keputusan Manajer Kebun SGH
3. Menyiapkan data-data bidang pendidikan dalam bentuk laporan bulanan ataupun kondisional / waktu-waktu tertentu
4. Berkoordinasi dengan Asisten Administrasi SDM / Umum terkait bidang pendidikan di TK.



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.

f. Krani Personalia

Tujuan jabatan :

Melaksanakan kegiatan administrasi personalia di kantor kebun secara efektif dan efisien sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tanggung jawab :

Terselenggaranya seluruh kegiatan administrasi personalia di Kebun Sei Galuh secara efektif dan efisien sesuai sistem dan prosedur yang berlaku.

Tugas Pokok :

1. Mengerjakan administrasi proses rotasi, promosi dan demosi
2. Mengerjakan administrasi Surat Teguran, Surat Panggilan, Surat Peringatan, dan Surat Pemberhentian Karyawan
3. Mengerjakan administrasi penggajian, THR, bonus dan cuti untuk karyawan di unit sesuai ketentuan perusahaan
4. Mengerjakan administrasi menyalurkan pakaian dinas karyawan di kebun
5. Mengerjakan administrasi tunjangan perumahan / pemonudukan anak sekolah
6. Mengerjakan administrasi klaim biaya perobatan karyawan dan batih yang berobat di luar RS perusahaan
7. Mengerjakan administrasi hiburan / bioskop keliling

Mudin / Nazir

Tujuan jabatan :

Melaksanakan kegiatan guru agama islam di kebun Sei Galuh

Tanggung jawab :

Terlaksananya kegiatan guru agama islam di kebun Sei Galuh

Tugas pokok :

1. Mengajar /guru agama islam di afdeling msing-masing
2. Mengajar /guru agam islam di madrasah diniyah awaliyah di afdeling masing-masing

3. Mengurus mesjid dan lingkungannya dengan menjaga kebersihan dan keindahan mesjid afdeling masing-masing
4. Melaksanakan kegiatan keagamaan diafdeling secara berkala (wirid)
5. Berkoordinasi dengan asisten afdeling dan asisten umum

h. Guru Jema'at

Tujuan Jabatan :

Melaksanakan pembinaan kerohanian bagi umat kristen di kebun Sei Galuh

Tanggung jawab :

Melakukan pembinaan di bidang kerohanian bagi umat kristen di kebun Sei Galuh.

Tugas pokok :

1. Melaksanakan pembinaan kerohanian bagi umat kristen kebun SGH
2. Membina kerohanian dan rasa kekeluargaan antar organisasi gereja
3. Berkoordinasi dengan asisten administrasi SDM / Umum kebun tandun dan BKAK SGH

- 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 VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil maka dapat disimpulkan bahwa uji variabel dinyatakan reliabel karena keduanya memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari syarat Cronbach Alpha. Adapun nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kepuasan Kerja (variabel X), yaitu $0.861 > 0.6$ yang merupakan nilai syarat Cronbach Alpha sedangkan untuk variabel Pengembangan Karir (variabel Y) nilai Cronbach Alpha yaitu $0.643 > 0.6$.

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat koefisien korelasi sebesar 0,751 Besarnya nilai probabilitas atau sig (2 tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besaran nilai yaitu 0,751 menunjukkan nilai yang baik. Berdasarkan pedoman interpretasi produk moment sebesar 0.600-0.799 menunjukkan nilai hubungan kepuasan kerja berada pada nilai yang baik sesuai dengan ketentuan sebelumnya bahwa apabila $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sedangkan koefisien korelasi pengembangan karir sebesar 0,751 bertanda positif menunjukkan bahwa data tersebut heterogen atau satu arah dan menandakan data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian Hipotesa alternative (H_a) dapat disimpulkan adanya hubungan kepuasan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

B. Saran

Melalui penelitian ini penulis ingin memberikan saran yang berhubungan dengan Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti diluar variabel ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja

- dan memperluas cakupan penelitian tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir Karyawan yang terdapat dalam penelitian ini.
2. Bagi karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan diharapkan agar bisa mengembangkan karirnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.
 3. Bagi pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan dalam melakukan pengembangan karir yang sesuai dengan minat, bakat,serta potensi karyawan.
 4. Bagi karyawan di harapkan mampu memahami bakat, minat, potensi dan kemampuannya sehingga dapat mempermudah dalam menentukan pilihan karir dan dapat merencanakan karirnya dengan tepat.

© 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda karya, Bandung.
- Ahwal. 2009. *Psikologi kepribadian*. Jakarta.
- Anoraga, panji, 2001. *Psikologi kerja*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Firmansyah Andes. *Skripsi Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank PD. BPR SARIMADU, Jl. Di panjaitan no 96 Bangkinang Riau: UIN SUSKA RIAU*. 2010.
- Asad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bahri, S. & Nisa, Y.C. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Burhanuddin Yusuf. 2006. *sumber manusia di lembaga keuangan syariah*. Bandung: pustaka setia.
- Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang*.
- Edi Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sadiyah Dewi. 2015. *Metode Penelitian Dakwah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno Edy. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. kencana media group.
- Sutrisno Edy. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. kencana media group,
- Elizabeth B. Hurlock. 1980. *Psikologi Perkembangan*. PT. Glora aksara pratama.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hein Umar. 1998. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

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.

- Juansyah Noor.2001.*Metodologi penelitian*,,Jakarta: kencana
- Kamaruddin. 2012.*etode penelitian kuantitatif*. Pekanbaru: suska perss.
- Kamaruddin.2012. *Metode penelitian kuantitatif*,2012,Pekanbaru: suska perss.
- Kasmir.2015.*Manajemen Sumbe Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rajatrakindo Persada
- Kaswan,2014. *career developement*.Bandung:Alfabeta.
- Malayus.p Hasibuan.2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*:PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara,A.P,2013. *Manajemen sumber daya perusahaan* , Cetak Kesebelas,Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Martoya, S.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Martoyo,Susilo,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 5, cetakan pertama BPFE. Yogyakarta
- Radea Okky.Skripsi *Hubungan Program Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Pada PT. PLN (persero) pikitring jawa, bali dan nusra prokitring jawa barat* Jl. Ciliwung No 5 Bandung (Bandung universitas wydiatama,2008)
- Riduwan Kadon,2007.*Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*,Bandung Alfabeta
- Sondang P, Siagian. 2012 *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P, Siagian.2006.*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian.2006.*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suairo, Ahmad,2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang hlm 91
- Sudjarwo,,2001.*Metodologi penelitian sosial*,Bandung Mandar Maju
- Suharsimi Arikunto2014.*Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*,Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsimi, Arikunto .2006. *Prosedur penelitian* Yogyakarta Bina Aksara.


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 mass
 - 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.

- Suhyoto.2013. *Teori kusioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Suhyoto Danang.2015.*Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT CAPS, Yogyakarta
- Suhyadani,S.A.2016.*PengaruhPengembanganKarirTerhadapKinerjaKaryawanDivisi Konstruksi IV* PT. Adhi Karya(Persero) Tbk. Surabaya
- Suwatno.*manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*.Jakarta
- Suwito, R., & Yolanda, A. 2018.*Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kcp Marelana Medan*. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi,
- Syafian siregar. 2012,. *statistic parametric untuk penelitian kuantitatif*, Jakarta: Kenanga.
- Tjutju Yuniarsih dan SUwatno2013,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. 2001. *penelitian kuantitatif (sebuah pengantar)* Purwokerto:Alfabeta.
- Veithzal Rival. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. 2015. *Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Ptpn Iv (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun)*. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi.
- Zuamri. 2015. *Bimbingan dan Konseling Industri*.pekanbaru.



KUISIONER

TENTANG HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

A. Data Diri Responden

1. Nama :
2. Tempat/ Tanggal Lahir :
3. Usia : Tahun
4. Jenis Kelamin : () Pria () Wanita
5. Pendidikan terakhir : () SMP
() SMA / SMK
() D3
() S1
() S2

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak / Ibu yang sebenarnya.

Keterangan :

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



No.	⊙ Pernyataan Kepuasan Kerja	SS	S	R	TS	STS
A. Memenuhi Kebutuhan Dasar						
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah yang dapat mencukupi upah minimum regional (UMR)					
2	Saya menerima gaji tepat waktu					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan standard di perusahaan lain					
4	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang saya miliki					
5	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan kinerja					
6	Saya menerima bonus yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja					
7	Saya menerima bonus yang sesuai dengan kinerja					
8	Saya mendapat bonus secara adil yang diberikan oleh perusahaan					
9	Saya mendapat reward pada akhir tahun					
10	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan					
11	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan karir					
12	Saya menerima insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja					
13	Saya mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi kerja					
B. Memenuhi Harapan Karyawan						
14	Saya merasa puas dengan kebersihan ditempat kerja					
15	Saya merasa puas bekerja dalam kondisi yang baik					
16	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja					
17	Saya menerima fasilitas yang dapat digunakan sewaktu waktu					
18	Saya menerima fasilitas yang lengkap dan layak pakai					
19	Saya menerima peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan					
20	Saya merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai					
21	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja					
22	Saya mampu berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja					
23	Saya ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

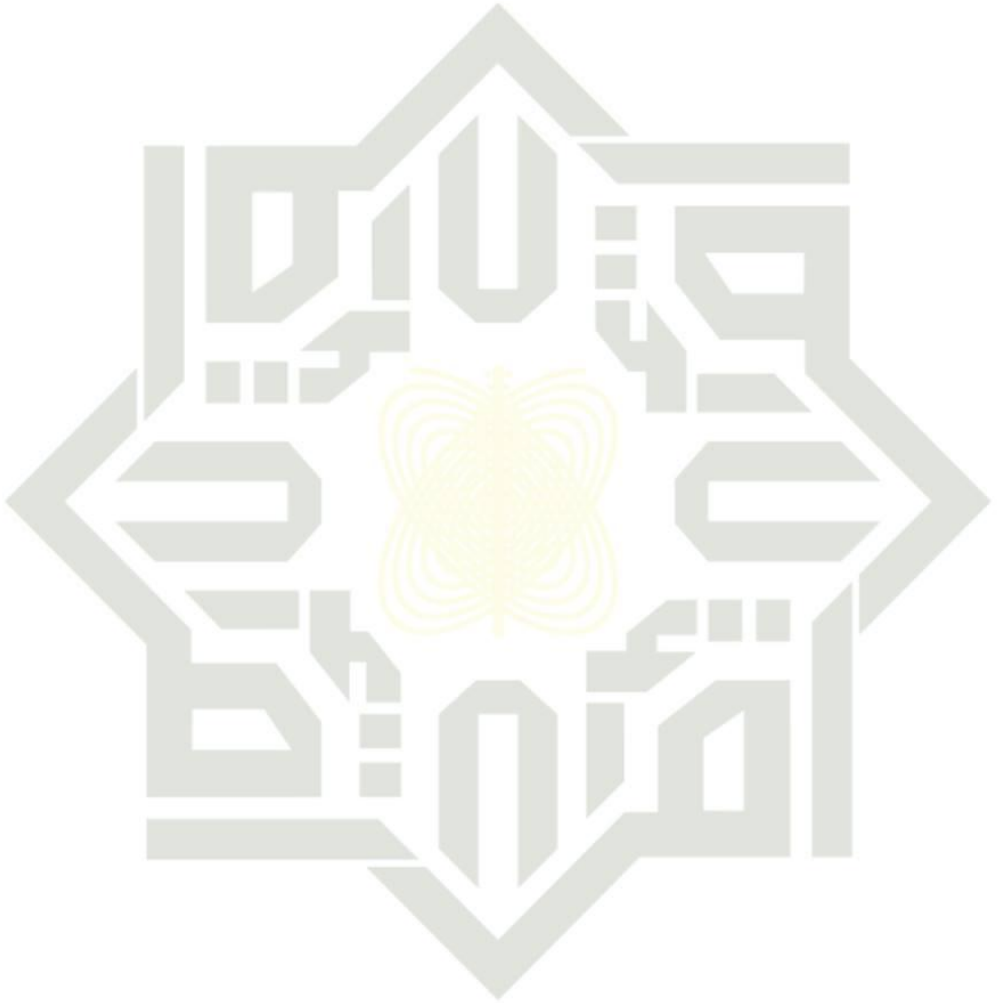


No	Pernyataan kepuasan kerja	SS	S	RR	TS	STS
24	Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan					
25	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan					
A. Memenuhi Keinginan Karyawan						
26	Saya puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja					
27	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian selama bekerja					
28	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar					
29	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



UIN SUSKA RIAU

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



No.	⊙ Pernyataan Pengembangan Karir	SS	S	R	TS	STS
A. Prestasi Kerja						
1	Saya berusaha mencapai target yang di berikan					
2	Saya diberi kebebasan bekerja dengan penuh disiplin					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya diberikan jenjang karir apabila memiliki prestasi kerja					
5	Saya di beri tanggung jawab atas suatu keterlibatan pekerjaan					
6	Karir saya di perusahaan tidak ditentukan prestasi kerja					
7	Prestasi kerja saya meningkat ketika diberi motivasi kerja					
8	Karir saya selama bekerja di perusahaan terus meningkat					
B. Pembimbing						
9	Saya diberikan motivasi untuk kemajuan karir					
10	saya di beri motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Pembimbing membantu kemajuan pengembangan karir saya					
12	Saya berkonsultasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
C. Kesetiaan Organisasi						
13	Saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam memajukan perusahaan					
14	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan					
15	Saya merasa menjadi bagian pada perusahaan ini					
16	Saya bersedia bekerja secara optimal atas nama perusahaan					
17	Saya memiliki kontribusi yang berguna bagi perusahaan					
18	Saya mentaati peraturan yang ada diperusahaan					
19	Saya memiliki kewajiban untuk mewujudkan perusahaan					
D. Kesempatan untuk tumbuh						
20	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir saya					
21	Karir saya selama selama bekerja di perusahaan tidak pernah meningkat					
22	Pimpinan membantu dalam pengembangan karir saya					
23	Saya diberikan kesempatan untuk perkembangan diri					
24	Saya diberikan target agar mencapai prestasi kerja					
25	Saya bekerja sesuai dengan bidang yang saya miliki					
26	Pimpinan telah bertindak tepat memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan saya					

- 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.



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	p8	p9	p10	p11	p12	P13	P14	P15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	TOTAL
F1	4	4	2	2	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	3	108
F2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
F3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
F4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
F5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	86
F6	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	107
F7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
F8	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	128
F9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	124
F10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	118
F11	5	4	2	2	5	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	113
F12	4	4	3	3	2	5	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	103
F13	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	118
F14	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	128
F15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
F16	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	126
F17	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	135
F18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	132
F19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	133
F20	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	130
F21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
F22	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	120
F23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	132
F24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	132
F25	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	132
F26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	138
F27	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	131
F28	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	132
F29	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
F30	4	4	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	111
F31	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	108
F32	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	112
F33	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	104
F34	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	106
F35	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	2	3	105
F36	4	4	4	2	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	108
F37	5	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	110
F38	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	113
F39	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	2	3	1	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	108
F40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	107
F41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	104
F42	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
F43	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	115
F44	4	4	3	2	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	103
F45	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	105
F46	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	108
F47	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	2	5	4	4	4	4	110

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

F48	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	106
F49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	115	
F50	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	103	
F51	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	105	
F52	4	4	2	4	4	4	4	3	1	2	2	4	4	5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	100	
F53	4	4	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	109	
F54	4	4	5	3	4	4	2	5	1	2	2	3	4	4	4	1	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	104	
F55	5	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	103	

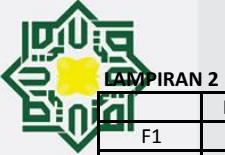
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

1. Di larang menjiplak atau menyalin seluruh atau sebagian dari tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

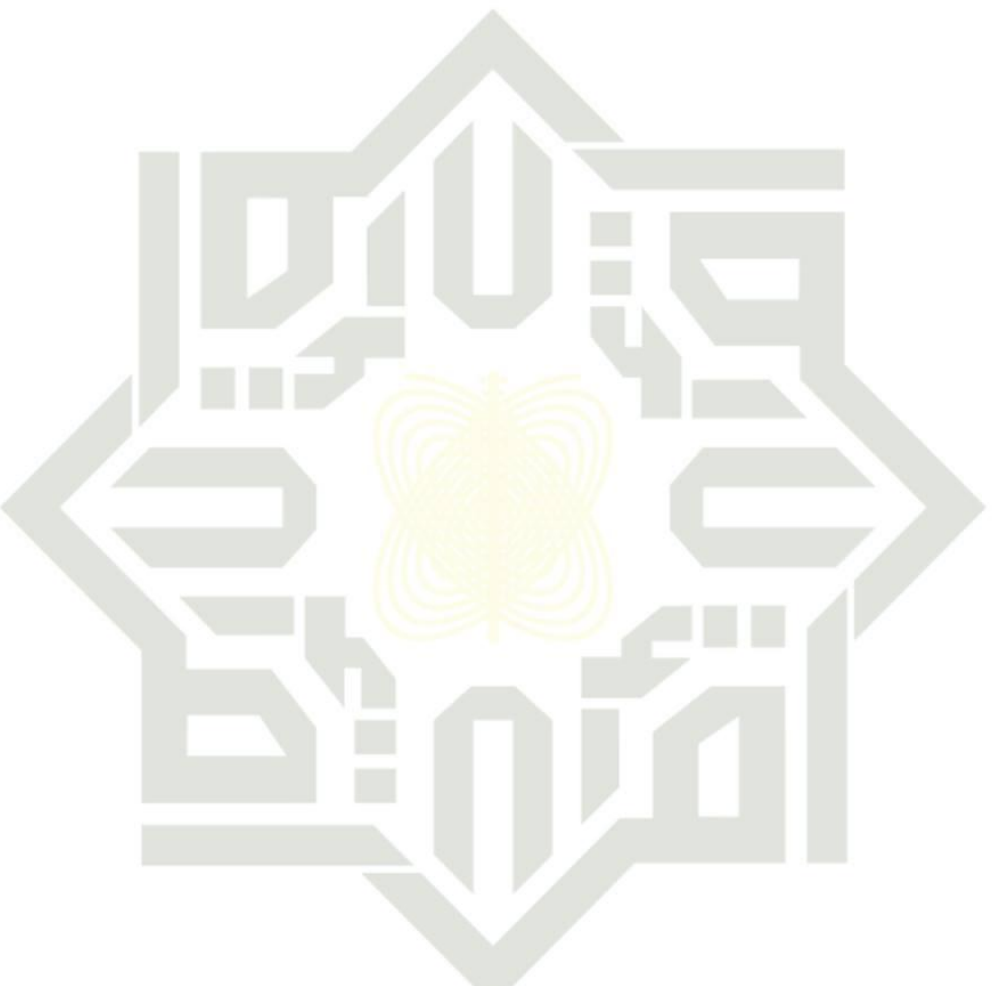




AMPIRAN 2

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	TOTAL
F1	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	97
F2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
F3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	100
F4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	100
F5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	4	4	94
F6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	3	4	4	4	5	4	2	1	1	4	4	4	5	97
F7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	102
F8	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	114
F9	4	4	4	4	5	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	104
F10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	101
F11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	101
F12	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	101
F13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	105
F14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	106
F15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	107
F16	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	113
F17	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	114
F18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	113
F19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	118
F20	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	111
F21	3	4	5	4	3	2	2	2	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	103
F22	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	5	107
F23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	112
F24	5	5	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	99
F25	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	105
F26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	105
F27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	104
F28	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	117
F29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	106
F30	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
F31	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	92
F32	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	1	4	4	4	96
F33	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	95
F34	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	95
F35	4	4	4	3	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	4	95
F36	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	2	92
F37	5	4	4	4	2	1	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	92
F38	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	101
F39	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	5	4	3	98
F40	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	2	5	4	4	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	92
F41	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	97
F42	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	2	4	94
F43	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	93

1. Dilarang menuliskan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



F44	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
F45	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	1	2	3	4	4	92
F46	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	94
F47	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	101
F48	5	4	4	4	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	1	4	4	4	4	5	94
F49	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	2	1	89
F50	4	4	4	3	2	1	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	94
F51	5	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	92
F52	5	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	97
F53	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	92
F54	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	96
F55	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	97

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U



UIN SUSKA RIAU

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



LAMPIRAN 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

REALIBILITAS DAN VALIDITAS

A. Variabel Kepuasan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.830
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	.839
		N of Items	14 ^b
		Total N of Items	29
		Correlation Between Forms	.756
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.861
	Unequal Length		.861
	Guttman Split-Half		.861
	Coefficient		.861

a. The items are: no.1, no.2, no.3, no.4, no.5, no.6, no.7, no.8, no.9, no.10, no.11, no.12, no.13, no.14, no.15.

b. The items are: no.15, no.16, no.17, no.18, no.19, no.20, no.21, no.22, no.23, no.24, no.25, no.26, no.27, no.28, no.29.

University of Sultan Syarif Kasim

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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
no.1	111.56	140.769	.417	.902
no.2	111.64	142.236	.323	.903
no.3	111.85	140.904	.254	.904
no.4	112.36	133.643	.394	.904
no.5	111.80	138.126	.431	.902
no.6	111.58	140.285	.333	.903
no.7	111.60	138.837	.465	.901
no.8	111.65	138.712	.583	.900
no.9	112.84	117.880	.774	.894
no.10	112.05	129.867	.632	.898
no.11	111.85	130.645	.680	.897
no.12	111.78	137.137	.505	.901
no.13	111.64	140.902	.378	.903
no.14	111.53	137.958	.416	.902
no.15	111.49	140.329	.461	.902
no.16	111.64	138.013	.514	.901
no.17	112.18	128.114	.615	.898
no.18	111.82	132.189	.617	.898
no.19	112.07	130.069	.596	.898
no.20	111.91	130.640	.580	.899
no.21	111.49	141.958	.312	.903
no.22	111.44	141.176	.367	.903
no.23	111.80	138.385	.322	.904
no.24	112.07	137.661	.365	.903
no.25	111.85	140.127	.288	.904



no.26	111.65	137.971	.561	.900
no.27	111.67	137.521	.514	.900
no.28	111.75	134.897	.560	.899
no.29	111.82	133.966	.592	.899

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 mass
 - 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.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasan kerja	115.64	12.120	55
pengembangan karir	100.53	7.262	55

B. Variabel Pengembangan Karir (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



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 mass
 - 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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.682
		N of Items	13 ^a
	Part 2	Value	.549
		N of Items	13 ^b
		Total N of Items	26
		Correlation Between Forms	.488
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.656
	Unequal Length		.656
	Guttman Split-Half Coefficient		.643

a. The items are: no.1, no.2, no.3, no.4, no.5, no.6, no.7, no.8, no.9, no.10, no.11, no.12, no.13.

b. The items are: no.14, no.15, no.16, no.17, no.18, no.19, no.20, no.21, no.22, no.23, no.24, no.25, no.26.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
no.1	96.15	56.460	.486	.767
no.2	96.38	53.463	.424	.751
no.3	96.40	52.615	.304	.742
no.4	96.44	51.954	.310	.738
no.5	96.71	46.025	.567	.715
no.6	97.38	43.352	.582	.709
no.7	96.82	48.670	.328	.734
no.8	97.02	47.092	.399	.728
no.9	96.40	49.615	.407	.730
no.10	96.38	50.907	.386	.734



no.11	96.53	49.106	.400	.730
no.12	96.47	48.661	.402	.729
no.13	96.45	50.697	.719	.742
no.14	96.27	53.684	.533	.748
no.15	96.27	49.387	.544	.726
no.16	96.44	50.510	.497	.730
no.17	96.45	48.919	.470	.726
no.18	96.42	50.840	.364	.734
no.19	96.25	51.934	.332	.741
no.20	96.36	51.643	.408	.742
no.21	97.49	50.921	.582	.762
no.22	97.22	50.137	.374	.749
no.23	96.62	52.314	.345	.745
no.24	96.47	52.550	.490	.743
no.25	96.60	49.874	.365	.732
no.26	96.51	51.551	.359	.746

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 mass
 - 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.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasan kerja	115.64	12.120	55
pengembangan karir	100.53	7.262	55

LAMPIRAN 4



Correlations

		kepuasan kerja	pengembangan karir
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
pengembangan karir	Pearson Correlation	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

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 5

© 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:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - 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.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



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.



Sei Galuh, 29 Februari 2020

Nomor : 5.DSGH/XI/26 / II /2020
Lamp : -

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di - Tempat

Hal : Izin Penelitian.

Dengan hormat,

Menghunjuk surat Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Suska Riau nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/9205/2020, tanggal 27 Februari 2020 tentang hal tersebut diatas kepada Mahasiswa :

Nama : Sugianto
No.Mhs : 11642102611
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Dengan ini disampaikan sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui Mahasiswa tersebut melaksanakan Penelitian di Kebun Sei Galuh periode : **Maret 2020**
2. Data-data yang diperoleh hanya dapat dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau dan dapat menjaga kerahasiaannya.
3. Segala biaya yang timbul selama melaksanakan Penelitian ditanggung sendiri oleh Mahasiswa yang bersangkutan.
4. Jika pada saat melaksanakan Penelitian, terjadi kecelakaan terhadap Mahasiswa yang bersangkutan didalam maupun diluar wilayah kerja Kebun Sei Galuh, maka tidak menjadi tanggung jawab manajemen terkait.
5. Pada saat melaksanakan Penelitian, wajib mengikuti semua peraturan maupun ketentuan yang berlaku di Kebun Sei Galuh serta wajib menjaga ketertiban dan keamanan.
6. Setelah selesai melaksanakan Penelitian, wajib memberikan laporan tertulis kepada Kantor Distrik Sei Galuh dan Kebun Sei Galuh.

Demikian disampaikan agar maklum.

Distrik Sei Galuh



Mondha Tarigan
General Manager

Tembusan : 5.SDM
: 5.SGH
: Arsip

Sinergi - Integritas - Profesional

PT Perkebunan Nusantara V
Jl. Rambutan No. 43
Pekanbaru 28294, Riau, Indonesia

Tel +62 (761) 66565
Fax +62 (761) 66558
E-mail ptpn5@ptpn5.co.id
Web www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan
Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73
Jakarta 10510, Indonesia

Tel +62 (21) 424 4291
Fax +62 (21) 424 5034





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.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 26293 P.O. Box. 1004 Telp. 0761-582223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/9205/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exemplar
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 30 Rabiul Akhir 1441 H
27 Februari 2020 M

Kepada Yth,
General Manager PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
Di
Kampar

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	Sugianto
N I M	11642102611
Semester	VII (Tujuh)
Jurusan	Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Hubungan kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar"

Adapun sumber data penelitian adalah:

"PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar"

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan



Dr. Nurdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146

BANGKINANG KOTA

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070/BKBP/2020/160

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/30004 tanggal 22 Januari 2020, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Nama | : SUGIANTO |
| 2. NIM | : 11642102611 |
| 3. Universitas | : UNIVERSITAS ISLAM INEGERI SUSKA RIAU |
| 4. Program Studi | : BIMBINGAN KONSELING ISLAM |
| 5. Jenjang | : S1 |
| 6. Alamat | : PEKANBARU |
| 7. Judul Penelitian | : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR |
| 8. Lokasi | : PT PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pr a riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
 pada tanggal 17 Februari 2020

an. **KEPALA BADAN KESBANGPOL KAB. KAMPAR**
 Kabid. Ideologi, Wawasan Kebangsaan
 dan Karakter Bangsa,

ONNITA, SE
 Penata Tk. I
 NIP. 19661009 198803 2 003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Direktur PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh di Tapung.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

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

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU

Email : dpmtsp@riau.go.id



REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISSET/30004

TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca

Surat Permohonan Riset dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor
Ur.04/F.IV/PP.00.9/9205/2019 Tanggal 26 Desember 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada

- 1. Nama : SUGIANTO
- 2. NIM / KTP : 11642102611
- 3. Program Studi : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
- 4. Jenjang : S1
- 5. Alamat : PEKANBARU
- 6. Judul Penelitian : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR
- 7. Lokasi Penelitian : PT PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

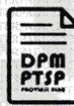
Dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di Pekanbaru
Pada Tanggal 22 Januari 2020

Ditandatangani Secara Elektronik Melalui Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)



DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

- Tembusan :**
- Disampaikan Kepada Yth :**
- 1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 - 2. Bupati Kampar
 - 3. Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
 - 4. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
 - 5. Yang Bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-582223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/9205/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exemplar
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 29 Rabiul Akhir 1441 H
26 Desember 2019 M

Kepada Yth,
Kepala dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Satu Pintu Provinsi Riau
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	Sugianto
N I M	: 11642202503
Semester	VII (Tujuh)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

“Hubungan kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”

Adapun sumber data penelitian adalah:

“PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan.



Dr. Nurdin, MA
NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan

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 mass
 - 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.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/4078/2019 Pekanbaru, 10 Ramadhan 1440 H
Lampiran : 1 berkas 15 Mei 2019 M
Hal : Penunjukan Pembimbing

a.n. Sugianto
Kepada Yth,
1. Sdra. Rahmad, M.Pd
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum wr. wb.,
Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama **Sugianto**, NIM **11642102611** Dengan judul **"Hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bahana Nusa Interindo Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir"** (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

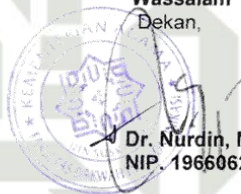
Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Nurdin, MA
NIP. 19660620 200604 1 015

TEMBUSAN :

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan

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 mass
 - 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

Sugianto, Lahir di Bangko Jaya pada 13 April 1996, anak kedua dari 4 bersaudara dari Ayahanda Suratman dan Ibunda Suparmi. Pendidikan pertama di SDN 011 Bangko Bakti dan lulus pada tahun 2009 kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah SMPN 02 Bangko Pusako dan lulus pada tahun 2012 kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah SMAN 03 Bangko Pusako dan lulus pada tahun 2015 kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan Tinggi pada tahun 2016 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam dan telah menyelesaikan Sarjana Strata S1 pada tahun 2020.

Penulis menyelesaikan Studi S1 dengan mengajukan Judul skripsi “**Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**” di bawah bimbingan Bapak Rahmad M.pd. berdasarkan hasil ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada tanggal 13 April 2020 dinyatakan LULUS dengan menyandang Gelar Sarjana Sosial (S.Sos).