

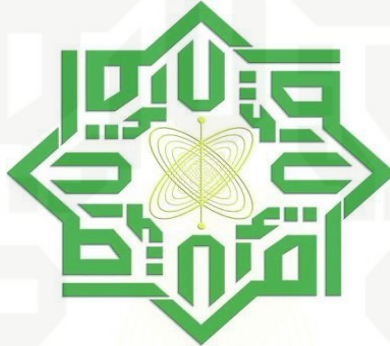


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN JOB SATISFACTION
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HALUAN RIAU PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH

**RENDRA KURNIAWAN
11770113188**

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HALUAN RIAU PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH**

**RENDRA KURNIAWAN
11770113188**

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RENDRA KURNIAWAN
 NIM : 11770113188
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALUAN RIAU
 PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 13 JUNI 2022

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
 NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui :

DEKAN

KETUA PRODI



Mahyarni, SE, MM
 19700826 199903 2 001

Astuti Meflinda, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rendra Kurniawan
 NIM : 11770113188
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh *Career Development* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 13 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hj. Mahyarni,SE, MM

Sekretaris
 Mashuri,MA

Anggota
 Dr. Mulia Sosiady,SE,MM,Ak

Anggota
 Ermansyah,SE,MM

UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rendra Kurniawan
NIM : 11770113188
Tempat / Tgl. Lahir : Tanjung, 13 Agustus 1999
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Program studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : *PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALUAN RIAU PEKANBARU*

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Rendra Kurniawan
NIM: 11770113188



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

Pengaruh *Career Development* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru

Oleh

RENDRA KURNIAWAN
11770113188

Penelitian ini dilakukan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Career Development dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 38 orang dengan metode sensus. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Pada Career Development di PT. Haluan Riau dilakukan secara tidak transparan, tidak diumumkan setiap tahun dan tidak adil sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan karir terutama yang memiliki tingkat pendidikan SLTA karena atasan melihat dari jenjang pendidikannya sedangkan job satisfaction dapat dilihat dari hasil pra survey terhadap 38 orang karyawan dimana identitas karyawan dirahasiakan dan hasilnya menyatakan 65% karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya salah satu indikator yang memperlihatkan kepuasan kerja menurun adalah tingkat absensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Career Development dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25,479 > 3,27$ dan nilai signifikansi (sig.) $< \alpha = (0,05)$ atau $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,570 atau 57% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Career Development dan Job Satisfaction, sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Career Development, Job Satisfaction dan Kinerja*

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



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Career Development dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda dan Ibunda tercinta yang membesarkan, memberikan cinta dan pengorbanan yang tidak kenal lelah serta tidak pernah lupa mendo'akan penulis dari menjalani perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil



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.

Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, Msi selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Ratna Nurani, SE, MM. selaku pembimbing akademik yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
8. Seluruh dosen dan staff pengajar fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan dan membantu dalam menemukan buku-buku sebagai referensi dan memudahkan yang saya gunakan dalam penulisan skripsi. .
10. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam penyusunan penyusunan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT
12. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Juni 2022
Penulis,

RENDRA KURNIAWAN
11770113188

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Tujuan Penelitian..... 7

1.4 Manfaat Penulisan 8

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja 9

2.2 *Career Development*..... 16

2.3 *Job Satisfaction*..... 21

2.4 Pengaruh Antar Variabel 30

2.5 Konsep Islam 32

2.6 Penelitian Terdahulu..... 33

2.7 Kerangka Pemikiran 36

2.8 Konsep Operasional Variabel 38

2.9 Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian 40

3.2. Jenis dan Sumber Data..... 40

3.3. Populasi dan Sampel..... 41

3.4. Teknik Pengumpulan Data..... 41

3.5. Analisis Data..... 42

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.

3.6. Uji Kualitas Data	43
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8. Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.9. Uji Hipotesis	46

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah berdirinya perusahaan.....	48
4.2 Logo PT. Haluan Riau	49
4.3 Visi dan Misi PT. Haluan Riau.....	49
4.4 Struktur Organisasi kerja PT. Haluan Riau	50
4.5 Deskripsi tugas	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	53
5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	55
5.3 Uji Kualitas Data	60
5.4 Uji Asumsi Klasik	63
5.5 Analisis Data Penelitian.....	67
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru	2
Tabel 1.2	Tingkat Pendidikan karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru	4
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan	5
Tabel 1.4	Oplah PT. Haluan Riau Pekanbaru	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2	Defenisi Operasional Variabel	38
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 5.5	FrekuensiTanggapanRespondenMengenai <i>CareerDevelopment</i> (X_1)	60
Tabel 5.6	FrekuensiTanggapanRespondenMengenai <i>Job Satisfaction</i> (X_2)...	61
Tabel 5.7	FrekuensiTanggapanRespondenMengenaiKinerja (Y)	62
Tabel 5.8	Uji Validitas <i>Career Development</i> (X_1)	64
Tabel 5.9	Uji Validitas <i>Job Satisfaction</i> (X_2)	65
Tabel 5.10	Uji Validitas Kinerja (Y).....	66
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas dengan Kormogolov Smirnov	68
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	70
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.15	Nilai Koefisien Regresi	73
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	75
Tabel 5.17	HasilUjiHipotesisSecaraSimultan (Uji F)	76
Tabel 5.18	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	78

- 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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	38
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas	71



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi merupakan realita yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan diri dari tekanan yang berasal dari eksternal perusahaan maupun yang datang dari internal perusahaan. Di Indonesia banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia.

Dalam meningkatkan keuntungan perusahaan, kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang kedua yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya. Pelayanan yang lebih baik secara



maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Agus Salim Siregar selaku HRD pada PT.Haluan Riau Pekanbaru yang dilakukan pada tanggal 19 Juli 2021 jam 10:30 WIB, beliau mengatakan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2021 berjumlah 38 orang terbagi atas 27 orang laki-laki dan 11 orang perempuan yang ditempatkan diberbagai bidang. berikut adalah data komposisi jumlah karyawan dapat dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1 Data karyawan PT.Haluan Riau Pekanbaru

Departement	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Pimpinan umum	1	1	1	1	1
CEO/ Direktur utama	1	1	1	1	1
Wakil pimpinan umum	1	1	1	1	1
Pimpinan redaksi	1	1	1	1	1
Sekretaris	1	1	1	1	1
HRD	1	1	1	1	1
Redaksi	20	23	20	21	19
Non-Redaksi	15	14	15	10	8
Freelancer Redaksi	5	3	2	2	2
Freelancer Non-Redaksi	3	4	5	5	2
Security	1	1	1	1	1
Total	50	51	49	45	38

Sumber: PT.Haluan Riau Pekanbaru 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru pada tahun 2017 berjumlah 50 orang, 2018 berjumlah 51 orang, 2019 berjumlah 49 orang ,2020 berjumlah 45 orang namun pada tahun 2021 mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi 38 orang hal ini disebabkan karena kondisi perusahaan mengalami penurunan pada penjualan surat kabar/oplah sehingga perusahaan mengurangi program karir sehingga dengan



terjadinya penurunan penjualan perusahaan merubah kebijakan terkait dengan karir karyawan.

Kebijakan tentang *Career Development* (Pengembangan karir) dilakukan oleh perusahaan untuk merubah status, posisi, atau kedudukan karyawan di suatu perusahaan. tidak hanya soal jabatan *Career Development* ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan. Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan bapak Ali Mudin, selaku *account executive* yang dilakukan pada hari Senin 22 November 2021 jam 14:00 WIB. bahwa bapak Ali Mudin mengatakan meskipun seorang karyawan tersebut adalah karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria *Career Development*, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Berikut adalah data tingkatan pendidikan karyawan PT. Haluan Riau pekanbaru.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru

Tingkat pendidikan	Jumlah Karyawan
SMA/SMK	24
Sarjana (S1)	9
Sarjana (S2)	5
Jumlah	38

Sumber: PT. Haluan Riau Pekanbaru 2022

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



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.

Dilihat dari tabel 1.2 tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan tingkat SMA sebanyak 24 orang. Hal ini mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karirnya karena salah satu syarat *Career Development* karyawan di PT. Haluan Riau Pekanbaru yaitu memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki tanggung jawab yang nyata terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *job satisfaction*. *job satisfaction* merupakan perasaan yang ditimbulkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merasa senang, ketika apa yang dia harapkan sesuai dengan kenyataan dalam bekerja. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan, jika karyawan puas dalam bekerja maka pekerjaannya akan cepat selesai dan perusahaan akan cepat berkembang namun jika karyawan tidak puas dalam bekerja maka karyawan akan menunda-nunda pekerjaannya dan sering absen sehingga perusahaan akan mengalami penurunan pendapatan. Penulis telah melakukan pra survey terhadap 38 orang karyawan, dimana identitas karyawan dirahasiakan dan hasilnya menyatakan 65% karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya salah satu indikator yang memperlihatkan kepuasan kerja menurun adalah tingkat absensi karyawan hal ini dibuktikan dengan tabel 1.3 data absensi karyawan.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Orang				Jumlah
			Izin	Tanpa	Sakit	Cuti	
1.	2017	50	20	18	11	5	54
2.	2018	51	18	24	16	5	63
3.	2019	49	10	19	13	4	46
4.	2020	45	13	33	27	6	79
5.	2021	38	15	20	24	6	65

Sumber : PT. Haluan Riau Pekanbaru, 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari tabel di atas dapat dilihat absensi karyawan setiap tahunnya mengalami perubahan. Pada tahun 2017 absensi karyawan berjumlah 54 dan pada tahun 2021 absensi karyawan meningkat menjadi 65. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD PT. Haluan Riau Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 19 Juli 2021 jam 13:00 WIB mengatakan bahwa tingginya jumlah keterlambatan datang maupun jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan yang diduga karena rendahnya semangat kerja karyawan dan *Career Development*. Berdasarkan hasil pra penelitian, ditemukan adanya fakta bahwa pembayaran gaji yang tidak tepat waktu menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil survey Riau Culture Institute/ lembaga studi social budaya Riau pada tahun 2017-2021 jumlah oplah rata-rata dapat dilihat di tabel 1.4.

Tabel 1.4. Oplah PT. Haluan Riau

No	Tahun	Target	Rata-rata oplah Haluan Riau
1	2017	33,500	35,000
2	2018	34,000	22,000
3	2019	30,000	20,000
4	2020	37,000	18,000
5	2021	32,000	15,000

Sumber: PT. Haluan Riau Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1.4 rata-rata oplah PT. Haluan Riau Pekanbaru mengalami penurunan yang signifikan hal ini disebabkan karena seringnya tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing sesuai bidang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil wawancara pada hari Kamis 6 Januari 2022 jam 10:30 WIB dengan salah satu karyawan PT. Haluan Riau bapak AliMudin selaku account executive



beliau mengatakan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kinerja karyawan di PT. Haluan Riau yaitu pertama kurangnya kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin, kedua kerjasama yang kurang antara partner kerja sehingga mengakibatkan produksi oplah pertahunnya menurun, ketiga kurangnya semangat kerja karyawan karena seringnya absen, tidak serius dalam bekerja dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan, selanjutya pengembangan karir menurut HRD bapak Agus Salim Siregar pada hari selasa tanggal 19 juli 2021 jam 13:00 WIB beliau mengatakan dalam pengembangan karir di PT. Haluan Riau dilakukan secara tidak transparan, tidak diumumkan setiap tahun, dan tidak adil sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan karir terutama yang memiliki tingkat pendidikan SLTA, karena atasan melihat dari jenjang pendidikannya, menurutnya tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah mengembangkan karir sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh **Bramantya dan Jatra (2016)** dengan judul pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT inti sukses garmino tbk semarang yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Dilihat dari kondisi inilah yang menjadialasan utama mengapa dilakukan penelitian ini, maka penelitian ini akan mengkaji tentang **“PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALUAN RIAU PEKANBARU”**

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. 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.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian iniyaitu :

1. Apakah *Career Development* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Riau pekanbaru?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru?
3. Apakah *Career Development* dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Career Development* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Job Satisfaction* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Career Development* dan *job satisfaction* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan S1.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya *Career Development*, dan *Job Satisfaction* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut **Afandi (2018: 83)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **Rivai (2012: 309)**, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

2.1.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut **Wibowo (2011:48)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut **Wibowo (2010: 50)** ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai.



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. *Business-unit, functional* atau *departement level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
3. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
4. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut **Mangkunegara (2009: 20)**, adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenal rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan Tanggung jawab kerja mereka. nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.



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. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat **Keith Davis** dalam **Mangkunegara (2008: 67)** yang merumuskan bahwa: $Human\ Performance = Ability + Motivation + Attitude + Situation$ $Ability = Knowledge + Skill$.

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Dengan kemampuan potensi yang baik seperti kemampuan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi serta kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan. Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi biasa datang dari mana saja salah satunya dari pemimpin yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja anggotanya..



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

3. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) seperti: memiliki kepercayaan diri tinggi, Daya juang yang kuat, rasa optimisme yang tinggi, bertanggung jawab dan pantang menyerah dalam setiap situasi. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, remunerasi yang pasti, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Menurut **Rivai dan Sagala (2009: 549)** penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk



menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan. Penilaian kinerja dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut **Mangkunegara (2008: 69)**. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
2. Karakteristik situasi.
3. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Adapun tujuan penilaian kinerja terhadap karyawan dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tujuan evaluasi Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusankeputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid, berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**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.

2.1.4. Pengukuran Kinerja

Menurut **Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2010: 179)** mengatakan Bahwa Terdapat Enam Kriteria Yang Digunakan Untuk Mengukur Sejauh Mana Kinerja Secara

1. Individu: Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya
5. Kemandirian Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut **Afandi (2018: 89)** indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, melaksanakan tugas dan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



2.2. Career Development

2.1.1. Pengertian *Career Development*

Career Development adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu – itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut **Henry Simamora (2012:273)**, Pengembangan (*Development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut **R.Wayne Monday (2011:243)**, *Career Development* adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut **Edwin B. Fillipo (2011.243)**, *Career Development* adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah–pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan

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.



memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Dari ketiga pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *Career Development* merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

Pengertian diatas dapat dilihat pula ada beberapa makna yang ada didalamnya. Yaitu seperti, kualifikasi, hubungan yang saling melengkapi antara yang satu dengan yang lain, berkarya dan kemampuan individu, faktor – faktor itulah yang menentukan *Career* seseorang apakah akan menurun atau terus meningkat sehingga untuk mencapai hal itu dibutuhkanlah *Career* dari seorang pegawai.

2.2.2. Tujuan *Career Development*

Menurut Ambasar Teguh **Sulistiyani dan Rosidah(2011:176)**, tujuan *Career Development* adalah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
2. Mempersiapan pegawai untuk promosi.
3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Bentuk – Bentuk *Career Development* yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur *Career* yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



2.2.3 Bentuk *Career Development*

Menurut **Veithzal Rivai (2012 : 291-293)**, dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1. *Career Development* pribadi Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.
2. *Career Development* yang didukung departemen SDM Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam *Career Development* karyawan tersebut. Departemen SDM membantu *Career Development* karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.
3. Peran pimpinan dalam *Career Development* Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan *Career Development* para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka *Career Development* karyawan tidak akan berlangsung baik.
4. Peran umpan balik terhadap *Career Development* Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya *Career Development*, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha *Career*

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.

Development karyawan, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan.

2.2.4. Prinsip-Prinsip *Career Development*

Menurut **Handoko (2012:123)**, ada beberapa prinsip *Career Development* yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap *Career Development*. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan *Skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *Skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. *Career Development* meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami *Career Development* dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan



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.

atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program- program *career Development*.

2.2.5. Faktor-Faktor *Career Development*

Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah :

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh oaring disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih *Career* yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin *Career* berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.
2. Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senorita) seorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamatan menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.
3. Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan *Career* seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan



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.

seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

4. Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.
5. Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

2.3. Job Satisfaction

2.3.1. Pengertian Job Satisfaction

Setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Pada dasarnya *Job Satisfaction* merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan.



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.

Menurut Afandi (2018:73) *Job Satisfaction* adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Sinambela (2016:302) *Job Satisfaction* adalah Perasaan senang atau tidak senang yang relatif misalnya: Saya senang melakukan tugas yang beraneka yang berada dari pemikiran objektif, melalui pernyataan pekerjaan saya rumit dan keinginan perilaku, seperti pernyataan saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.

Menurut Titisari (2014:18) *Job Satisfaction* adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2012), *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Nuraini (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction*:

1. Upah yang Cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.



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. Perlakuan yang Adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak hanya dalam hubungan dengan upah tetapi juga dalam hal-hal yang lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

3. Ketenangan Bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungan dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan Diakui

Setiap karyawan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti: Olahraga, kesenian dan lain-lain.

5. Penghargaan atas Hasil Kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

6. Penyaluran Perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.



2.3.3. Indikator-Indikator Job Satisfaction

Menurut **Siagian (2011:298)**, indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat *Job Satisfaction* adalah :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan psikologis.

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.



2.3.4. Tolak Ukur Job Satisfaction

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. **Robbins (2010:149)** menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, Antara Lain:

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan atasan
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

2.3.5. Teori Job Satisfaction

Job Satisfaction juga berkaitan dengan motivasi kerja, hal ini sesuai dengan pendapat McClelland yang mengatakan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan Kebutuhan akan afiliasi. Kemudian dari kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengathui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, ditunjukkan dengan : Tanggung jawab yang tinggi, harapan umpan balik dari setiap kegiatan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat untuk unggul dalam setiap kesempatan, keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang, keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan ditunjukkan dengan : Dorongan untuk melakukan keterampilan yang optimal, dorongan untuk menjadi pemimpin

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.

dalam setiap kegiatan, dorongan untuk mengorganisir orang lain, keinginan untuk mencapai posisi menjadi pemimpin, keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi, tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan.

3. Kebutuhan akan afiliasi ditunjukkan dengan : Rasa sosial yang tinggi, tingkat kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dorongan untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan, percaya diri.

Menurut **Wexley dan Yukl dalam Sunyoto (2012:27)** ada tiga macam

teori *job Satisfaction* yang lazim dikenal, yaitu:

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh **Porter**. Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dan dirasakan. **Locke** menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawler yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

2. *Equity Theory*

Equity Theory dikembangkan oleh Adams, pendahulu dari teori ini adalah Zalesnik yang dikutip dari **Locke (1969)**. Prinsip teori ini adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bahwa orang yang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *Equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3. *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontiniu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh **Frederick Herzberg tahun 1959**. Beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yakni:

- a. *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, Responsibility and advancement*.
- b. *Dissatisfier (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and admistration, supervision, technical, salary, interpersonal, ralation, working condition, job security and status*. Menurut teori ini perbaikan *salary* dan kondisi kerja tidak akan menghilangkan ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.



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.

Menurut syafrina (2018) mengemukakan teori-teori kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori keseimbangan

Menurut teori ini , puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan *antarainput-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.



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. Teori pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.3.6. Penyebab Ketidakpuasan Kerja

Terdapat banyaknya variable yang menyebabkan puas tidaknya seorang dalam pekerjaannya. Menurut **Kreiner** dan **Kinichi** dalam **Sinambela (2016:311)** adalah sebagai berikut:

1. Pemenuh Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini terkait teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

2. Perbedaan (*Dis Cependencies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapay memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dalam pekerjaan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Dalam hal ini, menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen Genetik (*Dispositional/Genetic Component*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun internal.

2.4. Pengaruh Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Dubrin, (2015)** *Career Development* adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Penelitian sebelumnya memberikan bukti, seperti yang dikemukakan oleh **Nabila dkk, (2018)** bahwa *Career Development* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan, yang diteliti oleh **Kaseger(2013)**,**Negara (2014)**, serta **Suryadani (2016)**.

Menurut **Mauliyani dkk,2016** Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa *Career Development*, beban kerja, dan motivasi memiliki hubungan dan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan yang baik akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai yang berdampak terhadap kualitas dan kuantitas kerja yang lebih efektif dan produktif.

2.4.2. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Wibowo (2015:141)** berpendapat bahwa *Job Satisfaction* merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *Job Satisfaction* karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila *Job Satisfaction* tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

Menurut **Sari dkk, 2018** *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian **Merry Ristiana M (2013)** yang menunjukkan bahwa hubungan *Job Satisfaction* dengan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pengaruh tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja



karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

2.5. Konsep Islam

2.5.1. *Career Development* dalam Perspektif Islam

Career Development dalam Perspektif Islam Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana *Career* yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga pegawai mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus.

Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنْظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Hasyr: 18)

Tafsir diatas menurut M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu’thi, dan Abu Ihsan Al-Atsari dalam Ibnu Katsir adalah ayat yang menjelaskan Perintah untuk bertakwa kepada Allah Swt. yang pengertiannya mengerjakan apa yang diperintahkan oleh-Nya dan meninggalkan apa yang dilarang oleh-Nya. Yakni hitung-hitunglah amal perbuatan kalian sebelum kalian dimintai pertanggung jawaban, dan perhatikanlah apa yang kamu tabung buat diri kalian berupa amal-amal saleh untuk bekal di hari kembalinya kalian, yaitu hari dihadapkan kalian kepada Tuhan kembali. ketahuilah oleh kalian bahwa Allah mengetahui semua amal perbuatan dan keadaan kalian, tiada sesuatu pun dari kalian yang

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



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.

tersembunyi bagi-Nya dan tiada sesuatu pun baik yang besar maupun yang kecil dari urusan kalian yang luput dari pengetahuan-Nya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rasulullah saja memperhatikan atau memperhitungkan *Career Development* untuk masa depan sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18.

2.5.2. *Job Satisfaction* dalam perspektif islam

Jika *Job Satisfaction* dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketika hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama *Job Satisfaction*. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketika aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas dengan disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat Pedih.*”

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :



Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian, tahun dan judul	Publikasi	Variabel penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Retno Rahayu (2015), Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro.	Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis (Repositori UDiNus).	Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, Motivasi, dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabelnya yang memiliki Tiga Variabel X sedangkan penulis hanya memiliki Dua Variabel X.
2	Pushpakumari (2018), <i>The Influence Of Job Satisfaction On Work Performance: An Empirical Analysis.</i>	Jurnal of Management	<i>Job Satisfaction</i> (X1), <i>Work Performance</i> (Y)	<i>The Analysis Duta Revealed The There Exists Positif Ceralation Between Job Satisfaction, Work Performance</i>	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya X nya dimana Penelitian Menggunakan Dua Variabel Yaitu: <i>Career Development</i> Dan <i>Job Satisfaction.</i>
3	Gandi Aswaja Yogatama, Fadilah Kurnia Novianti, Muzaki (2020), Peran Mediasi Perilaku Management Karir, Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Untuk Pengembangan	EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.	Perilaku Management Karir (X1), Kepuasan Karir (Y)	Hasil Penelitian Berpengaruh Signifikan antara variable (X1) Perilaku Management Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Barito Putera	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabelnya X nya dimana Penelitian Menggunakan Dua Variabel Yaitu: <i>Career Development</i> Dan <i>Job Satisfaction.</i>

© 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.



No	Nama penelitian, tahun dan judul	Publikasi	Variabel penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
4	Dono Mardiyanto (2019), <i>The Effect of Career Development And Work Environment On Job Satisfaction At PT. E-Tirta Medical Central Employees Jakarta.</i>	Journal of Economics & Business UnisadhGuna Business School.	<i>Career Developmrnt X1) Work Environment (X2) Job Satisfaction (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial <i>Career Development Dan Work Environment</i> terhadap <i>Job Satisfaction.</i>	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari objek yang diteliti.
5	Aflatul Rima Ronia(2020) pengaruh pengembangan karir dan reward terhadap kinerja karyawan PR.Trubus Alami	Jurnal riset mahasiswa manajemen	Pengembangan karir(X1) , Reward (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukan pengembangan karir da reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabelnya yang memiliki dua Variabel (X) Pengembangan Karir , reward dan Variabel (Y)Kinerja karyawan.
6	Indra S.M.P.Golonggom, Victor P.K Lengkong,Irvan Trang (2016), Pengaruh Kompensasi Dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Depatment	Jurnal EMBA ; Ekonomi, Manajemen,Bisnis Dan Akuntansi.	Kompensasi (X1), <i>Job satisfaction</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan secara simultan kompensasi dan <i>Job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial kompensasi dan <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X1 dimana penelitian menggunakan Kompensasi sedangkan penulis menggunakan <i>Career Development.</i>

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.

No	Nama penelitian, tahun dan judul	Publikasi	Variabel penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
	Store TBK. Mega Mall Manado.			signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Store TBK. Mega Mall Manado	
7	Johan Yuda Pr awira Putra(2020), Pengaruh <i>Career Development</i> dan <i>Organizational culture Terhadap Job Satisfaction</i> Serta Dampaknya Pada Employee Performance.	Jurnal ilmu Manajemen	<i>Career Development</i> (X1), <i>Organizational culture</i> (X2), <i>Job Satisfaction</i> (X3), <i>Employee Performance</i> (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan secara bersamaan variabel dependent (<i>Career Development, Organizational culture Dan job Satisfaction</i>) Berpengaruh Signifikan terhadap Semarang Jaya Metro	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai Tiga variabel Y yaitu <i>Career Development, Organizational culture</i> Yaitu <i>Career Development Dan Job satisfaction</i> .

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017;60) Mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Career Development (X1)

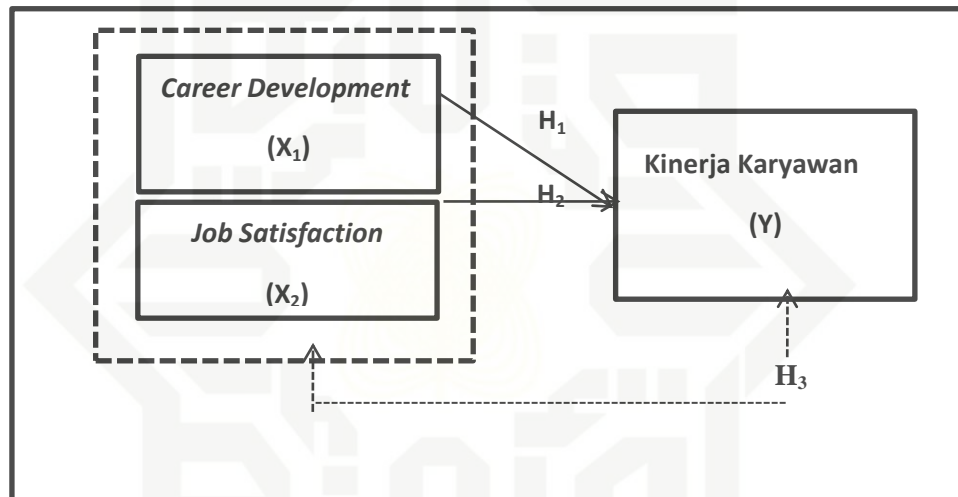
Job Satisfaction (X2)

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : *Wibowo(2015) Dan Dubrin Andrew J (2015)*

Keterangan :

—————> = Pengaruh secara parsial

- - - - -> = Pengaruh Secara Simultan

UIN SUSKA RIAU



2.8 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan(Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. kuantitas 3. ketetapan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan kinerja 2. Semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan cepat 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan 4. Bekerja cepat dengan hasil yang memuaskan 5. Bertanggung jawab terhadap semua resiko pekerjaan 	Likert
<i>Career Development</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. prestasi kerja 2. exposure 3. kesetiaan organisasional 4. mentor dan sponsor 5. kesempatan untuk tumbuh 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja, hal utama dalam pengembangan karir. 2. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan teman sejawat untuk mendukung pengembangan karir 3. Lama bekerja tolak ukur dalam pengembangan karir. 4. Atasan memberikan promosi jabatan adil dan tanpa pilih kasih. 5. Kesempatan mendapatkan diklat dan pelatihan peningkatan kemampuan. 	Likert
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	perasaan atau sikap seseorang terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Rekan kerja 3. Atasan 4. Promosi <p>Siagian (2011:298)</p>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.9 Hipotesis

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Aflatul Rima Ronia (2020)** terbukti bahwa Hasil Penelitian Menunjukkan *Career Development* Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubus Alami.

H1. Diduga *Career Development* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Indra S.M.P.Golonggom (2016)** menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada TBK.Mega Mall Manado.

H2. Diduga *Job Satisfaction* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan sejak bulan April 2021 sampai dengan selesai.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber Data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *Career Development*, *Job Satisfaction*, dan Kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016:223)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2016:85) populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru sebanyak 38 orang.

3.3.2. Sampel

Sugiyono (2016:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Haluan Riau Pekanbaru yaitu sebanyak 38 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Observasi

Menurut **Siregar (2013:42)** mengatakan bahwa observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat gambaran secara jelas tentang objek penelitian tersebut.

3.4.2. Angket (Kuesioner)

Menurut **Siregar (2013:44)** menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari



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.

sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama dalam organisasi, yang biasanya terpengaruh oleh sistem yang diajarkan atau sistem yang sudah ada.

Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu : membagikan kuesioner tersebut : membagikan kuesioner dalam lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, dioalah dan dianalisis.

3.4.3. Wawancara

Menurut **Siregar (2013:40)** menyatakan bahwa wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

3.5. Analisis Data

3.5.1. Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016:147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.5.2. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016:8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji



hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistik Package For Social Science (SPSS)* versi 26 untuk mengetahui signifikan setiap perbedaan nilai rerata masing-masing variabel.

3.6. Uji Kualitas Data

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

3.6.1. Uji Validitas Data

Menurut **Ghozali (2019:52)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria Pengambilan keputusan : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid. Jika r_{hitung} negatif atau hitung $< r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2019:47)** Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja.



Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2019:154)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat analisis grafik. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2019:134)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat di uji dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.

3.7.3. Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2019:103)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau



independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolieritas didalam model regresi antara lain, nilai tolarence dan variance inflaton faktor (VIF).

3.7.4. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

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

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011:76) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 26. Persamaan regresi linier berganda didalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta



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	= Jumlah Variabel
$b_1, b_2,$	= Koefisien Regresi
X_1	= <i>Career Development</i>
X_2	= <i>Job Satisfaction</i>
e	= Error

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer yaitu *Statistic for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26

3.8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara parsial (uji t), uji secara simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2) maka digunakan analisis linier berganda dengan bantuan software SPSS.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya konstan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan $-n-(k+1)$ agar

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.

dapat ditentukan nilai kritisnya, adapun nilai alpa yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi = 1 artinya independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk di prediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0 artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Inti Kharisma Mandiri Riau (IKMR) Pekanbaru, di dirikan pada hari Kamis tanggal 21 Agustus 2000 berdasarkan Akta Notaris No. 20, yang bernama Eddy Sumantri, SH di Pekanbaru. Perusahaan ini berkedudukan di Jln. Tuanku Tambusai No. 7 Pekanbaru. Modal awal pendirian perusahaan ini sebesar Rp. 10.000.000.000,- (Sepuluh milyar rupiah) terbagi atas 2000 (dua ribu) saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah).

Dari modal dasar tersebut telah ditempatkan oleh para pendiri yaitu : a. Tuan Haji Basrizal Koto sebanyak 165 (seratus enam lima) saham, atau sebesar 55% b. Tuan Tatang Istiawan Witjaksono sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, atau sebesar 15% c. Ny. Hajjah Mukhniarti Basrizal sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, atau sebesar 15% d. Tuan Eddy Zahar Koto, MBA sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, atau sebesar 15% Sehingga seluruhnya berjumlah 300 (tiga ratus) saham dengan nilai nominal atau sebesar Rp. 1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah). Seratus persen dari nilai nominal setiap saham yang telah ditempatkan tersebut diatas, atau seluruhnya berjumlah Rp. 1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah) telah di setor penuh dengan uang tunai kepada perseroan oleh masing- masing pendiri pada saat penandatanganan akta pendirian ini.

Seiring dengan berjalannya waktu, Harian Umum Riau Mandiri pun berubah nama menjadi Harian Umum Haluan Riau . Hal ini di sebabkan karena,



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.

terjadinya pembelian saham oleh Pimpinan Umum Riau Mandiri yaitu H. Basrizal Koto, terhadap perusahaan Sumbar Mandiri yang sebelumnya sudah sempat terdiam, sehingga H. Basrizal Koto memiliki tiga perusahaan yang sama-sama bergerak di bidang penjualan koran, dan ia berinisiatif untuk menggabungkan nama ketiga perusahaan tersebut menjadi satu kesatuan, di mana ketiga perusahaan tersebut adalah :

- a. Sumbar Mandiri yang berubah menjadi Haluan.
- b. Riau Mandiri yang berubah menjadi Haluan Riau.
- c. Sejori Mandiri yang berubah menjadi Haluan Kepri.

4.2. Logo PT. Haluan Riau Pekanbaru



4.3. Visi Dan Misi Harian Umum Haluan Riau

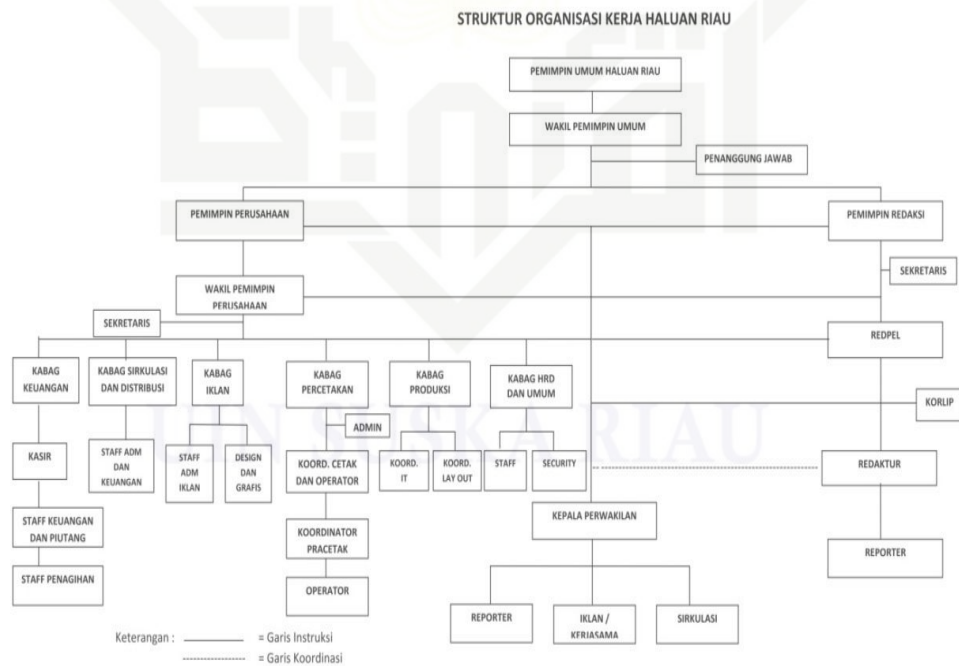
4.3.1. Visi Perusahaan

Mengkomunikasikan persoalan-persoalan politik, sosial, ekonomi, hukum dan budaya kepada masyarakat Riau melalui bacaan yang sehat optimis dan tanpa prasangka. Membangun komunitas mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan dan martabat masyarakat dan rakyat Riau yang berbudaya. Dan merupakan salah satu Media yang bisa menjadi pedoman bagi masyarakat untuk memajukan daerah Riau ke depan.

4.3.2. Misi perusahaan

1. Menjadikan Haluan Riau sebagai media yang independen untuk semua kalangan
2. Menjadi nilai tambah untuk membangun masyarakat Riau yang cerdas
3. Menjadi media yang mengedepankan inspirasi masyarakat terhadap pemerintah
4. Menjadi satu-satunya media pedoman Riau kedepan
5. Menciptakan lapangan pekerjaan
6. Meningkatkan minat baca masyarakat
7. Membangun kemandirian masyarakat dan daerah

4.4. Struktur Organisasi Kerja Haluan 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.



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

4.5. Deskripsi Tugas

1. Pemimpin Umum

Memimpin usaha dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan direktur utama Harian Haluan Riau, sebagai penerbit Harian Haluan Riau.

2. Pemimpin Redaksi

Mengelola isi redaksional secara bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Pemimpin Umum.

3. Pemimpin Perusahaan

Membantu Pemimpin Umum / Wakil Pemimpin Umum mengembangkan usaha sekaligus pengendalian biaya dan penagihan yang paling tidak merugikan perusahaan.

4. Redaksi

Membantu Pemimpin Redaksi, baik diminta atau tidak berkaitan dengan kinerja reporter, koresponden, grafis dan produksi serta pusdok / litbang, baik yang masih pengelolaan SDM yang telah ditetapkan Direktur Umum Harian Haluan Riau.

5. Manajer Keuangan

Mengkoordinasikan kegiatan keuangan dan bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan.

6. Manajer Iklan dan Promosi

Mengkoordinasi kegiatan promosi, off-print maupun penggalan iklan / pariwisata dan bertanggung jawab kepada pemimpin Perusahaan / Wakil Pemimpin Perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Account Executive

Melakukan penggalan iklan dan pariwisata. AE bertanggung jawab kepada kepala bagian iklan dan promosi atau Pemimpin Persahaan.

8. Manajer Personalia / SDM

Membantu Perusahaan melakukan pembinaan, pelatihan tenaga kerja dan layanan internal perusahaan.

9. Manajer Sirkulasi dan Distribusi

Mengkoordinasikan Koran dan penagihan dan penjualan Koran. Bertanggung jawab kepada Pemimpin Umum / Pemimpin Persahaan

10. Manajer Cetak

Tugasnya: Menyiapkan sarana percetakan.

11. Manajer Security

Menjaga keamanan kantor baik yang di luar maupun yang di dalam.

12. Koordinator Iklan dan Promosi Dalam Kota maupun Luar Kota

Mencari iklan dengan mempromosi dari suatu perusahaan atau pribadi baik di dalam maupun di luar Kota.

13. Koordinator Sirkulasi dan Distribusi Dalam Kota maupun Luar Kota

Penyebaran Koran di dalam dan luar kota.

14. Layout / IT

Menghimpun seluruh berita yang akan di cetak, dalam hal apapun. (Kantor Redaksi Haluan Riau)

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru. Semakin bagus sistem pengembangan karir karyawan, maka semakin meningkat pula Kinerja karyawan pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.
2. Secara parsial *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru. Semakin karyawan merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaannya, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.
3. Secara simultan atau bersamaan *Career Development* dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Haluan Riau Pekanbaru.
4. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Career Development* dan *Job Satisfaction* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57% terhadap variabel Kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

1. Untuk variabel *Career development*, karena *Career development* memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Pimpinan PT. Haluan Riau sebaiknya harus bisa membuat pengembangan karir yang bagus kepada karyawan yang berprestasi di perusahaan sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Mengingat *Job Satisfaction* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Maka Pimpinan PT. Haluan Riau sebaiknya harus selalu bisa membuat karyawannya merasa puas dan suka dengan pekerjaannya karena kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Setelah diperoleh R Square sebesar 0,570 yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengaruh pemberian insentif dengan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan kehidupan karyawannya bukan hanya dari segi material. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperlihatkan tujuan-tujuan perseorangan yang ada di dalam organisasi melalui alat pemuas kebutuhan, yang tak lain adalah insentif yang mampu memperlihatkan kepuasan terhadap kebutuhan. Dengan demikian insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karenanya perusahaan harus lebih peka terhadap kebutuhan karyawan, bukan hanya dalam penerapan

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.

insentif yang tepat namun juga dalam segala aspek kehidupan karyawan juga harus diperhatikan agar karyawan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ambasar, Sulistiyani Teguh., Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Artadi,F,A. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Merapi Agung Lestari.*Skripsi*.Universitas negeri Yogyakarta.
- Budiargo, A .2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen dan keuangan*vol 2 No 1.
- Damayanti, R. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus Karyawan Non Medis) Rs Islam siti khadijah Palembang.*Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 15 No 2*.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Syafrina,N.,2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo. *Jurnal benefita*
- Simamora, Henry. 2012.*Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Indra,S,M,P.,Golonggom,Victor P,K., Lengkong.,Irvan,T .2016. Pengaruh Kompensasi Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Depatment Store TBK Mega Mall Manado. *Jurnal EMBA ; Ekonomi, Manajemen,Bisnis Dan Akuntansi*Vol 4 No 1.
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung
- Mondy, R. Wayne, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, 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.

- Mardiyanto, D .2019.The Efect of Career Developmrent And Work Environment On Job Satisfaction At PT. E-Tirta Medical Central Employees Jakarta*journal of economic and business unisadhGun a business school vol 8 No 2.*
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Pushpakumari.2018.*The Influence Of Job Satisfaction On Work Performance: An Empirical Analysis.**Jurnal management* 9(1) 89-105.
- Putra, J,Y,P. 2020.Pengaruh *Career Development* dan *Organizational culture Terhadap JobSatifaction* Serta Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal ilmu manajemen*.Vol 8 No 4.
- Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Sagala.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:ErlanggaTim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ronia,A,R.2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trubus alami.*Jurnal Riset Mahasiswa Manajemenvol 6 No 1.*
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI YHogoyakarta



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.

- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*(Revisi ed.). Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali press.
- Yogatama, G,A, Fadilah, K, No., Muzaki. 2020. Peran Mediasi Perilaku Management Karir, Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Untuk Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT.Barito Putera. *EKONIKAJurnal Ekonomi Universitas Kadiri*5(2) 272-285
- Rahayu. R. 2015. Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi & Bisnis (Repositori UDiNus).



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALUAN RIAU PEKANBARU

Kepada :

Yth. Saudara/i Responden di Pekanbaru

Dengan hormat,

Saya Rendra Kurniawan mahasiswa program studi Manajemen Universitas Negeri Sultan Syarif Kasyim Riau dimana saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul “**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALUAN RIAU PEKANBARU**”. Untuk itu peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk dapat mengisi dan menjawab kuesioner penelitian ini dengan memberi tanda (X) pada kolom tersedia. Jawaban yang saudara/i berikan sangat besar manfaatnya bagi keberhasilan penelitian ini. Seluruh jawaban hanya akan digunakan untuk penelitian ini dan peneliti menjamin semua kerahasiaan dan data responden beserta jawabannya.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Rendra Kurniawan
Nim : 11770113188

- 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.



A. IDENTITAS RESPONDEN

Beri tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pilihan anda.

- 1. Nama Responden :
- 2. Jenis Kelamin : () Pria : () Wanita
- 3. Usia Responden :
- 4. Alamat Sekarang :
- 5. Jenjang Pendidikan
 - a. SMA
 - b. S1
 - c. S2
 - d. S3
- 6. Lama Bekerja :
 - a. <1 Tahun
 - b. 1-3 Tahun
 - c. 4-6 Tahun
 - e. > 6 Tahun



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.



B. KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALUAN RIAU PEKANBARU

Berikan tanda silang (√) pada pilihan jawaban yang Anda anggap sesuai dengan kondisi atau pendapat anda yang sebenarnya.

Keterangan jawaban:

1. **STS** (sangat tidak setuju)
2. **TS** (tidak setuju)
3. **KS** (kurang setuju)
4. **S** (setuju)
5. **SS** (sangat setuju)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
<i>CAREER DEVELOPMENT</i>						
1	Promosi yang di berikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja para pegawai					
2	Pekerjaan yang saya terima sesuai minat dengan keahlian saya					
3	Karir saya berkembang jika saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
4	Program pengembangan karir yang ada diperusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya.					
5	Pengalaman dan lama bekerja menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam					

- 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.

	memberikan promosi kepada para karyawan					
6	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada karyawan.					
7	Promosi jabatan yang diberikan atasan saya adil dan tidak pilih kasih					
8	Informasi dalam ketersediaan posisi jabatandilakukan secara transparan oleh perusahaan					
9	Pendidikan dan Pelatihan yang di berikan Perusahaan dapat membantumeningkatkankemampuan dalam melaksanakanpekerjaan					
10	Pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang di emban oleh para pegawai					

JOB SATISFACTION

1	Saya sudah merasa puas dengan jabatan saya saat ini					
2	Saya merasa puas setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikandengan baik					
3	Saya senang bekerja sama dengan orang disekitar tempat kerja					
4	Disaat saya mengalami kesulitan teman kerja membantu untuk menyelesaikannya					



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	Atasan memberi dukungan kepada saya dalam menyelesaikan tugas sehingga memberikan rasa puas pada diri saya					
6	Masukan saya dapat di terima oleh atasan					
7	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan karir saya					
8	Saya merasa puas dengan terbukanya informasi mengenai promosi jabatan yang diberikan perusahaan					
9	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan					
10	Pendapatan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan					

KINERJA						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan maksimal					
2	Keterampilan yang saya miliki mampu mendukung penyelesaian pekerjaan yang diberikan					
3	Pekerjaan saya menuntut tingkat ketelitian yang tinggi					
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
5	Hasil kerja saya selalu diterima oleh atasan					



6	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu mendapat hasil yang memuaskan					
7	Banyaknya jumlah pekerjaan yang sayaterima sesuai dengan kemampuan saya					
8	Saya selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
9	Saya selalu bertanggung jawab dengan resiko dari pekerjaan saya					
10	Saya merasa tidak dibebani dengan pekerjaan yang harus segera diselesaikan					
11	Pekerjaan saya terjadwal dengan baik didukung dengan kebijakan perusahaan yang diberikan					
12	Standar perusahaan yang diterapkan membantu saya melaksanakan pekerjaan secara efektif					

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
TABULASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

NO Responden	CAREER DEVELOPMENT (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	37
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
4	4	1	4	1	3	5	5	5	5	5	38
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
6	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
8	5	4	2	4	4	4	4	5	3	4	39
9	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
11	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
17	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34
25	5	1	2	5	4	4	5	4	5	4	39
26	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
27	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
28	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	41
30	4	4	2	4	4	3	5	3	3	4	36
31	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	44
32	4	2	2	4	4	4	5	1	5	4	35
33	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
35	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	34
36	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	40
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
38	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39

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



NO Responden	JOB SATISFACTION (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	42
3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
6	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
7	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
8	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
9	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	40
10	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	39
11	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
12	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
13	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
15	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
19	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	41
26	5	2	4	5	3	3	5	4	4	4	39
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
28	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
29	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	46
30	5	2	3	4	3	2	4	3	4	3	33
31	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
33	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	38
36	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
37	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
38	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	33

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



NO Responden	KINERJA (Y)												Total Y	
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	55
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
9	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
10	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
14	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
18	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	53
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	46
26	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	54
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
30	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	47
31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	53
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	54

- 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 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	71,1	71,1	71,1
	Perempuan	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	6	15,8	15,8	15,8
	26-30 tahun	16	42,1	42,1	57,9
	31-35 tahun	14	36,8	36,8	94,7
	>36 tahun	2	5,3	5,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	20	52,6	52,6	52,6
	S1	15	39,5	39,5	92,1
	S2	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	12	31,6	31,6	31,6
	1-3 tahun	19	50,0	50,0	81,6
	>4 tahun	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

- 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.



REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1	
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		4,37	3,97	3,29	4,11	4,16	4,21	4,26	4,16	4,13	4,13	40,79
Median		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
Mode		4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	41
Std. Deviation		,633	1,000	1,137	,764	,495	,528	,503	,789	,578	,414	4,075
Variance		,401	,999	1,292	,583	,245	,279	,253	,623	,334	,171	16,603
Range		3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	16
Minimum		2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	34
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		166	151	125	156	158	160	162	158	157	157	1550

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,6	2,6
	S	21	55,3	57,9
	SS	16	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,3	5,3
	TS	2	5,3	10,5
	N	1	2,6	13,2
	S	23	60,5	73,7
	SS	10	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	31,6	31,6
	N	11	28,9	60,5
	S	7	18,4	78,9
	SS	8	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0

- 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.

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	1	2,6	2,6	5,3
	S	27	71,1	71,1	76,3
	SS	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,3	5,3	5,3
	S	28	73,7	73,7	78,9
	SS	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,3	5,3	5,3
	S	26	68,4	68,4	73,7
	SS	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,6	2,6	2,6
	S	26	68,4	68,4	71,1
	SS	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	N	3	7,9	7,9	10,5
	S	22	57,9	57,9	68,4
	SS	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	10,5	10,5	10,5
	S	25	65,8	65,8	76,3
	SS	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

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.

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,6	2,6	2,6
	S	31	81,6	81,6	84,2
	SS	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

VARIABEL X2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,53	4,29	4,16	4,32	4,13	4,05	4,21	4,05	3,82	3,66	41,21
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,50
Mode		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Std. Deviation		,557	,768	,547	,525	,665	,655	,528	,462	,801	,708	4,055
Variance		,310	,590	,299	,276	,442	,430	,279	,213	,641	,501	16,441
Range		2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	17
Minimum		3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	33
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		172	163	158	164	157	154	160	154	145	139	1566

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,6	2,6	2,6
	S	16	42,1	42,1	44,7
	SS	21	55,3	55,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,3	5,3	5,3
	N	1	2,6	2,6	7,9
	S	19	50,0	50,0	57,9
	SS	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	



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.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7,9	7,9	7,9
	S	26	68,4	68,4	76,3
	SS	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,6	2,6	2,6
	S	24	63,2	63,2	65,8
	SS	13	34,2	34,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	15,8	15,8	15,8
	S	21	55,3	55,3	71,1
	SS	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,6	2,6	2,6
	N	4	10,5	10,5	13,2
	S	25	65,8	65,8	78,9
	SS	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,3	5,3	5,3
	S	26	68,4	68,4	73,7
	SS	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7,9	7,9	7,9
	S	30	78,9	78,9	86,8
	SS	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	



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.

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,6	2,6	2,6
	N	13	34,2	34,2	36,8
	S	16	42,1	42,1	78,9
	SS	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,6	2,6	2,6
	N	15	39,5	39,5	42,1
	S	18	47,4	47,4	89,5
	SS	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL_Y
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,42	4,42	4,29	4,32	4,42	4,32	4,37	4,29	4,26	4,29	4,29	4,21	51,89
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	51,00
Mode		4	4 ^a	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Std. Deviation		,500	,599	,654	,471	,500	,471	,489	,460	,446	,515	,515	,528	3,985
Variance		,250	,358	,427	,222	,250	,222	,239	,211	,199	,265	,265	,279	15,881
Range		1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	14
Minimum		4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	46
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Sum		168	168	163	164	168	164	166	163	162	163	163	160	1972

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	57,9	57,9	57,9
	SS	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,3	5,3	5,3
	S	18	47,4	47,4	52,6
	SS	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,6	2,6	2,6
	N	1	2,6	2,6	5,3
	S	22	57,9	57,9	63,2
	SS	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	68,4	68,4	68,4
	SS	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	57,9	57,9	57,9
	SS	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	68,4	68,4	68,4
	SS	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	63,2	63,2	63,2
	SS	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	71,1	71,1	71,1
	SS	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	73,7	73,7	73,7
	SS	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,6	2,6	2,6
	S	25	65,8	65,8	68,4
	SS	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,6	2,6	2,6
	S	25	65,8	65,8	68,4
	SS	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,3	5,3	5,3
	S	26	68,4	68,4	73,7
	SS	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	



UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,400*	,373*	,309	,154	,085	,112	,205	,159	,222	,544**
	Sig. (2-tailed)		,013	,021	,059	,355	,612	,505	,217	,339	,180	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	,400*	1	,268	,358*	,391*	,011	-,255	,211	-,181	,009	,483**
	Sig. (2-tailed)	,013		,103	,027	,015	,949	,123	,204	,277	,959	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	,373*	,268	1	,338*	,445*	,526*	,383*	,490*	,517*	,491**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,021	,103		,038	,005	,001	,018	,002	,001	,002	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	,309	,358*	,338*	1	,527*	,078	,067	,196	,152	,211	,581**
	Sig. (2-tailed)	,059	,027	,038		,001	,643	,691	,239	,364	,203	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	,154	,391*	,445*	,527*	1	,490*	,154	,211	,398*	,292	,674**
	Sig. (2-tailed)	,355	,015	,005	,001		,002	,355	,203	,013	,076	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	,085	,011	,526*	,078	,490*	1	,091	,567*	,350*	,612**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,612	,949	,001	,643	,002		,587	,000	,031	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	,112	-,255	,383*	,067	,154	,091	1	-,107	,622*	,348*	,331*
	Sig. (2-tailed)	,505	,123	,018	,691	,355	,587		,521	,000	,032	,042
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	,205	,211	,490*	,196	,211	,567*	-,107	1	,012	,514**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,217	,204	,002	,239	,203	,000	,521		,941	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

- 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.

X1.9	Pearson Correlation	,159	-,181	,517*	,152	,398*	,350*	,622*	,012	1	,378*	,506**
	Sig. (2-tailed)	,339	,277	,001	,364	,013	,031	,000	,941		,019	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	,222	,009	,491*	,211	,292	,612*	,348*	,514*	,378*	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,180	,959	,002	,203	,076	,000	,032	,001	,019		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	,544*	,483*	,854*	,581*	,674*	,599*	,331*	,590*	,506*	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,042	,000	,001	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

VARIABEL X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X 2
X2.1	Pearson Correlation	1	,329*	,341*	,156	,100	-,004	,440*	,205	,102	,126	,404*
	Sig. (2-tailed)		,043	,036	,351	,551	,981	,006	,218	,542	,450	,012
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	,329*	1	,597*	,102	,506*	,560*	,046	,413*	,089	,137	,596**
	Sig. (2-tailed)	,043		,000	,541	,001	,000	,786	,010	,595	,411	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	,341*	,597*	1	,386*	,388*	,580*	,350*	,609*	,254	,283	,716**
	Sig. (2-tailed)	,036	,000		,017	,016	,000	,031	,000	,124	,085	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	,156	,102	,386*	1	,265	,343*	,533*	,598*	,656*	,444**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,351	,541	,017		,108	,035	,001	,000	,000	,005	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38



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.

X2.5	Pearson Correlation	,100	,506*	,388*	,265	1	,604*	,073	,241	,250	,213	,581**
	Sig. (2-tailed)	,551	,001	,016	,108		,000	,663	,145	,130	,199	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	-,004	,560*	,580*	,343*	,604*	1	,279	,615*	,431*	,273	,728**
	Sig. (2-tailed)	,981	,000	,000	,035	,000		,089	,000	,007	,098	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	,440*	,046	,350*	,533*	,073	,279	1	,729*	,606*	,487**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,006	,786	,031	,001	,663	,089		,000	,000	,002	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	,205	,413*	,609*	,598*	,241	,615*	,729*	1	,612*	,470**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,218	,010	,000	,000	,145	,000	,000		,000	,003	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	,102	,089	,254	,656*	,250	,431*	,606*	,612*	1	,696**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,542	,595	,124	,000	,130	,007	,000	,000		,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	,126	,137	,283	,444*	,213	,273	,487*	,470*	,696*	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,450	,411	,085	,005	,199	,098	,002	,003	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,404*	,596*	,716*	,666*	,581*	,728*	,660*	,816*	,728*	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



VARIABEL Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,565*	,361*	,338*	,244	,453*	,343*	,278	,217	,353*	,144	,372*	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000	,026	,038	,139	,004	,035	,091	,191	,030	,390	,022	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	,565*	1	,440*	,187	,114	,378*	,102	,233	,282	,295	,208	,310	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,262	,496	,019	,542	,160	,086	,072	,211	,058	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson Correlation	,361*	,440*	1	,397*	,030	,397*	,249	-,017	,288	,306	,387*	,288	,562**
	Sig. (2-tailed)	,026	,006		,014	,856	,014	,131	,921	,080	,061	,017	,079	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	,338*	,187	,397*	1	,453*	,513*	,303	,315	,365*	,393*	,170	,486*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,038	,262	,014		,004	,001	,065	,054	,024	,015	,307	,002	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation	,244	,114	,030	,453*	1	,453*	,343*	,396*	,459*	,248	,039	,167	,484**
	Sig. (2-tailed)	,139	,496	,856	,004		,004	,035	,014	,004	,133	,818	,317	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.6	Pearson Correlation	,453*	,378*	,397*	,513*	,453*	1	,655*	,315	,623*	,281	,281	,160	,695**
	Sig. (2-tailed)	,004	,019	,014	,001	,004		,000	,054	,000	,087	,087	,337	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.7	Pearson Correlation	,343*	,102	,249	,303	,343*	,655*	1	,595*	,782*	,531*	,638*	,424*	,742**
	Sig. (2-tailed)	,035	,542	,131	,065	,035	,000		,000	,000	,001	,000	,008	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.8	Pearson Correlation	,278	,233	-,017	,315	,396*	,315	,595*	1	,673*	,664*	,550*	,633*	,696**
	Sig. (2-tailed)	,091	,160	,921	,054	,014	,054	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.9	Pearson Correlation	,217	,282	,288	,365*	,459*	,623*	,782*	,673*	1	,483*	,483*	,447*	,761**
	Sig. (2-tailed)													
	N													

- 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.

	Sig. (2-tailed)	,191	,086	,080	,024	,004	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,005	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.10	Pearson Correlation	,353*	,295	,306	,393*	,248	,281	,531*	,664*	,483*	1	,694*	,764*	,766**
	Sig. (2-tailed)	,030	,072	,061	,015	,133	,087	,001	,000	,002		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.11	Pearson Correlation	,144	,208	,387*	,170	,039	,281	,638*	,550*	,483*	,694*	1	,466*	,647**
	Sig. (2-tailed)	,390	,211	,017	,307	,818	,087	,000	,000	,002	,000		,003	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.12	Pearson Correlation	,372*	,310	,288	,486*	,167	,160	,424*	,633*	,447*	,764*	,466*	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,022	,058	,079	,002	,317	,337	,008	,000	,005	,000	,003		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,606*	,551*	,562*	,623*	,484*	,695*	,742*	,696*	,761*	,766*	,647*	,704*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	10

VARIABEL X2

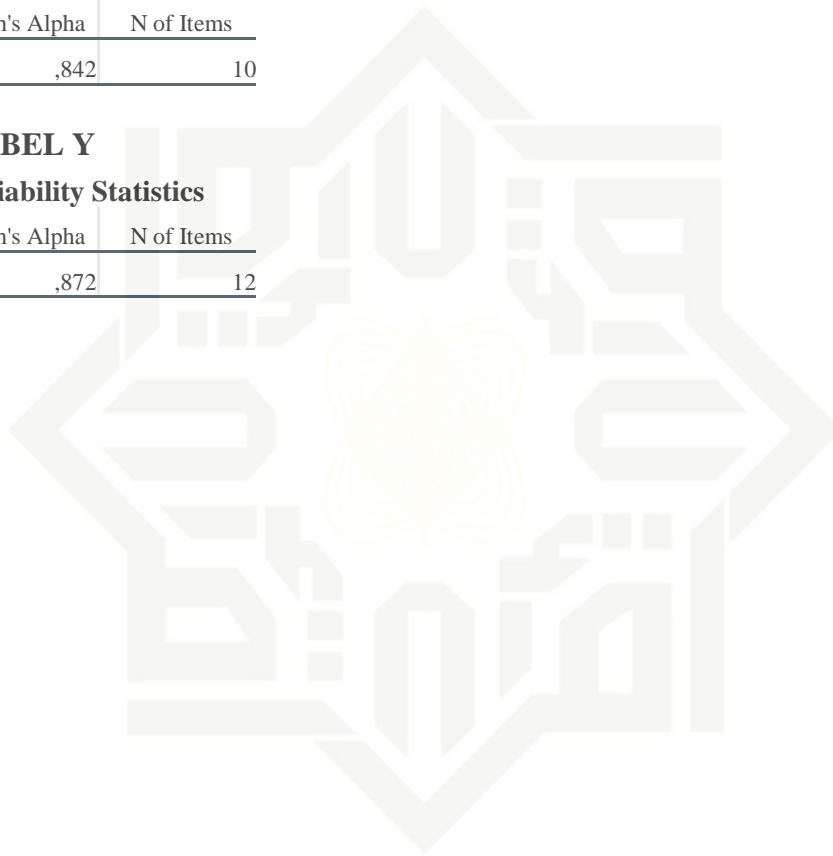
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	12



UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,3786661
	Std. Deviation	2,59920706
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,165
	Negative	-,122
Test Statistic		,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,158	4,633		4,135	,000		
	Career Development	,498	,164	,509	3,029	,005	,412	2,426
	Job Satisfaction	,302	,165	,307	1,828	,076	,412	2,426

a. Dependent Variable: Kinerja

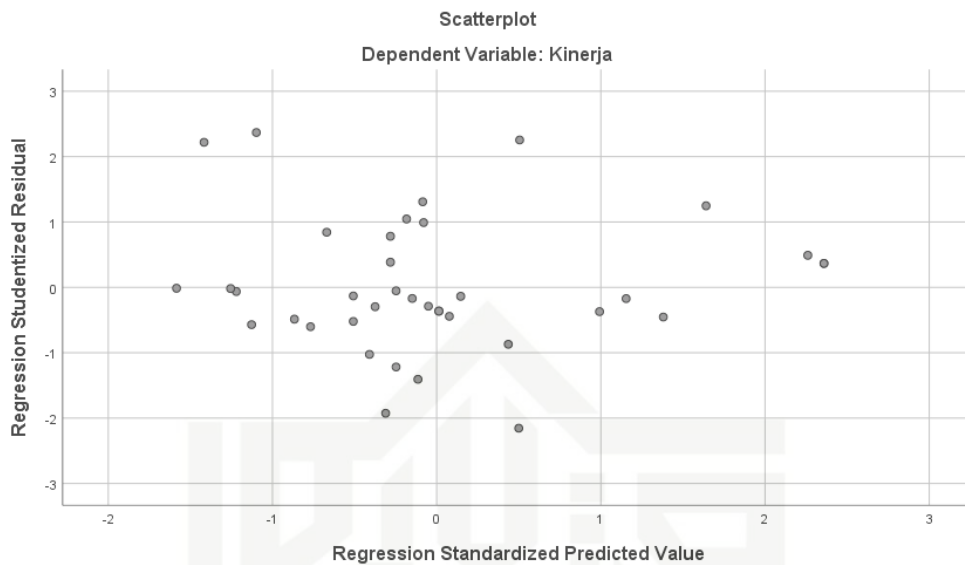
UJI AUTOKORELASI

Model	Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,770 ^a	,593	,570	2,61450	1,798	

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Career Development

b. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	19,158	4,633		4,135	,000
	Career Development	,498	,164	,509	3,029	,005
	Job Satisfaction	,302	,165	,307	2,828	,008

a. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19,158	4,633		4,135	,000
	Career Development	,498	,164	,509	3,029	,005
	Job Satisfaction	,302	,165	,307	2,828	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348,332	2	174,166	25,479	,000 ^b
	Residual	239,247	35	6,836		
	Total	587,579	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Career Development

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,570	2,61450

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Career Development



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



RENDRA KURNIAWAN, lahir di Tanjung pada 13 Agustus 1999. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Jasman dan Ibu Widyawati dan juga penulis mempunyai kakak perempuan bernama Resti Sukarsi dan adik perempuan bernama Uke Wulandari.

Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan dasar di SDN 007 Tanjung, Kecamatan Hulu Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi dan lulus pada tahun 2011 Penulis melanjutkan pendidikan di MTs TI Sungai Pinang dan lulus di tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Islam Kampung Baru, Provinsi Riau dan lulus pada tahun 2017. Tahun 2017 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau program studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Selama masa perkuliahan, penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) pada bulan Januari – Februari 2020 dan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah Plus (KKN-DR Plus) sebagai pengabdian kepada masyarakat di Desa Tanjung, Kecamatan Hulu Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi Pada bulan Juli-Agustus 2020. Penulis telah melakukan penelitian dan ujian komprehensif pada hari Senin, 13 Juni 2022 dengan judul **“PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALUAN RIAU PEKANBARU**