

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
KANTOR PADA PTPN V SEI PAGAR
KABUPATEN KAMPAR RIAU**

SKRIPSI



OLEH

PITRI YANI

NIM. 11970123771

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTASEKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
KANTOR PADA PTPN V SEI PAGAR
KABUPATEN KAMPAR RIAU**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh

PITRI YANI

NIM. 11970123771

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTASEKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : PITRI YANI
 NIM : 11970123771
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN
 PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
 KANTOR PADA PTPN V SEI PAGAR
 KABUPATEN KAMPAR RIAU.
 TANGGAL UJIAN : 16 OKTOBER 2023

DISETUJUI OLEH

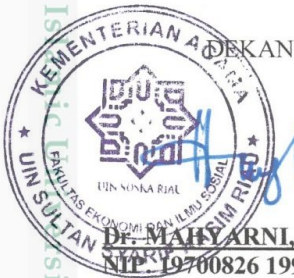
PEMBIMBING

Dr. MAHYARNI, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

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



Dr. MAHYARNI, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Pitri Yani
 NIM : 11970123771
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau
 Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

3,32 (M)
 03/2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si.

Sekretaris
 Hijratul Aswad, SE, M.Ak

Penguji I
 Dr. Mahendra Romus, M.Ec

Penguji II
 Endrianto Ustha, ST, MM

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : PITRI YANI
NIM : 11970123771
Tempat/Tgl. Lahir : Gobah, 03 Februari 2000
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PTM V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 07 November 2023
Yang membuat pernyataan



*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR PADA PTPN V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR RIAU

Oleh

PITRI YANI
NIM. 11970123771

Penelitian ini dilakukan pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau yaitu sebanyak 350 karyawan. dan sampel dalam penelitian ini adalah 187 karyawan dengan rumus slovin. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan simple random sampling yaitu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu juga dengan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. Adapun besaran pengaruh sebesar 47,7% sedangkan sisanya 52,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Produktivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON WORK PRODUCTIVITY OF OFFICE EMPLOYEES AT PTPN V SEI PAGAR, KAMPAR RIAU DISTRICT

by

PITRI YANI
11970123771

This research was conducted at PTPN V Sei Pagar, Kampar Regency, Riau. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and career development on the work productivity of office employees at PTPN V Sei Pagar, Kampar Regency, Riau, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of PTPN V Sei Pagar, Kampar Riau Regency, namely 350 employees. and the sample in this study were 187 employees with the slovin formula. The sampling method in this study was based on simple random sampling, which was carried out randomly without regard to strata in the population. The data used are primary data and secondary data. Quantitative data analysis methods. The results showed that partially compensation had an effect on employee work productivity, as well as career development had an effect on employee work productivity, simultaneously compensation and career development had an effect on office employee work productivity at PTPN V Sei Pagar, Kampar Regency, Riau. The magnitude of the effect is 47.7% while the remaining 52.3% is influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords : Compensation, Career Development, Productivity



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR PADA PTPN V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR RIAU ”**. Merupakan hasil karya ilmiah yang sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam buat reformator ummat selalu penulis tunjukan kepada Nabi Muhammad SAW juga keluarga serta sahabatnya yang telah berhasil membuka tabir peradaban dunia, dari peradaban jahiliyah menuju peradaban Islam yang merupakan Dinul Haq sebagai rahmatan lil'alamin dan berjuang merubah peradaban dunia dari keburukan menjadi yang lebih baik. Dan telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu seperti yang kita rasakan saat ini.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau. Selaku Wakil Dekan I Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos.,M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau dan Ibu Dr. Hj. Julina, S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, serta Bapak Fakhurrozi S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing penuh kesabaran dan keikhlasan memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M. selaku penasehat akademis yang yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bapak ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk mengapai cita-cita.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Terima kasih kepada Kedua orangtua saya yang bernama Zailis dan Lisnarti atas segala do'a yang tak pernah henti-hentinya selama ini, yang telah berusaha payah berjuang membanting tulang, memeras keringat untuk membesarkan saya sampai selesai kuliah dan yang telah rela bekerja pulang malam-malam dan kehujanan kepanasan demi masa depan saya mungkin tidak cukup di bangku kuliah saya saja untuk berterima kasih tidak ada ucapan yang bisa saya ucap atas pengorbanan mereka. Semoga ayah dan ibu panjang umur dalam keadaan sehat agar saya dapat untuk bisa membahagiakannya dan selalu murah rezeki selalu dalam naungan ridho Allah SWT.
9. Terimakasih terhadap teman- teman saya telah memberi saya support dan semangat dalam melaksanakan skripsi ini yang telah mau mendengarkan keluh kesah saya mungkin tidak cukup rasa terimakasih saya kepada teman-teman saya, semoga kalian dapat Ridho Allah SWT.
10. Terima kasih yang luar biasa untuk sahabat seperjuangan Vivin Aulia dan Nurhidayati Azmi dan teman teman satu kos di garuda sakti yang telah mendukung bersama-sama mengerjakan penulisan proposal sehinggaskripsi.
11. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen Sumber Daya Manusia lokal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

C, yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

12. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Apabila ada kekurangan dalam karya ini, hanya kepada Allah SWT penulis memohon ampun. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat. *Jazakumullah khairan katsiran. Wallahu A'alam Bissahawab.*

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 29 April 2023

Penulis,

PITRIYANI
NIM. 11970123771



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.5. Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2 Produktivitas Kerja	22
2.2.1 Pengertian produktivitas Kerja.....	22
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi	24
2.2.3 Indikantor Produktivitas Kerja	27
2.3 Kompensasi	29
2.3.1 Pengertian Kompensasi	29
2.3.2 Tujuan Kompensasi	30
2.3.3 Fungsi Pemberian Kompensasi	31
2.3.4 Indikator Kompensasi.....	32
2.4 Pengembangan Karir	34
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir	34
2.4.2 Indikator Pengembangan Karir.....	36
2.4.3 Tujuan Pengembangan Karir	37
2.4.4 Faktor Faktor Pengembangan Karir	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.

2.5 Pandangan Islam.....	41
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kompensasi	41
2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Pengembangan Karir ...	42
2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja	43
2.6 Pengaruh Antar Variabel	44
2.7 Penelitian Terdahulu	46
2.8 Kerangka pemikiran	50
2.9 Hipotesis Penelitian	50
2.10 Konsep Operasional variabel	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	54
3.2 Jenis dan Sumber Data	54
3.2.1 Data Prprimer	54
3.2.2 Data Sekunder.....	54
3.3 Teknik Pengumpulan Data	54
3.2.1 Wawancara	54
3.2.2 Kuesioner.....	55
3.4 Populasi dan Sampel.....	56
3.4.1 Populasi Penelitian	56
3.4.2 Sampel Penelitian	57
3.5 Metode Analisis Data	58
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif	58
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif	58
3.6 Uji Kualitas Data	58
3.6.1 Uji Validitas Data.....	59
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.7 Uji Asumsi Klasik	59
3.7.1 Uji Normalitas	60
3.7.2 Uji Multikolinieritas	60
3.7.3 Uji Autokorelasi	60
3.7.4 Uji Heterokedastisitas.....	61



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	61
3.9 Uji Hipotesis	62
3.9.1 Uji T (Uji Parsial).....	62
3.9.2 Uji F (Uji Simulasi).....	63
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)	63
BAB IV GAMBAR PERUSAHAA N	64
4.1 Sejarah Singkat PTPN V Pekanbaru	64
4.2 Visi Misi PTPN V Sei Pagar	66
4.3 Bidang Usaha Dan Jenis Produk	66
4.4 Struktur Organisasi PTPN V Sei pagar	68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
5.1 Hasil Penelitian.....	75
5.1.1 karakteristik Responden	75
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	78
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi	78
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	79
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja.....	81
5.3 Uji Kualitas Data	83
5.3.1 Uji Validitas	83
5.3.2 Uji Reabilitas	84
5.4 Uji Asumsi Klasik	85
5.4.1 Uji Normalitas	85
5.4.2 Uji Multikolinearitas	87
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	88
5.4.4 Uji Autokorelasi	89
5.5 Regresi Linear Berganda	90
5.6 Uji Hipotesis	91
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	91
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	92
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7 Pembahasan	94
5.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas	94
5.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivita	95
5.7.3 Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	96
BAB VI PENUTUP	98
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	104
BIOGRAFI PENELITIAN.....	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	69
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	86
Gambar 5.2	Normalitas Garis Plot.....	86
Gambar 5.3	Heteroskedastisitas	89



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB 1**PENDAHULUAN****1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tercapainya suatu tujuan, karena sumber daya manusia merupakan suatu penentu sebuah keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu asset yang sangat penting dan berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan maksimal.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya, dengan maksud untuk lebih meningkatkan pendapatannya. Seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan tentunya harus diimbangi dengan sumber daya manusianya sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencari keseimbangan antara sumber daya manusia yang tersedia dengan tingkat perkembangan ekonomi pada tahap-tahap tertentu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang tepat. Hal ini sangat penting, jika perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia yang tepat maka kemungkinan dapat menimbulkan terjadinya resiko yang merugikan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

dapat menghemat sumber daya alam atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Pembangunan dibidang sumber daya manusia merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada pembentukan dan pengembangan yang berkualitas, produktif, efektif, efisien serta berjiwa wira-usaha sehingga disamping mengisi juga harus mampu menciptakan dan memperluas lapangan kerja, sehingga taraf hidup masyarakat dapat ditingkatkan.

Karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan, karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan faktor penting dalam manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi atau perusahaan.

Untuk terlaksananya tugas perusahaan dari berbagai bidang kegiatan diperlukan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pada dasarnya karyawan yang berkualitas dapat ditandai dari pelaksanaan tugasnya yang selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif dalam menciptakan kemajuan serta peningkatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menganalisa, menyeleksi kebutuhan karyawan secara efisien dan efektif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kerja yang produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Seorang pekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dinilai produktif apabila menghasilkan atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lainnya dengan satuan yang sama. Atau dapat juga dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan produktivitas yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan satuan yang lebih singkat.

PTPN V Sei Pagar kabupaten kampar provinsi riau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan sawit meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanen sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi berupa minyak (CPO).

Pada perusahaan ini dapat dilihat tingkat produktivitasnya dengan membandingkan jumlah produksi dengan jumlah tenaga kerjanya adalah sebagai berikut:

Tabel I.1: Data Realisasi Produksi dan Produktivitas PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar riau Tahun 2018 s/d 2022

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi		
			Jumlah Tbs/Ton	Jumlah Cpo/Ton	Produktivitas rata-rata//ton/orang
2018	479	128.316,418	125.457,432	70.880,152	147.975,265
2019	443	130.544,389	129.432,675	63.979,101	144.422.350
2020	424	136.544,389	126.786,789	59.431,220	140.167,971
2021	387	141.544,389	132.353,270	65.731,167	169.847,977
2022	350	148.231,000	130.342,897	61.323,183	175.209,994
2023	350	151.231,000	112.342,897	52.423,897	149.782,562

Sumber :PTPN V Sei pagar kabupaten Kampar riau 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat realisasi produksi dan tingkat produktivitas tenaga kerja dalam kurun waktu 5 tahun terakhir menunjukkan tingkat produktivitas rata-ratanya cenderung naik turun dari tahun 2018-2023 pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. Pada tahun 2022 ke 2023 terjadi penurunan



produktivitas kerja karyawan dengan jumlah karyawan yang sama tetapi masih terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan adanya permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan salah satu penyebab menurunnya hasil produksi yaitu karena adanya keterbatasan jumlah karyawan dan beberapa permasalahan lainnya sehingga karyawan masih belum bisa dikatakan produktivitas dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya yaitu pemberian kompensasi. **Sulhi (2017)** mengatakan kompensasi dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja giat karena kompensasi atau balas jasa tersebut merupakan tujuan utama karyawan bekerja, oleh sebab itu kompensasi menjadi penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kompensasi yang adil dan layak karena dengan semakin adil dan layaknya kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah Kompensasi karyawan di PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Tabel 1.2 : Berikut Data Kompensasi Dan Pengembangan Karir Yang Ada Pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau Yang Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut:

No	Jabatan	Kompensasi							
		Gaji pokok	Tunjangan tetap	Tunjangan jabatan	Tunjangan listrik + air	Bpjs kesehatan	Tunjangan total pajak	Total gaji bulanan	Inplasi karyawnn
1	Manejer kebun	9.628.798	3.209.599	10.880.520	794.898	120.000	5.209.297	29.843.112	35.000.000
2	Ast kepala	7.343.904	2.447.968	9.836.126	619.261	97.919	3.835.547	24.170.725	27.000.000
3	Ast personalia	7.147.103	2.382.368	4.593.897	619.261	95.295	2.023.099	16.861.023	20.000.000
4	Ast afleding 1	6.556.700	2.185.567	10.554.194	619.261	87.423	2.470.162	22.473.307	25.000.000
6	Ast tata usaha	6.556.700	2.528.393	1.348.727	619.261	101.136	2.606.791	12.761.008	15.000.000
7	Ast afleding III	6.556.700	2.185.567	4.335.651	619.261	87.423	900.087	14.198.371	20.000.000
8	Ast afleding IV	5.596.600	2.185.567	5.009.559	619.261	87.423	1.299.961	14.198.371	20.000.000
9	Ast teknik	5.596.600	1.865.533	6.781.789	619.261	74.621	1.195.187	16.133.021	20.000.000
10	Ast pengolahan	5.146.292	1.865.533	6.898.138	619.261	74.621	1.676.212	16.280.057	20.000.000
11	Ast afleding II	5.146.292	1.715.431	2.945.247	619.261	68.617	1.367.481	11.566.897	15.000.000
12	Ast quality Assurance	4.834.969	1.611.656	5.782.278	619.261	68.617	1.175.824	14.023.988	20.000.000

PTPN V Sei pagar kabupaten Kampar riau 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PTPN V Sei pagar kabupaten Kampar riau dapat dijelaskan ternyata dari tabel 1.2 diatas bahwa jumlah kompensasi yang diterimah oleh setiap bidang pekerjaan tidak mencukupi bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan adalah tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan serta minimnya program pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan dengan kompensasi karyawan merasa dirinya di hargai disebuah organisasi baik itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan tentu produktivitas kerja karyawan tidak akan terpenuhi, akibatnya produktifitas semakin menurun.

Faktor lain selain kompensasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah karir karyawan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap sumber daya manusia, maka perlu diadakan suatu program pengembangan karier. Pengembangan karier yang dimaksud adalah suatu usaha yang dilakukan karyawan selama masa bekerja yang meningkatkan kebaikan terhadap perusahaan serta tanggung jawab yang dijalannya menunjukan peningkatan status karyawan dalam perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2018:77)** “Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi” Kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh. Sebaliknya, jika yang diperoleh karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menimbulkan tidak produktivitasnya kerja karyawan. Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu pasti tingkat produktivitas kerjanya itu berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada setiap individu. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tabel 1.3 : Data Pengembangan Karir Karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

No	Nama	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Sekarang	Alasan penurunan/ Naik Jabatan
1.	Erwin	Pemanen (2000)	Staf Kantor (2021)	Kerjanya baik dan mengikuti peraturan Perusahaan
2.	Mujiono	Layanan Kantor Kopas (2000)	Pembsntu Operator Statistik (2022)	Kerjanya baik dan mengikuti peraturan Perusahaan
3.	Wagimin	Staf kantor (2018)	Hansip (2022)	Lalai tidak melaksanakan peraturan Perusahaan
4.	Paninantopan Sitompul	Pemeliharaan tanaman (2016)	Hansip (2021)	Tidak melaporkan hasil pemeriksaan hama dan laporan ke bagian Tanaman
5.	Edisinantupang	Staf kantor (2017)	Staf kantor (2020)	Permintaan sendiri karena sakit
6.	Febri Syahputra Lubis	Kerani dokumentasi (2005)	Kerani tata usaha (2023)	Pindah jabatan untuk mengisi kekosongan jabatan karena karyawan Pensiunan
8.	Nurhazil	Staf Kantor (2017)	Ast quality assurance (2021)	Karjanya baik dan berprestasi
9.	Lily Suhairi	Kerani Tanaman (2010)	Kerani Tanaman (2023)	Tidak naik jabatan dikarenakan tidak ada Promosi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

				Jabatan
10.	Sugito	Operator Mekanik (2000)	Operator Mekanik (2023)	Tidak naik jabatan dikarenakan tidak ada promosi Jabatan

Sumber : PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau 2022

Berdasarkan data jabatan karir diatas dapat dilihat bahwa penurunan dan peningkatan karyawan tergantung pada kedisiplinan karyawan itu sendiri karyawan yang melanggar peraturan perusahaan langsung diturunkan jabatannya. Perusahaan tidak langsung PHK karyawan dikarenakan peraturan perusahaan tidak sembarangan menPHK karyawan kecuali karyawan melakukan pelanggaran berat maka perusahaan akan langsung memPHK karyawan begitu juga dengan kenaikan jabatan, perusahaan tidak menekankan berapa tahun bekerja harus naik jabatan tetapi naik dan turunnya jabatan karyawan tergantung pada karyawan itu sendiri. Jika karyawan bisa mematuhi peraturan perusahaan dengan baik maka perusahaan akan mempertimbangkan dan mempromosikan kenaikan jabatan tersebut, tetapi jika karyawan melanggar peraturan perusahaan maka perusahaan akan langsung saja menurunkan jabatan tanpa peringatan.

Selain data pengembangan karir diatas ada beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan pada PTPN V Sei pagar Kabupaten Kampar Riau adapun datanya sebagai berikut :

Tabel 1.4 : Data Pelatihan Yang Diikuti Oleh Karyawan PTPN VSei Pagar Kabupaten Kampar Riau

No	Nama	Jabatan	Nama pelatihan
1	Marwan Lubis	Kerani tata usaha	1. Sosialisasi dan workshop aplikasi RISK Management online sistem (2018) 2. Workshop pengendalian kumbang tanduk (orytes rhinoceus 2019) 3. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)
2	Sastrawan Lubis Syahputra	MBT kebun	1. Sosialisasi dan workshop aplikasi RISK Management online sistem (2018) 2. Workshop pengendalian kumbang tanduk (orytes rhinoceus 2019)
3	Febri Syahputra Lubis	Kerani dokumentasi	1. Workshop pengendalian kumbang tanduk (orytes rhinoceus 2019) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)
4	Deswin	Kerani upah	1. Pelatihan wildlife rescue unit (WRU) kebun AMO-1 (2020) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (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
- © Hak cipta milik 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.

5	Rifai	Kerani teknik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan wildlife rescue unit (WRU) kebun AMO-1 (2020) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)
6	Lili Suhairi	Kerani afleding	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan wildlife rescue unit (WRU) kebun AMO-1 (2020) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)
7	Swandi Harianja	Mandor teknik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan wildlife rescue unit (WRU) kebun AMO-1 (2020) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)
8	David karo karo	Mandor teknik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan wildlife rescue unit (WRU) kebun AMO-1 (2020) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)
9	Irwan Pohan	Mandor 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan wildlife rescue unit (WRU) kebun AMO-1 (2020) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)
10	Rahmadsyah	Danton	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan wildlife rescue unit (WRU) kebun AMO-1 (2020) 2. Penajaman materi 10 kompetensi bidang tekpol (2022)

Sumber :PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan hanya karyawan yang sama pada tahun tahun sebelumnya, ini menandakan bahwa pengembangan karir tidak berjalan di perusahaan, dengan tidak adanya



pengembangan karir maka karyawan merasa tidak mendapatkan produktivitas kerja dalam bekerja

Selain adanya kompensasi dan pengembangan karir karyawan, terdapat pula kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy dalam Widyastuti, et.al, 2016:88). Adapun kompensasi non finansial yang terdapat pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau adalah sebagai berikut.

Tabel 1.5 : Kompensasi Non Finansial PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau Tahun 2022

No	Kompensasi Non Finansial	Keterangan
1	Jaminan kesehatan	Semua karyawan mendapatkan jaminan Kesehatan
2	Fasilitas transformasi	Karyawan yang mendapatakan fasilitas transportasi hanya tergantung jabatan tidak semua karyawan mendaptkan fasilitas transportasi
3	Fasilitas tempat tinggal	Fasilitas tempat tinggal hanya diberikan kepada karyawan yang tidak punya rumah dan diwajibkan netap tinggal dirumah yang diberikan perusahaan

Dari tabel 3 dapat kita lihat bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. Namun fasilitas transportasi dan tempat tinggal tidak semua karyawan mendapatkan fasilitas nya, perusahaan hanya memberikan transportasi kepada karyawan hanya tergantung tugas dan jabatannya saja. Oleh karena itu banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan produktivitas kerja atas fasilitas yang diberikan 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 1.6 : Jumlah Karyawan Pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau Tahun 2022

Komposisi	Jumlah
Bagian SDM	57
Bagian pengelolaan perkebunan	116
Bagian pengelolaan pabrik	127
Bagian Teknisi	50
Total	350

Sumber : PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

Dari tabel diatas terlihat bahwa perusahaan memiliki beberapa bagian yaitu Bagian SDM yang terdiri dari 57 orang, Bagian pengelolaan perkebunan sebanyak 116 orang, Bagian pengelolaan pabrik sebanyak 127 orang dan bagian teknisi sebanyak 50 orang sehingga di jumlah kan terdapat 350 orang karyawan pada tahun terakhir.

Tabel 1.7 : Jumlah Kayawan Pada PT . Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau Tahun 2018-2023

Tahun	Jumlah karyawan tetap	Jumlah karyawan kontrak
2018	479	—
2019	443	—
2020	424	65
2021	387	74
2022	350	81
2023	350	81

Sumber : PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

Berdasarkan hasil wawancara Kompensasi dan pengembangan karir ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dikarenakan hal itu akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang dampaknya juga terhadap



perusahaan. Oleh sebab itu penulis berharap dengan adanya kompensasi yang cukup dan pengembangan karir yang baik bagi karyawan akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **‘Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap produktivitas kerja karyawan kantor Kerja pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau’**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dapat dirumuskan :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau?
2. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupatn Kampar Riau.

1.4 Manfaat Penulisan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis, pembaca dan perusahaan.

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman dan wawasan penulis. Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan S1.

2. Bagi pembaca

Sebagai sumbangsih pemikiran untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan hal ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perkembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambar dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematis, antara lain



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian antara lain MSDM, kepuasan kerja, kompensasi pengembangan karir, perspektif Islam, tinjauan literatur sebelumnya serta penelitian kerangka kerja dan hipotesis sementara untuk masalah yang muncul dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas dan menganalisis hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskriptif, variabel hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab yang di dalamnya penulis akan menarik beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi organisasi atau karyawan di masa yang akan datang .



BAB 11

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan atau lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi adanya keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia adalah kemampuan dari manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam lembaga atau organisasi yang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dalam organisasi.

Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam istilah lain sering disebut dengan man power merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja dilingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan anggota, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang dapat melakukan aktivitas. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

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



Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, **Sinambela (2017)**. Manajemen SDM juga menyangkutkan sebuah desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan pada masa pensiun.pertumbuhan laba atau aset (**Kasmir, 2019**).

Manajemen sumber daya manusia menurut **Afandi (2018)** menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Manajemen sumber daya manusia menurut **Veitzhal Rivai (2018)** yaitu: “Merupakan salah satu dari bidang dari manajemen umum yang meliputi segisegi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian praktik praktik SDM.”

Kasmir (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Berdasarkan definisi pada pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni yang mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi melalui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen sumber daya manusia yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia.

Sementara menurut **Sutrisno (2019:9)** mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang lebih lengkap, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perencanaan SDM

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut **Hasibuan (2019:21)**, Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

2) Pengadaan SDM

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan

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



mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia. Menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018:26) Pengadaan tenaga kerja yang dimaksud agar memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sehingga mencapai tujuan organisasi.

3) Pengembangan SDM

Fungsi ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahap ini, terdapat proses penilaian kinerja dalam rangka peningkatan kinerja untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Menurut **Edy Sutrisno (2019:10)** pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

4) Pengintegrasian (*Integration*)

Penginteraksian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Menurut **Hasibuan (2019:2)** pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, 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.



tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) *Kompensasi (Compensation)*

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasajasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Menurut **Kasmir (2018)** kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya

6) *Pemeliharaan (Maintenance)*

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

7) *Kedisiplinan (Discipline)*

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut **Hasibuan (2019)** kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Berdasarkan uraian fungsi-fungsi MSDM diatas, maka dapat dikatakan bahwa MSDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut Sri Larasati (2018) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen

Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.



4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2 Produktivitas kerja

2.2.1 Pengertian produktivitas kerja

Menurut **Sutrisno (2020)** Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut **Simamora (2014)** Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh **Simamora (2014)** yaitu : Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2017)** produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sutarf Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut **Afandi (2018)** Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran waktu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat serta sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. **(Baiti dkk, 2020)**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut **Tohardi** dalam **Muhammad et al (2022)** produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut **Sinungan dalam Busro (2018)**, produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut penulis bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas (**Rahayu et al., 2022**).

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Afandi (2018)** upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja dan
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,

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



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut **Yader dalam Sugiarto et al (2021)** produktivitas kerja dalam pengukurannya meliputi kriteria sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
2. Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan
3. Kreatifitas (*creativity*) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul
4. Kerja sama (*cooperation*) yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi)
5. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
6. Ketergantungan (*depend ability*) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. Inisiatif (*ininitiative*) yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan Personal
8. kualitas yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 **Anoraga dalam Sugiarto et al (2021:24)** terdapat 10. Faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalandengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Sedangkan menurut **Sinungan dalam Sugiarto et al (2021)** menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat. Dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **Pandi Afandi (2018:96)** faktor-faktor yang digunakan dalam indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh 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. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Indikator produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicaapi oleh karyawan. Selain itu indikator produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diarpakan oleh perusahaan.

Indikator produktivitas kerja lain Menurut **Sutrisno (2016)** untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya kepada mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai oleh karyawan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja. Semangat kerja merupakan usaha untuk menciptakan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- d. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan melihat tantangan yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya maka akan semakin tinggi dorongan pengembangan yang akan dilakukan.
- e. Mutu. Berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan dirinya sendiri

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut **Afandi, (2018)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut **Supomo & Nurhayati** yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi (**Supomo. & Nurhayati, 2018: 96**).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Samsudin Sadili kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji (**Supomo & Nurhayati, 2018: 95**).

Menurut **Milkovich dan Newman** kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan (**Katidjan et al., 2017**).

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun nonfinancial yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut **Afandi, (2018)** adalah

1. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi nya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

2.3.3 Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Sadili menjelaskan bahwa organisasi memberikan fungsi kompensasi adalah dalam rangka sebagai **berikut (Supomo & Nurhayati, 2018):**

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
2. Pemberian kompensasi kepada karyawan/pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaganya dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.



2.3.4 Indikator Kompensasi

Simamora (Theodore dan Lilyana 2017) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji Gaji adalah suatu bentuk imbalan kerja finansial tetap yang diterima karyawan untuk setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
2. Insentif Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
3. Tunjangan Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja.
4. Fasilitas Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

2.3.5 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut **Kasmir (2019)** kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Keuangan (*Finansial*)

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan). Jenis kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin Jenis 24 kompensasi bukan keuangan (non finansial) terdiri dari pekerjaan, yaitu pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian dalam pekerjaan. Selanjutnya adalah lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang berkompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Mulyadi (2015) dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan kompensasi finansial sendiri dikategorikan menjadi dua antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti:

1) Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan, harian atau mingguan.

2) Upah

Upah adalah suatu imbalan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan dan pembayaran tersebut disesuaikan dengan penghasilan karyawan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bonus adalah sebuah kompensasi langsung yang berbentuk langsung tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pembayaran 25 berdasarkan keuntungan organisasi atau perusahaan, dan pemberian kompensasi tersebut akan diatur oleh pemimpin dan biasanya disesuaikan dengan jabatan.

4) Tunjangan Hari Raya

THR adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan aturan pemerintah.

5) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan karena kinerja karyawan tersebut melebihi dari standar yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tidak tidak mempengaruhi gaji atau upah.

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh: Asuransi, dan bantuan social karyawan.

2.4 Pengembangan Karir

2.4.1 Pengertian Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang harus dilalui oleh karyawan dalam rangka peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan



kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (**Donni Juni Priansa yang mengutip Rivai Sagala, 2018**)

Menurut **Afandi (2018)** pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku- perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya

Menurut **Tri Joko dkk (2019)** Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang- orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Efendi Silalahi (2019) Pengembangan karir Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sedangkan **Muhammad Busro** menyajikan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan hasil peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan semakin meningkat dengan tujuan mewujudkan perencanaan karirnya dengan kondisi organisasi.

Selain itu, bagi karyawan, adanya jenjang karir yang jelas akan membuat mereka lebih bersemangat dan memberikan yang terbaik ketika melakukan pekerjaannya. Sebab, jika mereka berhasil memenuhi ekspektasi, maka akan ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

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

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

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



kesempatan untuk melakukan promosi sesuai dengan jenjang karier yang telah disepakati. Jenjang karir juga diartikan sebagai sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (**Sinambela, 2016**).

Perencanaan karir (*career planning*) adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah- langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Menurut **Siagian dalam Sugiharjo (2017)** menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah perubahan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan karyawan tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2.4.2 Indikator Pengembangan karir

Menurut **Donni Juni Priansa yang mengutip Rivai (2018)** adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Karir Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan Karir Individu Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Pengembangan Karir yang didukung oleh departemen SDM
Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Umpan balik. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tujuan pengembangan karir.

2.4.3 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir adalah mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai dalam **(Muhammad Busro, 2018) :**

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun nonprofit tempat bekerja.
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi.

Program pengembangan karir sangat penting bagi organisasi profit maupun non profit, karena mempunyai manfaat :

1. Meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasannya,



rekan sesama pegawai, dan nilai-nilai di lingkungan kerja. (**Muhammad Busro, 2018**).

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan pengembangan karir oleh perusahaan yaitu:

1. Membantu dalam pengembangan suplai pegawai internal
2. Menurunkan perputaran pegawai
3. Mendorong pegawai untuk lebih menggali kemampuan potensial
4. Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang
5. Menyebabkan pegawai, manajer, dan departemen personalia sadar akan kualitas pegawai sehingga mengurangi penimbunan bawah-bawahan kunci yang berketerampilan dan berprestasi tinggi.
6. Dengan sedikitnya penimbunan dan meningkatnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi akan lebih terpuaskan.
7. Membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.4.4 Faktor-faktor Pengembangan Karir

Menurut **Muhammad Busro (2018)**, karir seseorang sangat dipengaruhi oleh:

1. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun nonprofit.



2. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi. Jadi, keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh:
 - a. Pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan formal, semakin tinggi pula peluang karir yang dapat ditempuh oleh orang tersebut.
 - b. Pendidikan nonformal yang sesuai dengan bidang kerja yang digeluti. Pendidikan nonformal, seperti sertifikat kompetensi, sertifikat kursus, dan berbagai sertifikat keahlian yang sesuai dengan bidangnya akan sangat bermanfaat dalam proses meniti karir.
 - c. Pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, akan semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karir seseorang.
 - d. Sikap atasan. Sikap atasan cocok dengan pola dan gaya kerja karyawan, akan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sebaliknya, ketika atasan sangat membenci dengan kinerja, watak, karakter, temperamen, dan gaya kepemimpinan yang disuguhkan karyawan, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat karir yang bagus.
 - e. Prestasi kerja yang dicapai selama ini. Ketika prestasi kerja yang selama ini dicapai baik, maka individu tersebut akan mendapat kesempatan untuk menduduki karir yang lebih tinggi dan sebaliknya. Ketika dinilai secara objektif prestasi kerja seseorang kurang baik, maka peluang untuk mendapatkan karir yang baik akan semakin sulit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Bobot pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Semakin besar bobot hasil pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar pula peluang orang tersebut untuk menduduki posisi karir yang strategis.

Lowongan jabatan. Ketika lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi terbuka lebar, maka kemungkinan seseorang dengan prestasi terbaik 27 akan mampu menduduki lowongan jabatan tersebut, dalam arti karir yang dicapai akan meningkat.

h. Kemampuan manajerial. Kemampuan melakukan POAC (planning, organizing, actuating, dan controlling), akan sangat memengaruhi peluang seseorang untuk menduduki puncak karir, tetapi jika kemampuan manajerialnya masih rendah, maka orang tersebut akan tersisih dalam proses perebutan karir tertinggi.

i. Integritas yang dimiliki. Integritas dan loyalitas terhadap organisasi merupakan syarat mutlak seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi. Pemimpin dengan posisi karir yang tinggi mensyaratkan integritas dan loyalitas yang bagus. Loyalitas bukan kepada pimpinan di atasnya, akan tetapi lebih tertuju kepada organisasi/lembaga.

Kemampuan komunikasi lisan dan tulis. Kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain. Semakin baik komunikasi yang dimiliki, semakin baik pula keberhasilan penyampaian pesan kepada bawahannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

k. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan idaman semua pegawai. Karir yang bagus hanya dapat dicapai oleh orang yang mempunyai produktivitas yang baik. Dengan demikian, individu yang mempunyai produktivitas yang rendah, kecil kemungkinan akan diberi amanah yang lebih besar lagi oleh pimpinan.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Terhadap kompensasi

Menurut Islam upah haruslah dibayarkan sedemikian rupa sehingga paling tidak seorang karyawan mendapatkan makanan dan kebutuhan yang cukup dari hasil kerjanya. Islam bukan hanya sebuah agama tetapi juga cara hidup. Singkatnya, ini mengajarkan bagaimana seorang beriman harus mengaplikasikannya dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam konteks "Islam dan Pekerjaan", ini menjelaskan kewajiban pekerja terhadap pekerjaannya baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Semakin setia pada agamanya, semakin besar komitmennya pada pekerjaannya. Oleh karena itu, sesuai dengan ajaran Islam, dengan bekerja lebih berdedikasi sesuai ketentuan pekerjaan yang telah disepakati.

Dalam surat AT-Taubah : 105,

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kamu apa yang telah kamu kerjakan”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah, maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Maka dengan itu kita sebagai manusia bekerjalah dengan ikhlas dan jangan pernah melupakan Allah. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

2.5.2 Pandangan Islam Terhadap pengembangan karir

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup yang sempurna, baik kehidupan individu maupun dengan masyarakat. Islam juga menunjukkan bahwa manusia itu harus senantiasa untuk terus berusaha dan beramal sebab manusia sebagai khalifah di bumi diciptakan oleh Allah dengan bentuk yang paling sempurna. Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena 37 tujuan hidup dalam pandangan Islam ialah bukan sembarang amal atau usaha sembarang usaha, tetapi amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Manusia harus mempunyai sosialisasi agar dapat menempatkan dirinya pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan ilmu dan amal shaleh yang dipelajarinya, kemudian dituntut untuk memilih perbuatan yang baik. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT



وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۖ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (Q.S An-Nisa : 32)

Setiap perbuatan pasti ada balasannya begitu juga dengan bekerja. Oleh karena itu ketika harus memperkerjakan karyawan baru, pelaku manajemen hendaknya memberikan cukup satu pekerjaan kepada seseorang dan kemudian dilatih untuk mampu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan orang lain. Demikianlah seterusnya, sehingga beberapa pekerjaan dapat diselesaikan dan tahapan- 38 tahapannya adalah mencoba beberapa pekerjaan yang baik kemudian mendalami satu spesialisasi yang akan dikerjakan sehingga memperoleh banyak kebaikan. Dengan demikian seluruh karyawan akan merasakan pekerjaan-pekerjaan lain dan mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan tersebut sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menggantikan dan mengerjakan pekerjaan lain saat dibutuhkan.

2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Allah SWT. mendorong manusia untuk bekerja secara efisien dan produktif. Sementara kerja yang memberikan hasil yang lebih besar dinilai tinggi dalam hal shalat berjamaah, dapat dipandang sebagai petunjuk bahwa kerja yang memberikan hasil lebih besar dinilai lebih tinggi dalam pandangan Islam. Hal 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

yang dapat dicatat disini bahwa sesuatu pekerjaan hendaknya dipercayakan kepada mereka yang memiliki kemampuan cukup itu. Nabi Muhammad SAW. mengisyaratkan hal ini dalam ungkapannya; “Bila mana sesuatu pekerjaan dipercayai kepada pihak yang bukan ahlinya, hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan”. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang penciptam manusia, sangat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. bersabda:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ
الْمُحْتَرِفُ

Dari Ibnu Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “sesungguhnya Allah mencintai orang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan).” (H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh AlBaihaqi)

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ أَمْسَى كَالًّا
مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Dari Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw “Barangsiapa yang disenja harinya merasa lebih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah.” (H.R. At-Thabrani dalam kitab Al-Ausath).

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan

Motivasi seseorang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhannya. Karyawan memberikan tenaga kerja dan fikiran untuk kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu sebagai imbalannya karyawan diberikan balas jasa



berupa kompensasi yang akan mendorong prestasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja meningkat .

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan dengan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil.

(Nurcahyanti, dkk, 2016) berdasarkan penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan baik itu barang langsung atau tidak langsung atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil.

2.6.2 Pengaruh pengembangan karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pentingnya program pengembangan karier menjadi salah satu faktor yang mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Program pengembangan karier diharapkan memberikan semangat, dorongan dan dukungan kepada karyawan untuk tetap konsisten dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai. Kemajuan karier seseorang sebagian besar tergantung pada produktivitas yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika produktivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai.

Kemajuan karier pada umumnya terletak pada produktivitas dan prestasi.

Dari beberapa teori pengembangan karier dan teori produktivitas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan sebab dengan adanya pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan, maka produktivitas karyawan akan semakin baik, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai. **Supendy (2018)**, menyatakan bahwa faktor pengembangan karier secara statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan kantor PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk melakukan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa yang berkaitan dengan judul peneliti:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian Dan Narasumber	Tahun Dan	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Rocky Potale, Yantje Uhing. (2018).	Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado		X.Kompensasi X2 Stres Kerja Y. kepuasan Kerja	Hasil Penelitian Dan Hipotesis Menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Stress Kerja Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Bank Sulut	1. Jumlah Sampel 2. Objek Penelitian 3. X2

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<p>Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan” “Vol. 2 (1), 2022, P: 97 - 108”</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja</p>	<p>X1.Kompensi X2.Pengembangan Karir Y.Produktivitas Kerja</p>	<p>Hasil Penelitian Kompensasi Tidak Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pengembangan. Karir Mempengaruhi Produktivitas Kerja Mempengaruhi Turnover Intention, Kompensasi Tidak Mempengaruhi Turnover Intention melalui Kepuasan.Kerja, Dan Pengembangan Karir</p>	<p>1.Jumlah Sampel 2.Objek Penelitian</p>
<p>Adella Friska</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Asian Agri Kabupaten Indragiri Hulu</p>	<p>X1.Pengembangan Karir X2.Lingkungan Kerja Y. Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil Yang Diperoleh Menunjukkan Bahwa Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Asian Angri Pernap Kabupaten Indragiri Hulu</p>	<p>1.Variabel X1 2.Variabel X2 3.Jumlah Sampel 4.Objek Penelitian</p>
<p>Septerina1), Rusda Irawati2 Journal Of Applied Business Administration Vol 2, No 1, Maret 2018, Hlm. 13-19. E-Issn:2548-9909</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia</p>	<p>X1.Kompensasi Y. Kepuasan Kerja</p>	<p>Dalam Penelitian Ini,Dapat Disimpulkan Bahwa Hasilpenelitian Menyatakan Bahwa Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Setelah Diuji Secara Parsial Maupun Bersama- Sama Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap KepuasanKerja Karyawan Di Bagian Produksi Pada PT. Etowa Packaging Indonesia.</p>	<p>1. Objek Penelitian 2.Jumlah Sampel 3. Y</p>
<p>Jurnal Dudung Abdullah (2016)</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap</p>	<p>X1.Pengembangan Karir X2. Kepuasan Kerja Y.Produktivitas</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengembangan Karir Termasuk Kategori Baik; Kepuasan Kerja</p>	<p>1. X1 2. X2 3. Obejek Penelitian</p>

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

		Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. <i>MAK SI, 3(2)</i> .	Kerja	Termasuk Kategori Tinggi; Dan Produktivitas Kerja Termasuk Kategori Tinggi. Hasil Uji Hipotesis Menunjukkan Bahwa Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan.	
6	Muhamma D Erdiansyah(2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru	X1.Kompensasi X2.Pengembangan Karir Y. Kepuasan Kerja	Hasil Yang Diperoleh Yaitu Kompensasi Dan Pengembangan Karir Secara Simultan Berpengaruh Sangat Kuat Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru	1.Jumlah sampel Objek Penelitian
7	Icen Larasati (2022)	Pengaruh Kompensasi Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Astra Internasional TBK_Tso Sekayu	X1.Kompensasi X2.Pengembangan Karir X3. Motivasi Y. SemangatKerja	Hasil Yang Diperoleh Yaitu Kompensasi Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Sangat Kuat Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Astra Internasional TBK_Tso Sekayu	1.X3 2. Y 3. Objek Penelitian 4.Jumlah Sampel
8	Kevin F.S Tambengi, Cristofel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016),	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan	X1.Kompensasi X2. Beban Kerja X3.Pengembangan Karir Y.Keputusan	Dalam Penelitian Ini, Dapat Disimpulkan Bahwa Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut	1. Variabel X2 2. Objek Penelitian 3. Metode Pengambilan Sampel

<p>9. Dewi Ratiwi Meiliza, Rizki Eka Febriansah, Tria Wahyuningtyas (2018), Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol.4 No.1 2018:1-94. Eissn:2528-4649, PISSN:2338-4409.</p>	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sppbe PT. Win Med Indonesia Di Sidoarjo</p>	<p>X1.Karakteristik Individu X2. Kompensasi X3. Lingkungan Kerja Y. Kepuasan Kerja</p>	<p>Dalam Penelitian Ini, Dapat Disimpulkan Bahwa Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sppbe PT. Win Med Indonesia Di Sidoarjo.</p>	<p>1. Objek Penelitian 2. Jumlah sampel 3. X1,X2,</p>
<p>10. Ardiansyah, Syahrung Agung, M Aziz Firdaus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor. Indonesia Ardiigotex@gmail.Com, Syahrungagung17 Vol.3, No. 4, November 2020,</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja</p>	<p>Variabel Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.</p>	<p>1. X2 2. Jumlah Sampel 3. Objek Penelitian</p>
<p>11. Anton Saman (2020), Effect Of</p>	<p>Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance In The Mining Company.</p>	<p>X1.Kompesasi Y1.Kepuasan Karyawan Y2.Kinerja Karyawan</p>	<p>Dalam Penelitian Ini, Dapat Disimpulkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Karyawan Di Perusahaan Pertambangan</p>	<p>1. Variabel Y1,Y2 2. Jumlah Sampel 3. Objek Penelitian</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

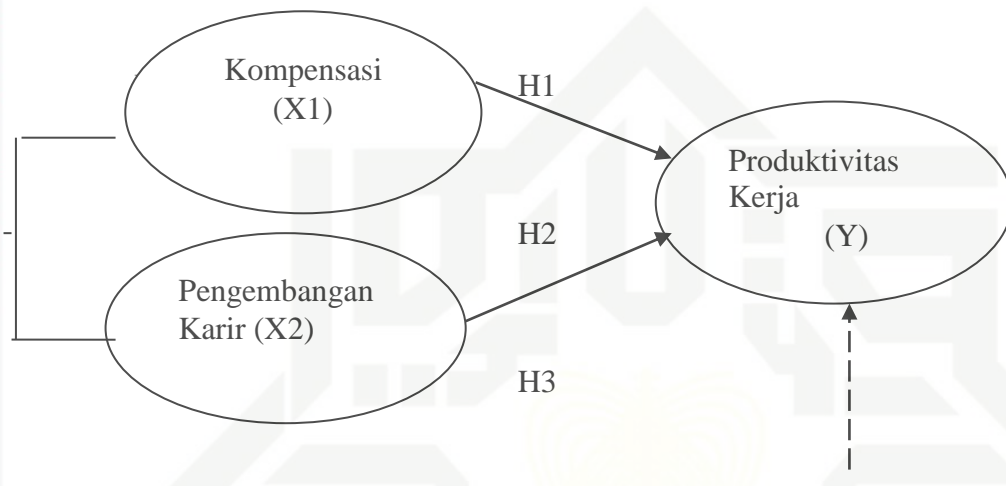
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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.

2.8 Kerangka pemikiran

Berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran penelitian ini. Kerangka kerja inilah yang menjadi dasar pemikiran dilakukannya analisis dalam penelitian ini.



Sumber : Robbins dan Judge (2009)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Kompensasi (X1) pengembangan karir (X2) dan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah :

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa keuangan maupun non keuangan Kasmir (2016). Nurcahyanti, dkk, (2016) berdasarkan penelitian menyatakan bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan baik itu barang langsung atau tidak langsung atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil

Penelitian yang dilakukan oleh **Ardiansyah, Tahun 2020** tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor. Dimana Kompensasi dan Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

H1: Diduga adanya pengaruh antara kompensasi secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau.

2. Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Penelitian yang dilakukan oleh **Samsul Bahri, Tahun 2016** tentang Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas PU Bina Marga Wilayah kerja Sumatra Selatan dimana pengembangan karir 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.

produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

menyatakan bahwa faktor pengembangan karier secara statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan kantor PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. Maka didapatkan hipotesis

H2 : Diduga Adanya Pengaruh Antara Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

3. Pengaruh kompensasi (X1), dan pengembangan karir (X2), terhadap produktivitas kerja (Y)

Menurut Kasmir (2016) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Penelitian yang dilakukan oleh **Rini Loliyani Tahun 2023** tentang Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung dimana kompensasi dan pengembangan karir secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Diduga adanya pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau.

2.10 Konsep Operasional

Dengan adanya kerangka pemikiran maka dapat diajukan konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2 Konsep Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi (Supomo & Nurhayati, 2018: 96).	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas Simamora (Theodore dan Lilyana 2017:6)	Likert
Pengembangan karir (X2)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Donni Juni Priansa yang mengutip Rivai Sagala, 2018:161)	a. Pengembangan karir pegawai b. Pengembangan karir individu c. Pengembangan karir SDM d. Pengembangan karir timbal balik Donni Juni Priansa yang mengutip Rivai (2018:161)	Likert
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja adalah Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Ouput dan Input yang optimal. Menurut Simamora (2014:170)	Kuantitas kerja kualitas kerja Ketetapan waktu Simamora (Theodore dan Lilyana 2017:6)	Likert

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dilakukan di PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau yang berlokasi di Jalan Hang Tuah, Kec. Perhentian Raja Kabupaten Kampar Riau.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Menurut **Sugiyono (2017)** Terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Yaitu data yang berbentuk kata-kata atau berbentuk pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kategori untuk mencapai kesimpulan.

2. Data Kuantitatif

Yaitu data yang dapat dihitung misalnya jumlah pegawai, serta data lainnya yang dapat menunjang pokok permasalahan.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dan wawancara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2017)** Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (**Sugiyono, 2017**). Kuesioner ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert digunakan untuk



mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Berikut kriteria skor penilaian dan mencakup pilihan jawaban diantaranya:

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian

No.	Skor	Penelitian
1	5	Sangat Setuju (SS)
2	4	Setuju (S)
3	3	Ragu-ragu (RG)
4	2	Tidak Setuju (TS)
5	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2013:168)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Menurut **Sugiyono (2017)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Menurut **Sugiyono (2017)** populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau yaitu sebanyak 350 orang.

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

3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2017)** adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan perwakilan atau bagian dari sebuah populasi yang telah dihilangkan dengan metode tertentu.

Adapun penentuan jumlah sampel yang yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan rumus slovin berdasarkan pada ketentuan (**Sugiyono,2012**)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{350}{1+350 (0,05)^2} \\
 &= \frac{350}{1+ 0,875} \\
 &= \frac{350}{1,875} \\
 &= 186,666667
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah populasi
- e : Batas toleransi kesabaran (*error tolerance*)

Dari hasil yang diperoleh diatas yaitu 186,666667 merupakan bilangan berkoma, maka pada perhitungan yang menghasilkan bilangan yang berkoma sebaiknya dibulatkan kebilangan bulat terdekat. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 187 orang responden. Adapun teknik sampelnya adalah simple random sampling. Menurut **Sugiyono (2018)** Simple random sampling

adalah teknik penentuan pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5 Metode analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017).

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa metode analisis deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positive yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan informasi menggunakan alat penelitian analisis data kuantitatif/statistic untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.6 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian, antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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



3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2017)** uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butirbutir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (correlated / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk 54 mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (correlated / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2017)** Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsiklasik bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Untuk itu perlu dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik yaitu uji autokorelasi, uji



multikolinieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Bahwa Uji Normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal ataukah tidak dapat dibaca dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini sebagai berikut (Ghozali, 2018)

1. Jika nilai korelasi $> 0,80$ maka ada masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai korelasi $< 0,80$ maka tidak ada masalah multikolinieritas

3.7.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan diri sendiri maksud korelasi diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variable.

Sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Santosa & Ashari dalam Sinambela, 2021:436). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, salah satunya Uji Durbin-Watson (DWTest). Uji ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

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

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

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

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



hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (Firstorderautocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- 1). Apabila D-W dibawah(-2) terjadi autokorelasi positif
- 2). Apabila D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
- 3). Apabila angka D-W diatas 2 terjadiautokorelasi negatif

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Sinambela (2021)** uji heteroskedastisitas sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja tidak dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya serta untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variable independen.

Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus tepenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi **Priyatno, 2018**. Untuk mengetahui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode regresi linear berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terkait 40 dengan dua atau lebih variabel bebas. Formula untuk regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pengembangan Karir

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

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

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2018). Kriteria pengambilan keputusan yaitu;

- 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada alpha 5% atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh secara



parsial antara variabel independent terhadap dependent.

- 2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada alpha 5% atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Priyatno (2018).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Brand Awareness, Perceived Quality, Brand Association, dan Brand Loyalty terhadap Consumer Buy Interest
- 2). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada alpha 5% atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Brand Awareness, Perceived Quality, Brand Association, dan Brand Loyalty terhadap Consumer Buy

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R² mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen **Sugiyono (2016)**



BAB IV

GAMBARAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Propinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang Penyetoran Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaries Harun Kamil, SH, Nomor 38 tanggal 11 maret 1996. PT.Perkebunan Nusantara V adalah penggabungan dari bekas PT.Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis dan Indragiri Hulu.

Hal ini sesuai dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 Maret 1996 dan No. 225/KMK/016/1996 tanggal 8 April 1996 dan khusus Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/IX/26 September 1983).Tindak lanjut dari PP No. 10 tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebun kebun bekas PTP II, IV dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat. PT.Perkebunan Nusantara V berlokasi di Propinsi Riau yang tepatnya terletak di jalan Rambutan Pekanbaru. PT Perkebunan Nusantara V (Persero), 21 merupakan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif Perusahaan mulai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di Pekanbaru. Adapun salah satu anak cabang dari PT. Perkebunan Nusantara V yaitu terletak di Sei Pagar Kabupaten Kampar.

Landasan hukum Perusahaan ini ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V. Anggaran Dasar Perusahaan dibuat di depan Notaris Harun Kamil melalui Akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996, dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1996. Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan Akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM RI melalui Surat Keputusan No. C 20923.HT.01.04.TH.2002 tanggal 28 Oktober 2002, dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 75 tanggal 19 September 2003 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8785/2003.

Saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. 22 PTPN V Propinsi Riau mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit Kantor Pusat; 5 Unit Bisnis Strategis (UBS); 25 unit Kebun Inti/Plasma; 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS); 1 unit Pabrik PKO; 4 fasilitas Pengolahan Karet; dan 3 Rumah Sakit. Areal yang dikelola oleh Perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.219 Ha lahan sendiri/inti dan 74.526 Ha lahan plasma.

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

4.2 Visi Misi perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

1. Visi

“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”.

2. Misi

- a. Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
- b. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Bidang Usaha dan Jenis Produk

Cabang PTPN V Saat ini PTPN V bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi 24 berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, Ribbed Smoked Sheet (RSS), Standard Indonesian Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya. Selain itu perusahaan juga melakukan pengembangan lahan melalui pola kemitraan dan pola plasma untuk meningkatkan pasokan bahan baku produksi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ditengah kondisi perekonomian global yang mulai membaik, persaingan di industri sejenis juga mulai meningkat, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain adalah meningkatkan pasokan bahan baku melalui pembelian Tandan Buah Segar (TBS), Bahan Olah Karet (Bokar), meningkatkan kapasitas olah pabrik dan usaha-usaha produktif lainnya. Adapun jenis produk pada PTPN 5 yaitu :

1. Minyak Sawit

Perusahaan mengelola 12 PKS yang menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit yang dijual dan dipasarkan dalam dan luar Negeri. Sehingga, produk tersebut harus memenuhi kriteria baku mutu standar Nasional maupun Internasional. Spesifikasi minyak sawit harus memenuhi persyaratan seperti kadar asam lemak bebas, kadar air, dan kadar kotoran.

2. Inti Sawit

Inti sawit dihasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan berlangsung. Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit melalui pemisahan, pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti pecah dan inti berubah warna sesuai standar. Inti sawit yang dihasilkan PKS-PKS tersebut sebagian besar diolah di Pabrik PKO/PKM milik sendiri di Tandun dan telah memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan perusahaan.

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

Perusahaan mengoperasikan 2 Pabrik Karet Remah (SIR) dan 2 Pabrik Pengolahan Karet Asap (RSS) dengan hasil olah berupa SIR 10/20, RSS I, RSS II, RSS III, RSS IV, dan Cutting. 29 Pada bulan Oktober 2009 operasional Pabrik RSS Sei Lindai dihentikan sementara sehubungan dengan terbatasnya hasil produksi lateks kebun dan adanya kontrak kerjasama suplai lateks ke Pabrik Lateks Pekat PT Mardec Nusa Riau. Sedangkan Pabrik RSS Air Molek juga dihentikan sementara operasionalnya karena suplai lateks kebun tidak mencukupi kapasitas olah. PT Mardec Nusa Riau yang merupakan anak perusahaan hasil kerjasama antara perusahaan dengan Mardec International Sdn. Bhd., Malaysia dan PT Banihuma Jakarta cukup memberikan kontribusi kepada perusahaan.

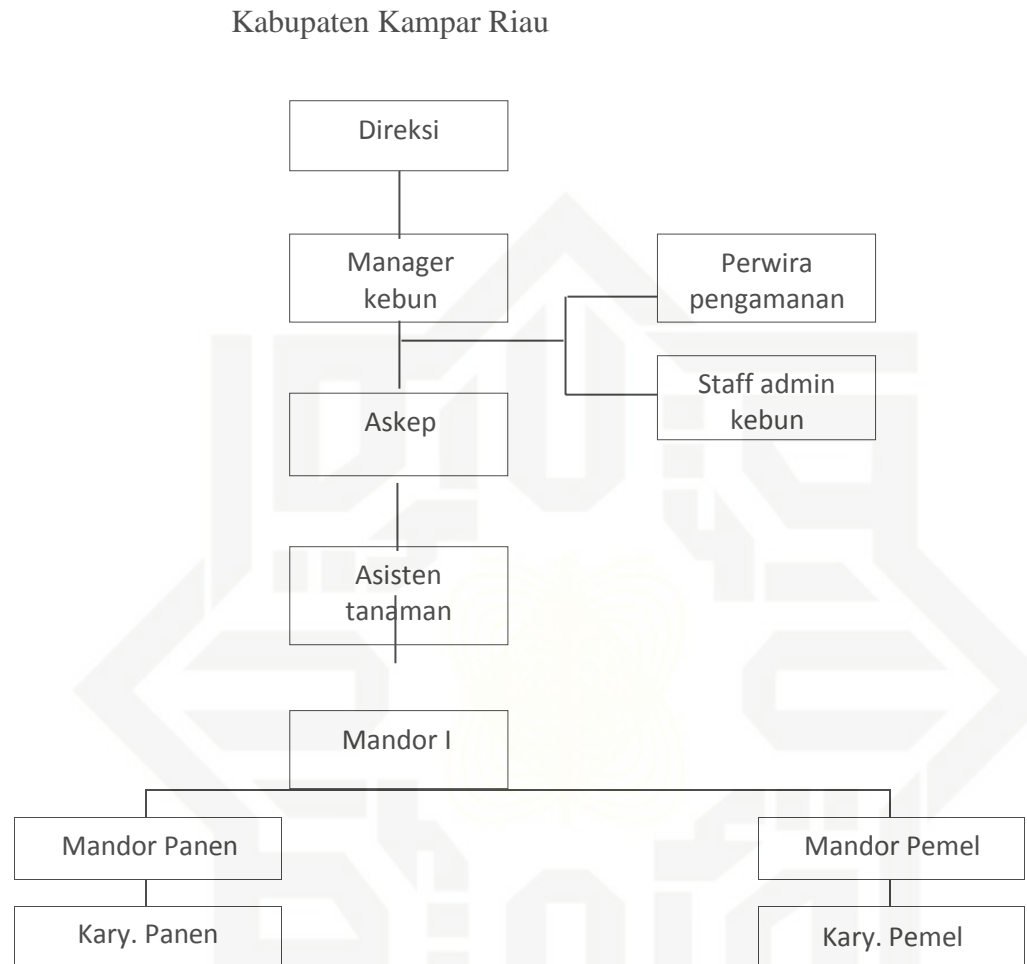
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan.

Dalam struktur organisasi digambarkan hubungan antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut 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.

Gambar 4.1
Struktur organisasi PTPN V Sei Pagar



Sumber : PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

Adapun uraian tugas masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Direksi, yaitu pemegang kekuasaan tertinggi didalam perusahaan dengan tugas dan tanggung jawabnya :
 - a. Melaksanakan kebijakan pokok yang telah ditentukan oleh pemegang saham dan dewan komisaris antara lain mengawasi produksi dan teknik production order



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengawasi keuangan berdasarkan anggaran- anggaran yang telah ditetapkan.
- c. Bertanggung jawab terhadap personalia, pelayanan umum dan kerumah tanggaan.
- d. Mengamankan harta dan kekayaan.
- e. Mengambil tindakan manajemen yang dianggap perlu serta membina hubungan baik dengan pemerintah begitu pula dengan perusahaan lain dan masyarakat.

2. Manager

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh tingkat organisasi dikebun.
- b. Ketua dalam rapat tinjauan manajemen dikebun.
- c. Menjamin bahwa prosedur-prosedur dan kebijakan mutu dan sistem mutu telah didokumentasikan sesuai dengan persyaratan Standard Internasional ISO 9002 : 1994 diterapkan secara efektif.
- d. Memerintahkan Asisten Kepala, Asisten Tanaman untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan-pelatihan para personil yang melakukannya yang langsung mempengaruhi mutu.
- e. Meninjau RKO, OPL, DPBB, AU-58, PPT, budget dll, sesuai dengan RKAP yang telah disetujui Direksi.
- f. Bertanggung jawab kepada Direksi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan tugas administrasi kebun dalam hal surat menyurat.
- b. Membuat laporan penggunaan biaya di kebun.
- c. Mengkoordinasikan pembayaran gaji karyawan kebun dan penggunaan bahan serta peralatan kebun.
- d. Mencatat hasil produksi kebun.
- e. Menjaga hubungan dengan masyarakat setempat.
- f. Bertanggung jawab kepada manajer kebun.

4. Pengamanan

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut : mengatur keamanan kebun dan pabrik serta menjaga semua asset kebun yang ada dan bertanggung jawab langsung kepada Manajer tentang kewanamanan kebun dan pabrik serta semua asset perusahaan lainnya. Pengamanan ini bertanggung jawab kepada Manajer Kebun.

5. Asisten Kepala (Askep)

Memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh tingkat organisasi dimana (Afd) yang dipimpinnya.
- b. Membantu Manajer untuk mengidentifikasi persyaratan Sumber Daya Manusia dan menugaskan personil terlatih terhadap seluruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- posisi yang mempengaruhi mutu di Tanaman (Afd) yang dipimpinnya.
- c. Meninjau persyaratan-persyaratan bahan yang diusulkan oleh para Asisten Tanaman.
 - d. Meninjau rencana produksi dan jadwal pemeliharaan tanaman yang diajukan Asisten Tanaman.
 - e. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk semua personil dibawahnya yang langsung mempengaruhi mutu.
 - f. Mengevaluasi kemajuan-kemajuan produksi dan pemeliharaan tanaman secara periodik.
 - g. Membantu manajer untuk mengkoordinasi personil produksi (Asisten afdeling) untuk pencapaian produksi.
 - h. Melaksanakan pemeriksaan/pengujian terhadap bahan-bahan untuk keperluan tanaman.
 - i. Bagian ini bertanggung jawab kepada Manajer Kebun.
6. Asisten Tanaman

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh Mandor-mandor Afd masing-masing
- b. Membantu rencana pemeliharaan rutin, TU/TB/Konversi Pembibitan dan pemakaian alat-alat/bahan-bahan untuk produksi dan pemeliharaan rutin TU/TB/Konversi/ Pembibitan dan proses panen di tanaman dan mengajukannya ke Askep untuk dievaluasi sesuai RKO yang dibutuhkan perbulan dst.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Memaksimalkan potensi produksi.
- d. Memeriksa/menguji proses panen dan proses pemeliharaan dan mencatat hasilnya.
- e. Menjamin bahwa tenaga kerja ditempatkan pada lapangan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan yang diperolehnya.
- f. Mengkalisifikasikan tenaga pemanen sesuai kriteria yang ditentukan.

7. Mandor I

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu dimengerti, diterapkan dan dipelihara oleh semua personil yang ada di afdeling yang dibawah pengawasannya.
- b. Menjamin bahwa semua aktifitas pemeliharaan dan panen ditanam dilaksanakan sesuai standard dan catatan mutu digunakan.
- c. Mengidentifikasi dan mampu telusur semua aktifitas yang berhubungan dengan pemeliharaan dan panen tanaman di afdeling yang dibawah pengawasannya.
- d. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan rutin dan proses panen sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- e. Melaporkan ketidak sesuaian proses tanaman pemeliharaan dan panen kepada Asisten Tanaman untuk ditindak lanjuti.
- f. Menentukan status hasil pemeriksaan dan pengujian pada proses pemeliharaan dan panen termasuk produk akhir pemeliharaan dan produk akhir di TPH.

- g. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan-pelatihan untuk semua personil yang langsung dibawah pengawasannya.
- h. Memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja di PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. Dengan adanya kompensasi yang Cukup baik seperti bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima oleh Karyawan diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja yang dihasilkan.
2. Secara parsial Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan di PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. Adanya proses pengembangan karir suatu program peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan, maka hal ini akan membantu dalam meningkatkan Pengembangan Karir Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,471 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 0,477 yang berarti kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.



6.2

Saran

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

1. Disarankan untuk manajemen PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kompensasi dengan mempertimbangkan gaji, bonus, yang diberikan dengan menyesuaikan kebutuhan.
2. Program pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan sebaiknya diselaraskan dengan perencanaan karir karyawan dan manajemen karir juga diharapkan pelatihan karir atau bimbingan karir jangan karyawan itu saja-saja mohon diratakan semua karyawan mendapatkan pelatihan karir yang akan dilakukan perusahaan bagi karyawan nya agar tidak terjadi kesenjangan diantara keduanya. Perusahaan bisa mengadakan konseling dan bimbingan karir tiap tahun nya yang menjadi wadah untuk memperlancarkan Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Apabila yang menjadi hambatan karir karyawan kurang berkembang adalah faktor pendidikan, perusahaan bisa meningkatkan intensitas pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan-karyawannya. Bagi karyawan berprestasi yang hanya berpendidikan terakhir SMA bisa diberikan kesempatan dari perusahaan melanjutkan pendidikan untuk meraih gelar sarjana agar perusahaan memiliki aset karyawan yang kompeten Dengan begitu juga akan menjadi Produktivitas kerja karyawan yang cukup baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja seorang karyawan, selain itu juga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta STIE YKPN.
- Erdiansyah, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Sherlie, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wijayaningsih, n.d. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang bahagia ataupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan ataupun pengalaman kerja seseorang.
- Ningsih, W. A. S., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Perspektif Islam. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(1), 103-123.
- Larasari, I. (2022). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT ASTRA INTERNASIONAL TBK-TSO SEKAYU (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Darmawansyah, M. A. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Desi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Tenaga Kependidikan UIN Raden Intan Lampung) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

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

- Adinda, S. (2022). Pengaruh Experiential Marketing Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Pada KFC Arifin Ahmad Pekanbaru. Uin Suska Riau.
- Puspa Diana Kholida, - (2023) Pengaruh Perceived Quality, Brand Association Dan Brand Loyalty Terhadap Repurchase Buying (Studi Pada Produk Skincare Ms Glow Di Kecamatan Binawidya, Pekanbaru). Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya
- Widodo, S. E. 2015. Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Widyastuti, et. al. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Al-Mujtahadah Press
- Astuti, I., A., G, dan Ida, A., A. 2018. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT. FIF Group cabang Klungkung di Kabupaten Klungkung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, Vol4 (1), 10-17.
- Dewi, I., A., K, Sukadan, W, dan Wayan, S. 2022. Pengaruh kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Klungkung. Pengaruh kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Klungkung. Jurnal EMAS, Vol 3 (1), 105-114.
- Djalil, A, dan Wiara, S., G., D. 2020. Pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT daya anugrah mandiri). Jurnal Ekonomi, Vol.02 (2), 86-94.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ekawarna. 2018. Manajemen Konflik dan Stres. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Emron, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Mara, H., Priyanto, W., & Damayani, A. T. (2019). Pengembangan media pembelajaran tematik ular tangga berbagai pekerjaan. Mimbar PGSD Undiksha, 7(3).

- UPfah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33
- Maesyarah, A. A. (2018). Analisis efektivitas Pperan balai latihan kerja (BLK) dalam Meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut prespektif ekonomi islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). Repository. <http://repository.radenintan.ac.id/3644/1/Skripsi> lengkap AMI.
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2),94-107.
- Abdullah, D. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *MAKSI*, 3(2).
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *VALUES*, 1(4).
- Ramadhani, I. R. (2022). Pengaruh gaji melalui semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indonesia cabang Banjar (Doctoral dissertation Universitas Siliwangi)
- Permana, A. S. J., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business*, 1(2), 226-233.
- Mariana, T. (2023). Pengaruh beban kerja, pengembangan karir, serta pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK DI AREA JAKARTA KOTA) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Ariansyah, F., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) KOTA BIMA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 01-09.
- Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3305-3318.

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR PADA
PTPN V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR RIAU**

**KUESIONER
PENELITIAN**

Kepada :

Bapak/ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Pitri Yani Mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim riau. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penulis skripsi mengenai “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR PADA PTPN V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR RIAU** ”. Memohon ketersediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/ibu berikan Insya’Allah dijamin kerahasiannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

Pitri Yani

NIM. 11970123771



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Data Responden (Petunjuk : Berilah tanda (√) pada jawaban yang andamaksud).

1. Nama :
 2. Umur :
 3. Pendidikan Terakhir :
 4. Lama bekerja :
 5. Jenis kelamin :
- Laki-laki Perempuan

B. Petunjuk pengisian daftar pernyataan.

1. Pilihlah jawaban pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
2. Saudara dapat memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban **SS,S,N,TS** dan **STS** pada kolom yang telah disediakan. Keterangan :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Netral (N)	Skor 3
Tidak setuju (TS)	Skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	Skor 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR PADA
PTPN V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR RIAU**

1. Produktivitas karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
3	Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan					
5	saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
6	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					

2. Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi					
2	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan					
3	Menurut saya bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja					
4	Menurut saya insentif yang diberikan bermamfaat untuk kehidupan pribadi atau pun keluarga					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
6	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan					
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan					
8	Kelengkapan peralatan/perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan cukup mendukung					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengembangan karir karyawan (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk mengembangkan karir semakin tinggi					
2	Perusahaan selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir nya					
3	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk pengembangan karir individu melalui program pelatihan/kursus					
4	Pelatihan yang saya dapatkan mampu membuat saya bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi					
5	Perusahaan memberikan aktivitas untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia					
6	Pelatihan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meraih jenjang karir yang lebih tinggi					
7	Perusahaan memberikan umpan balik atas jasa yang telah diberikan karyawan terhadap kemajuan perusahaan					
8	Atasan bersikap baik kepada karyawan jika karyawan menunjukkan prestasi yang lebih baik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampe1	Kompensasi (X1)								Total	Pengembangan Karir (X2)								Total	Produktifitas (Y)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	5	4	5	5	5	5	4	37	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	4	5	4	27	
2	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	3	5	4	4	4	4	32	4	4	5	5	5	3	26	
3	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	5	5	4	5	5	4	36	5	5	5	5	5	4	29	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	30	4	3	5	4	5	5	4	34	4	4	3	4	3	3	21	
5	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	23	
6	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	4	4	4	4	4	3	30	4	5	3	3	3	3	21	
7	4	5	3	4	4	3	5	4	32	4	5	5	4	5	5	4	36	4	4	4	5	4	4	25	
8	3	3	3	4	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	3	4	4	22	
9	5	4	3	3	3	4	3	5	30	5	5	5	5	4	4	5	37	5	4	3	4	3	4	23	
10	4	4	3	3	3	3	3	4	27	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	4	4	22	
11	4	5	3	5	3	3	3	4	30	4	4	5	4	4	4	5	34	4	3	3	4	4	3	21	
12	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	5	5	5	5	4	36	4	4	4	4	4	4	24	
13	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	5	4	5	4	4	4	34	5	5	5	5	5	4	29	
14	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	4	5	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	30	
15	5	5	3	3	4	2	5	5	32	5	5	5	4	5	5	5	39	3	3	4	5	4	3	22	
16	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	5	5	4	4	4	34	5	5	5	5	3	4	27	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
18	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	4	3	4	4	4	3	29	4	3	4	4	5	3	23	
19	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	36	5	4	4	5	5	4	27	
20	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3	4	4	5	4	4	3	31	3	5	5	5	5	4	27	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
22	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	4	5	4	4	25	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
24	4	4	2	2	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	3	4	31	2	4	3	3	3	3	18	
25	4	5	4	4	4	3	3	4	31	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	26	
26	4	4	3	3	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	25	
27	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	5	5	4	4	4	34	4	5	5	4	5	4	27	
28	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	30	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
30	4	3	3	3	3	4	5	4	29	3	3	3	3	5	5	3	30	5	5	5	5	5	3	28	
31	4	5	4	5	5	5	5	4	37	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	4	5	4	27	
32	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	3	5	4	4	4	4	32	4	4	5	5	5	3	26	
33	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	4	29	
34	4	4	2	4	4	4	4	4	30	4	3	5	4	5	5	3	33	4	4	3	4	3	3	21	
35	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	3	4	4	4	23	
36	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	4	4	4	4	4	4	31	4	5	3	3	3	3	21	
37	4	5	3	4	4	3	5	4	32	4	5	5	4	5	5	4	37	4	4	4	5	4	4	25	
38	3	3	3	4	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	4	4	22	
39	5	4	3	3	3	4	3	5	30	5	5	5	5	4	4	5	37	5	4	3	4	3	4	23	
40	4	4	3	3	3	3	3	4	27	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	4	4	22	
41	4	5	3	5	3	3	3	4	30	4	4	5	4	4	4	4	33	4	3	3	4	4	3	21	
42	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	5	5	5	5	4	37	4	4	4	4	4	4	24	
43	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	5	4	5	4	4	5	36	5	5	5	5	5	4	29	
44	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	
45	5	5	3	3	4	2	5	5	32	5	5	5	4	5	4	5	38	3	3	4	5	4	3	22	
46	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	5	5	4	4	5	35	5	5	5	5	3	4	27	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
48	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	4	3	4	4	4	4	30	4	3	4	5	3	4	23	
49	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	37	5	4	4	5	5	4	27	
50	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3	4	4	5	4	4	5	33	3	5	5	5	5	4	27	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
52	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	4	5	4	4	25	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
54	4	4	2	2	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	3	3	3	3	18	
55	4	5	4	4	4	3	3	4	31	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	26	
56	4	4	3	3	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	25	
57	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	5	4	4	5	4	35	4	5	5	4	5	4	27	
58	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
60	4	3	3	3	3	4	5	4	29	3	3	3	3	5	5	3	30	5	5	5	5	5	3	28	
61	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	27	
62	5	4	5	5	5	4	2	4	34	4	3	3	3	4	3	3	27	4	5	4	4	4	4	25	
63	2	4	4	3	4	4	2	4	27	4	3	3	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	25	
64	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	4	4	3	4	21	
65	4	5	5	4	5	3	2	3	31	3	3	3	3	3	3	4	25	3	2	4	4	4	3	20	
66	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	4	38	4	4	5	4	4	4	25	
67	4	3	4	3	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	5	33	3	3	4	4	4	4	22	
68	4	5	4	5	4	4	3	3	32	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	4	3	3	4	21	
69	4	5	3	3	4	5	3	4	31	3	3	3	3	4	3	3	26	4	3	5	4	3	4	23	
70	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3	3	3	3	3	3	4	25	4	3	4	4	3	4	22	
71	4	3	3	4	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	3	3	21	
72	5	5	4	4	3	3	3	4	31	3	3	4	3	4	3	4	28	4	4	3	3	3	3	21	
73	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	3	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	24	
74	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4	4	4	4	4											

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

91	5	4	5	4	4	4	3	4	33	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4	4	4	5	4	5	26
92	5	5	5	4	4	4	3	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	5	26
93	5	5	4	5	4	5	4	5	37	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	4	5	4	5	4	27
94	3	4	4	5	5	5	3	3	32	4	4	3	4	3	4	3	3	28	4	4	5	5	5	3	26
95	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4	4	5	4	5	5	4	4	35	5	5	5	5	5	4	29
96	4	4	4	3	4	3	3	4	29	4	4	5	4	4	4	2	4	31	4	4	3	4	3	3	21
97	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	4	4	4	23
98	3	4	5	3	3	3	3	4	28	4	2	2	4	4	4	4	4	28	4	5	3	3	3	3	21
99	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4	4	5	4	4	5	3	4	33	4	4	4	5	4	4	25
100	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	22
101	3	5	4	3	4	3	4	4	30	5	3	3	4	5	4	3	3	30	5	4	3	4	3	4	23
102	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	3	3	4	4	4	22
103	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	4	3	5	4	5	3	5	33	4	3	3	4	4	3	21
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24
105	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	4	3	4	5	4	5	4	34	5	5	5	5	5	4	29
106	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
107	5	3	3	4	5	4	3	5	32	4	4	5	5	5	5	3	3	34	3	3	4	5	4	3	22
108	5	5	5	5	5	3	4	4	36	5	3	3	4	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	4	27
109	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
110	3	4	3	4	5	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	3	4	5	3	4	23
111	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	4	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	5	4	27
112	4	3	5	5	5	5	4	4	35	5	4	4	4	4	4	3	3	31	3	5	5	5	5	4	27
113	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4	4	4	5	4	4	25
115	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
116	4	2	4	3	3	3	3	4	26	4	3	4	3	4	4	2	2	26	2	4	3	3	3	3	18
117	3	4	4	4	5	5	4	4	33	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	5	5	4	26
118	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	3	30	5	4	4	4	4	4	25
119	5	4	5	5	4	5	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	4	5	4	27
120	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	30
121	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
122	5	5	5	5	5	5	3	5	38	3	5	5	5	4	3	3	3	31	5	5	5	5	5	3	28
123	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	3	3	21
124	3	5	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	3	4	4	3	3	27	4	4	4	4	3	3	22
125	4	5	4	5	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	4	3	3	21
126	3	5	4	5	5	4	4	3	33	4	4	4	4	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18
127	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	24
128	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30
129	4	5	4	5	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
130	5	4	4	4	4	3	4	4	32	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30
131	3	5	5	4	4	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	21
132	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
133	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
134	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	5	3	3	2	32	3	4	4	4	4	4	23
135	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	3	22
136	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
137	3	5	4	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	4	5	4	3	32	5	4	3	4	5	3	24
138	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	4	4	5	4	5	5	5	37	5	4	5	4	5	4	27
139	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	5	4	5	5	5	28
140	4	4	5	5	3	3	4	4	33	4	3	5	4	4	3	4	3	30	3	4	3	3	3	3	19
141	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4	5	5	4	4	5	4	4	35	5	5	4	4	4	4	26
142	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	2	5	4	4	5	4	3	31	4	4	2	4	4	4	22
143	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	22
144	4	5	3	3	3	3	4	3	28	3	4	4	4	2	2	4	3	26	4	4	4	4	4	3	23
145	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	5	3	4	4	3	23
146	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	3	4	4	4	21
147	5	4	3	4	3	4	4	5	32	5	5	5	5	3	3	4	4	34	5	4	3	3	3	4	22
148	4	3	3	4	4	4	3	4	29	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	4	3	3	3	3	20
149	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	5	4	4	3	5	3	32	4	5	3	3	3	3	23
150	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	5	4	4	35	3	4	4	4	4	4	23
151	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4	5	4	5	4	3	4	4	33	5	4	5	4	4	4	26
152	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	29
153	3	3	4	5	4	3	5	5	32	5	5	4	5	5	3	3	3	36	5	5	3	3	4	2	22
154	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4	4	5	5	3	3	4	4	32	5	5	5	5	4	4	28
155	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
156	4	3	4	5	3	4	4	3	30	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	4	4	22
157	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	5	4	5	4	4	4	4	35	5	5	4	4	4	5	27
158	3	5	5	5	5	4	4	3	34	3	4	4	5	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	3	21
159	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
160	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	5	4	4	34	5	4	4	4	4	4	25
161	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
162	2	4	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	3	4	3	3	29	4	4	2	2	4	3	19
163	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	5														

Lampiran 3 : Hasil Olahan Data Penelitian

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	95	50.8	50.8	50.8
	Perempuan	92	49.2	49.2	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	25	13.4	13.4	13.4
	31-40 Tahun	103	55.1	55.1	68.4
	41-50 Tahun	45	24.1	24.1	92.5
	>50 Tahun	14	7.5	7.5	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	8.0	8.0	8.0
	D3	30	16.0	16.0	24.1
	S1	125	66.8	66.8	90.9
	S2	17	9.1	9.1	100.0
	Total	187	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.

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-11 Bulan	17	9.1	9.1	9.1
	1-5 Tahun	14	7.5	7.5	16.6
	6-10 Tahun	122	65.2	65.2	81.8
	11-15 Tahun	24	12.8	12.8	94.7
	>16 Tahun	10	5.3	5.3	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan

Kompensasi (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Netral	27	14.4	14.4	15.5
	Setuju	101	54.0	54.0	69.5
	Sangat Setuju	57	30.5	30.5	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.5	.5	.5
	Netral	18	9.6	9.6	10.2
	Setuju	110	58.8	58.8	69.0
	Sangat Setuju	58	31.0	31.0	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	2.1	2.1	2.1
Netral	48	25.7	25.7	27.8
Setuju	93	49.7	49.7	77.5
Sangat Setuju	42	22.5	22.5	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	37	19.8	19.8	20.9
Setuju	95	50.8	50.8	71.7
Sangat Setuju	53	28.3	28.3	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	27	14.4	14.4	14.4
Setuju	106	56.7	56.7	71.1
Sangat Setuju	54	28.9	28.9	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	46	24.6	24.6	25.7
Setuju	105	56.1	56.1	81.8
SangatSetuju	34	18.2	18.2	100.0
Total	187	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.

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	2.7	2.7	2.7
Netral	45	24.1	24.1	26.7
Setuju	99	52.9	52.9	79.7
Sangat Setuju	38	20.3	20.3	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	25	13.4	13.4	13.4
Setuju	115	61.5	61.5	74.9
SangatSetuju	47	25.1	25.1	100.0
Total	187	100.0	100.0	

Pengembangan Karir (X2)
P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	28	15.0	15.0	15.0
Setuju	125	66.8	66.8	81.8
Sangat Setuju	34	18.2	18.2	100.0
Total	187	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.

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	33	17.6	17.6	18.7
Setuju	109	58.3	58.3	77.0
Sangat Setuju	43	23.0	23.0	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	28	15.0	15.0	16.0
Setuju	95	50.8	50.8	66.8
Sangat Setuju	62	33.2	33.2	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	20	10.7	10.7	10.7
Setuju	116	62.0	62.0	72.7
Sangat Setuju	51	27.3	27.3	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	21	11.2	11.2	12.3
Setuju	119	63.6	63.6	75.9
Sangat Setuju	45	24.1	24.1	100.0
Total	187	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.

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.5	.5	.5
Netral	26	13.9	13.9	14.4
Setuju	107	57.2	57.2	71.7
Sangat Setuju	53	28.3	28.3	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	40	21.4	21.4	22.5
Setuju	104	55.6	55.6	78.1
Sangat Setuju	41	21.9	21.9	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	38	20.3	20.3	21.4
Setuju	112	59.9	59.9	81.3
Sangat Setuju	35	18.7	18.7	100.0
Total	187	100.0	100.0	

Produktivitas Kerja(Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	2.1	2.1	2.1
Netral	22	11.8	11.8	13.9
Setuju	108	57.8	57.8	71.7
Sangat Setuju	53	28.3	28.3	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	1.6	1.6	1.6
Netral	31	16.6	16.6	18.2
Setuju	104	55.6	55.6	73.8
Sangat Setuju	49	26.2	26.2	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	50	26.7	26.7	27.8
Setuju	89	47.6	47.6	75.4
Sangat Setuju	46	24.6	24.6	100.0
Total	187	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.

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.1	1.1	1.1
Netral	33	17.6	17.6	18.7
Setuju	92	49.2	49.2	67.9
Sangat Setuju	60	32.1	32.1	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	41	21.9	21.9	21.9
Setuju	100	53.5	53.5	75.4
Sangat Setuju	46	24.6	24.6	100.0
Total	187	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.5	.5	.5
Netral	46	24.6	24.6	25.1
Setuju	116	62.0	62.0	87.2
Sangat Setuju	24	12.8	12.8	100.0
Total	187	100.0	100.0	

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Kompensasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28.28	9.772	.434	.776
P2	28.21	10.008	.436	.775
P3	28.49	8.982	.570	.753
P4	28.35	8.875	.631	.742
P5	28.27	9.382	.588	.752
P6	28.50	9.585	.489	.767
P7	28.51	9.724	.401	.782
P8	28.30	10.114	.419	.777

Pengembangan Karir (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28.55	10.066	.522	.815
P2	28.55	9.550	.557	.811
P3	28.42	9.438	.545	.813
P4	28.41	9.598	.639	.801
P5	28.47	9.960	.500	.818
P6	28.44	9.366	.628	.801
P7	28.59	9.275	.607	.804
P8	28.61	9.969	.458	.824

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	20.04	6.665	.496	.795
P2	20.10	6.694	.474	.800
P3	20.21	5.790	.711	.745
P4	20.04	6.181	.607	.771
P5	20.14	6.271	.632	.765
P6	20.29	6.908	.497	.795

Uji Reliabilitas

Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15794868
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

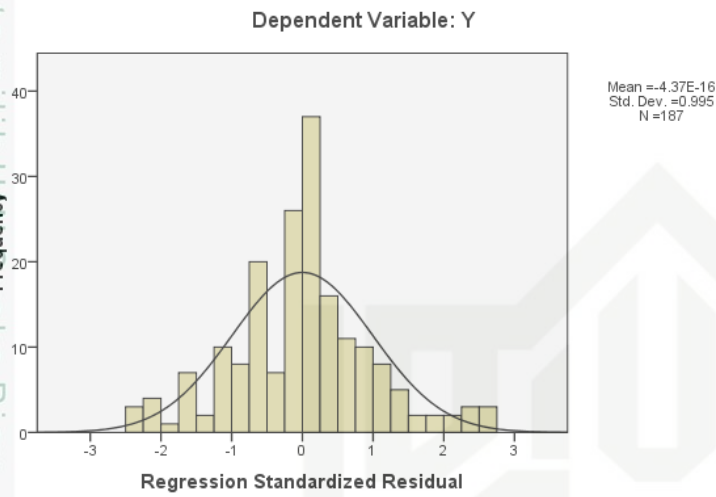
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

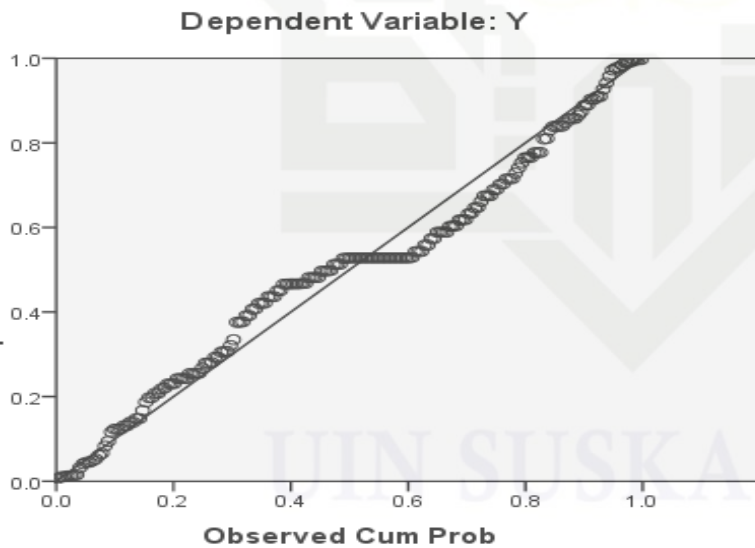
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Uji Multikolinieritas

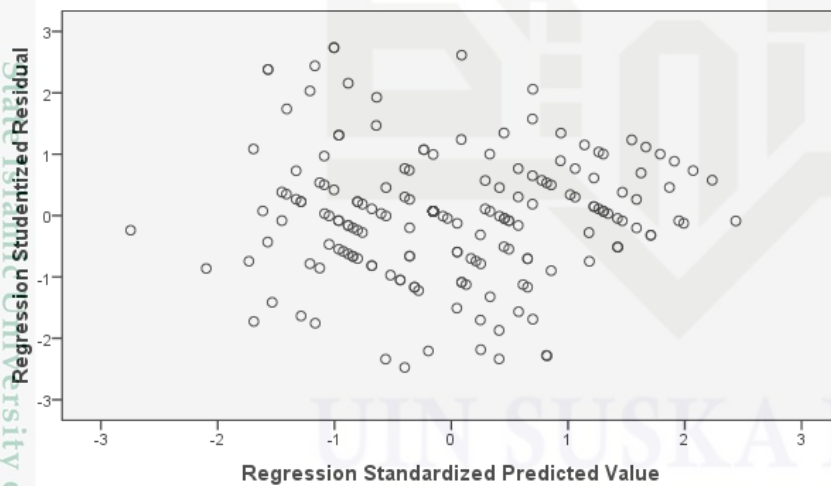
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.488	1.695		1.467	.144		
	X1	.416	.054	.486	7.689	.000	.712	1.404
	X2	.251	.054	.295	4.675	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



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

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.471	2.170	1.858

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.488	1.695		1.467	.144		
	X1	.416	.054	.486	7.689	.000	.712	1.404
	X2	.251	.054	.295	4.675	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Y

Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.488	1.695		1.467	.144		
	X1	.416	.054	.486	7.689	.000	.712	1.404
	X2	.251	.054	.295	4.675	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Y

Uji E Simultan

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

2. Dilarang mengemukakan 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.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.707	2	394.853	83.880	.000 ^a
	Residual	866.154	184	4.707		
	Total	1655.861	186			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.471	2.170	1.858

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

POTO TAMPAK DEPAN PTPN V PKS SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© HIKMAH UIN SUSKA RIAU Stat 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.

Nomor : U.5.SPA/X./O/1/2023
 Lamp. :-

Sei Pagar, 12 Januari 2023

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
 Di Tempat

Hal : Izin Pra Riset

Ref :

- Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B. 6553/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2022 tanggal 23 Desember 2022, hal Pra Riset, dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “ **Kontribusi Kompensasi dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Keuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau** ”

Pada prinsipnya kami dapat memenuhi permohonan saudara untuk memberikan izin kepada 1 (satu) orang Mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim di Kebun Sei Pagar sesuai nama sebagai berikut :

No	Nama Siswa	NIM	Jenis Kelamin	Waktu Pelaksanaan
1.	Pitri Yani	11970123771	Perempuan	

Ketentuan yang harus dipenuhi peserta adalah :

- Segala biaya yang timbul dalam melakukan Praktek Kerja Lapangan tersebut ditanggung sendiri oleh peserta.
- Peserta agar mentaati ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara V termasuk kerahasiaanya.
- Peserta wajib melakukan Protokol Kesehatan Covid-19 berikut sanksi terhadap pelanggaran tersebut pada saat melaksanakan Praktek Kerja Lapangan.
- Data yang diperoleh selama melakukan Praktek Kerja Lapangan hanya dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah pada Institusi terkait.
- Jika pada saat melakukan Praktek Kerja Lapangan terjadi kecelakaan terhadap peserta didalam maupun diluar Perusahaan, tidak menjadi tanggung jawab PT Perkebunan Nusantara V.
- Setelah selesai melaksanakan Praktek Kerja Lapangan peserta wajib membuat laporan tertulis kegiatan yang dilaksanakan dan disampaikan kepada Manajer Kebun Sei Pagar PT Perkebunan Nusantara V.
- Mahasiswa yang namanya tersebut diatas dapat melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PKS Sei Pagar PT. Perkebunan Nusantara V apabila telah menyerahkan surat bersedia dan patuh terhadap ketentuan tersebut diatas dan diketahui oleh Sekolah Siswi yang bersangkutan (dengan stempel).

Demikian disampaikan, agar maklum.

Pj. Manajer Kebun Sei Pagar

Taufik Susanto

Tembusan :
 - Pertinggal



SURAT KETERANGAN

No : 5.SPA/SKT/ 10 /IX/ 2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer Kebun Sei Pagar PT. Perkebunan Nusantara –V dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Taufik Susanto
SAP : 5000253
Jabatan : Manajer Sei Pagar

Dengan ini menerangkan :

No	Nama	Nim	Jurusan	Semester
1	Pitri Yani	11970123771	Manajemen	IX (Sembilan)

Benar nama diatas telah selesai melaksanakan Riset yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar kabupaten Kampar Propinsi Riau”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebun Sei Pagar, 20 September 2023
Manajer

Taufik Susanto

AKHLAK: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

2. Dilarang mengemukakan 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin 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.

BIOGRAFI PENULIS



Pitri Yani lahir di gobah 03 febuari 2000 di Kecamatan tambang kabupaten kampar, Provinsi Riau, Lahir dari pasangan ayahanda Zailis dan ibunda Lisnarti penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yaitu M.Syarkawi dan Sintya Lestari.

Penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar (SDN) 015 desa Gobah pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Negeri Gobah dan lulus 2016, Kemudian melanjutkan Pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kampar Timur dan lulus tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri Islam di Pekanbaru yaitu Universitas Islam Negeri Sultan syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen S1 untuk meraih gelar sarjana Strata Satu (S.E). Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL). Kemudian pada tahun Juli sampai Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Tri Mulya Jaya , Kecamatan Ukui, Kabupaten Palalawan Riau

Penulis telah melaksanakan judul skripsi **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau”** dan dinyatakan LULUS dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).