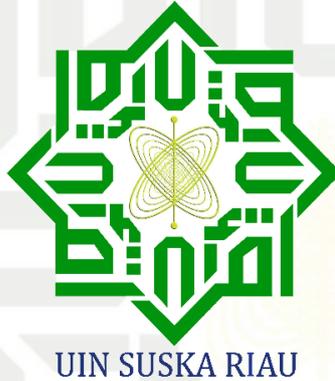




**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TASMA PUJA KECAMATAN BATANG CENAKU  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh

**TITANIA STEFANI**  
**NIM. 12070126570**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : TITANA STEFANI  
NIM : 12070126570  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MSDM  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. TASMA PUJA KECAMATAN  
BATANAG CENAK KABUPATEN INDRAGIRI HULU

DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING

  
SAHWIRI TRIANDANI  
NIP. 198208062006042002

MENGETAHUI

DEKAN

  
  
Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM  
NIP. 1970008261999032001

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN

  
ASTUTI MEFLINDA, SE., MM  
NIP. 197205132007012018

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Titania Stefani

NIM : 12070126570

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kecamatan  
Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

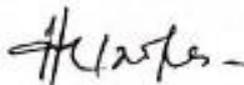
Tanggal Ujian : 4 Oktober 2024

### Tim Penguji

Ketua

Dr. Hariza Hasyim, S.E, M.Si

NIP/NIK. 19760910 200901 2 .....



Sekretaris

Saipul Al Sukri, SE, M.Si

NIP/NIK. 19860108201903 1 007 .....



Penguji 1

Zulhaida, SE, MM

NIP/NIK. 19741204 201411 2 .....



Penguji 2

Meri Sandora, SE. MM

NIP/NIK. 19790505 200710 2 001 .....



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Titania Stefani  
NIM : 12070126570  
Tempat/Tgl. Lahir : Banjar Negara, 24 September 2003  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen S1  
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan  
Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku  
Kabupaten Indragiri Hulu

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, 24 Oktober 2024  
Yang membuat pernyataan

  
Titania Stefani  
NIM : 12070126570

\*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.

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**TITANIA STEFANI**  
**12070126570**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 86 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan program SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 3,297 > t_{tabel} 1,988$  dan  $sig (0,001) < 0,05$  dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja karyawan dengan nilai  $3,404 > t_{tabel} 1,998$  dan  $sig (0,001) < 0,05$ . Dengan menggunakan uji F tabel pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $30,444 > f_{tabel} sebesar 3,11$ . Sementara itu R square sebesar 0,668 hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 66,8% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION IN PT TASMA PUJA BATANG CENAKU DISTRICT INDRAGIRI HULU DISTRICT**

**TITANIA STEFANI**  
**12070126570**

*The purpose of this research is to determine the influence of Career Development and Compensation on PT employee job satisfaction. Tasma Puja, Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency. The population in this research is all employees of PT. Tasma Puja, totaling 86 employees. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 26 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the career development t test has a positive effect on employee job satisfaction with a calculated t value of  $3.297 > t$  table  $1.988$  and  $\text{sig} (0.001) < 0, 05$  and compensation has a positive effect on employee job satisfaction with a value of  $3.404 > t$  table  $1.998$  and  $\text{sig} (0.001) < 0.05$ . By using the F table test, career development and compensation simultaneously influence employee job satisfaction with a value of  $30.444 > f$  table of  $3.11$ . Meanwhile, the R square is  $0.668$ , this shows that the career development and compensation variables as a whole have an influence of  $66.8\%$  on job satisfaction. Meanwhile, the remaining  $33.2\%$  was influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords:** Career Development, Compensation and Job Satisfaction

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”**. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Mutolib dan Ibunda Lili Suprapti terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberi perhatian, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, semoga beliau selalu bangga terhadap penulis. Dan saudara tercinta Galih Aqila Afandi. Dalam



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

penulisan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa dukungan dan bantuan berbagai pihak, penulis skripsi ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu perkenankan lah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas, 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 Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S. Sos, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau..
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Fitri Hidayati SE,MM Selaku penasehat Akademis yng senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
9. Ibu Sahwitri Triandani, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Tendik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan
11. Pimpinan dan karyawan pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
12. Kepada patner teman hidup saya yang terkasih yang tak kalah penting kehadirannya, Aldi Desta Romadoni yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, pikiran materi maupun moril. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya kontribusi banyak dalam penelitian skripsi ini
13. Kepada sahabatku Nindi Lestya Ningsih, S.tr.Kom dan Hanifah Jauza Khoirunisa yang selalu memberikan dukungan, motivasi, bantuan terhadap penulis selama pengerjaan tugas akhir ini.
14. Teruntuk squad umang umang.ctk yang selalu memberikan dukungan, motivasi, bantuan terhadap penulis selama pengerjaan tugas akhir ini.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya sekripsi ini.

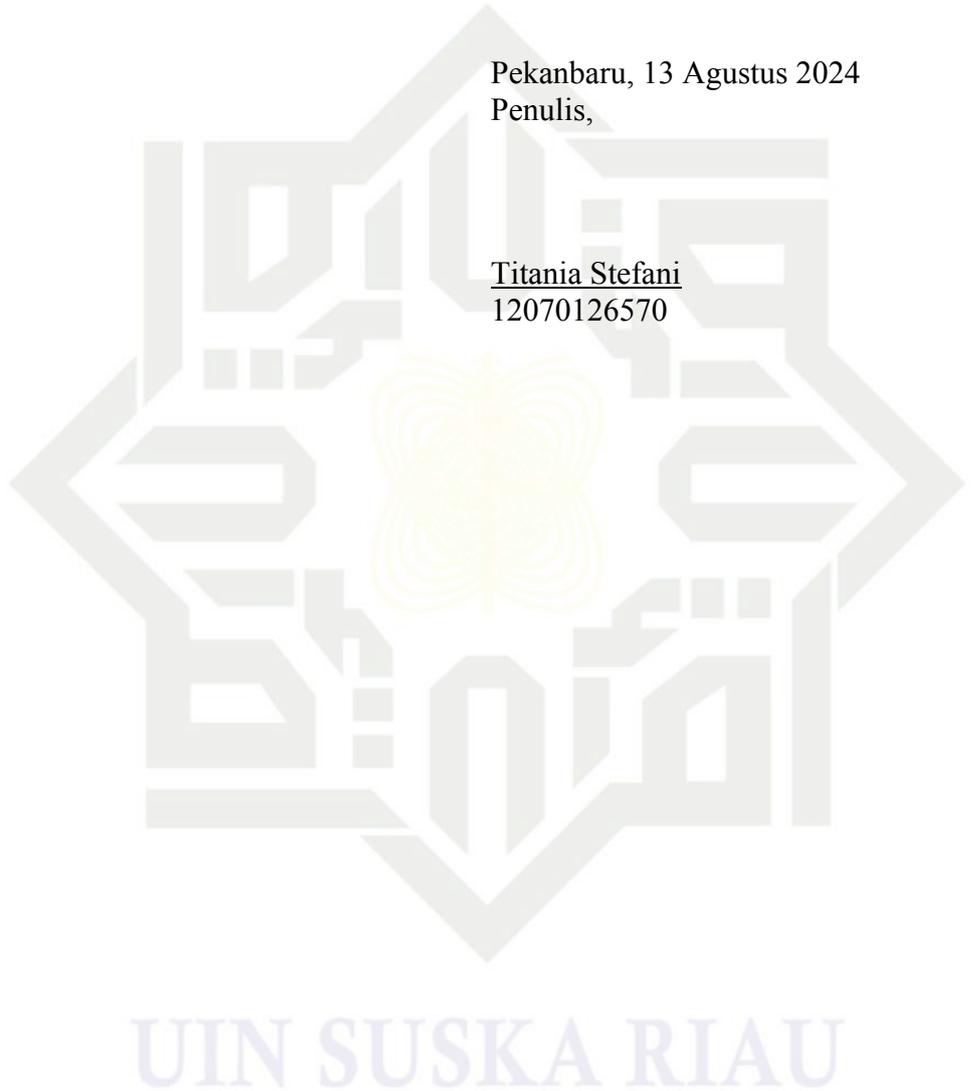
**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Amin Yaa Rabbal Alamiin.

Pekanbaru, 13 Agustus 2024  
Penulis,

Titania Stefani  
12070126570



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
1.5 Sistematis Penulisan.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.3 Kepuasan Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.4 Pengembangan Karir.....	21
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	21
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	22
2.4.3 Indikator Pengembangan Karir.....	24
2.5 Kompensasi.....	25
2.5.1 Pengertian Kompensasi .....	25
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.3	Jenis-Jenis Kompensasi .....	28
2.5.4	Indikator Kompensasi .....	29
2.6	Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti .....	31
2.6.1	Pandangan Islam Dalam Kepuasan Kerja .....	31
2.6.2	Pandangan Islam Dalam Pengembangan Karir .....	32
2.6.3	Pandangan Islam Dalam Kompensasi .....	33
2.7	Penelitian Terdahulu .....	34
2.8	Kerangka Pemikiran .....	37
2.9	Devinisi Konsep Operasional Penelitian .....	38
2.10	Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>42</b>
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	42
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	42
3.2.1	Sumber Data .....	42
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.4	Populasi Dan Sampel .....	44
3.5	Metode Analisis Data .....	44
3.6	Uji Kualitas Data .....	45
3.6.1	Uji Validitas .....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	46
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	46
3.7.1	Uji Normalitas .....	46
3.7.2	Uji Multikolinearitas .....	47
3.7.3	Uji Heteroskedastistas .....	47
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
3.9	Hipotesis .....	49
3.9.1	Uji Parsial (Uji T) .....	49
3.9.2	Uji Simultan .....	49
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	50
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>		<b>51</b>
6.1	Sejarah Singkat .....	51



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

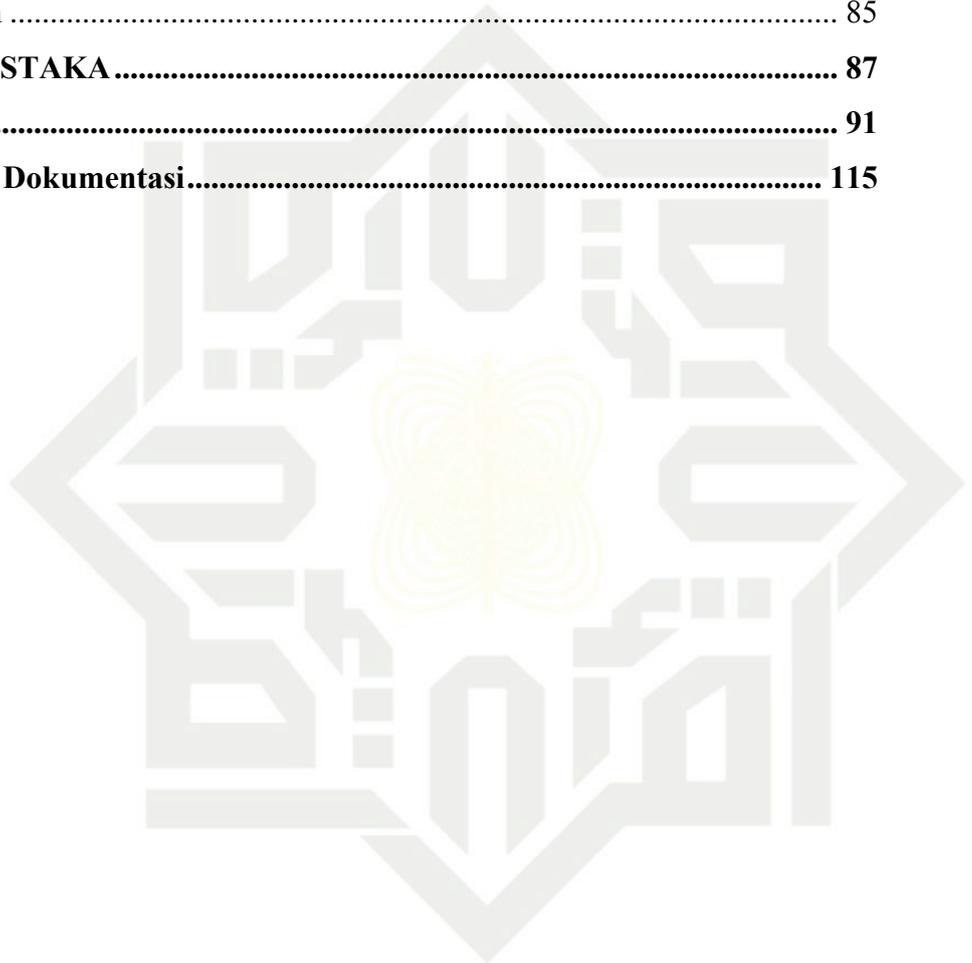
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

6.2	Visi dan Misi.....	51
6.2.1	Visi	51
6.2.2	Misi.....	52
6.2.3	Motto .....	52
6.3	Struktur Organisasi .....	52
6.4	<i>Job Descriptiton</i> .....	53
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>57</b>
5.1	Deskriptif Karakteristik Responden.....	58
5.1.1	Responden Berdasarkan Umur .....	58
5.1.2	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
5.1.3	Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
5.1.4	Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
5.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	60
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir .....	62
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	64
5.3.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	66
5.3	Uji Kualitas Data.....	67
5.3.1	Uji Validitas.....	67
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	69
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	69
5.4.1	Uji Normalitas .....	69
5.4.2	Uji Multikolinearitas .....	71
5.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	72
5.5	Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
5.6	Uji Hipotesis .....	75
5.6.1	Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t) .....	75
5.6.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	77
5.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
5.8	Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	79
5.8.1	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja .....	79

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	81
5.8.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	82
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
1.1 Kesimpulan .....	84
1.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>
<b>Lampiran 11 Dokumentasi.....</b>	<b>115</b>



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan Dan Tingkat <i>Labour Turn Over</i> Karyawan pada PT Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2019-2023.....	4
Tabel 1. 2	Data Absensi Karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2019-2023 .....	5
Tabel 1. 3	Data Pelatihan Karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2021-2023 .....	6
Tabel 1.4	Data Besaran Gaji dan Bonus Karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2019-2023.....	8
Tabel 2. 1	PenelitianTerdahulu.....	34
Tabel 2. 2	Devinisi Konsep Operasional Penantian .....	38
Tabel 3. 1	Interpretasi Perhitungan Korelasi.....	45
Tabel 5. 1	Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 5. 4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden pada variabel Pengembangan Karir .....	60
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi .....	60
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 5. 8	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	64
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas .....	66
Tabel 5. 10	Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 5. 11	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	69
Tabel 5. 12	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 5. 14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	72
Tabel 5. 15	Hasil Hipotesis Uji Parsial (T).....	74
Tabel 5. 16	Hasil Uji Simultan (F) .....	76
Tabel 5. 17	Interpretasi Perhitungan Korelasi .....	78
Tabel 5. 18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	79

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 3. 1 Lokasi Penelitian.....	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sumber: PT. Tasma Puja 2024.....	52
Gambar 5. 1 Uji Heteroskedastisitas.....	73



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

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting untuk memajukan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan tujuan organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan tujuan karyawan organisasi atau perusahaan

Ketika sumber daya manusia memiliki kualitas rendah, hal ini akan menjadi tantangan dalam era globalisasi yang ditandai oleh persaingan tingkat mutu. Jika perusahaan ingin berperan aktif dalam kompetisi global, Pengembangan potensi dan kualitas sumber daya manusia ini akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Armstrong, M. (2015). A Handbook of Human Resource Management Practice menekankan bahwa pengembangan kualitas SDM melalui pelatihan dan kesempatan pengembangan karir memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih kompeten dan termotivasi dalam pekerjaannya. Sangat banyak faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kepuasan karyawan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kaerja karyawan yaitu kompensasi, dan pengembangan karir (Dessler, G 2016).



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan dalam pekerjaan juga dapat tercermin ketika karyawan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan penerimaan lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan itu sendiri menjadi meningkat. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat, terutama pada aspek pengembangan karir dan kompensasi.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pengembangan karir yang merupakan hak karyawan untuk mendapatkan pencapaian yang maksimal sesuai dengan kewajiban untuk hidup yang lebih baik. Pengembangan karir merupakan suatu rencana masa depan karyawan didalam perusahaan dengan tujuan sebagai pengembangan diri (Mangkunegara, 2021). Pengembangan karir disebut sebagai aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi (Jumiyati dan Yunidyawati, 2019). Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk mengambil peran yang lebih tinggi atau memiliki tanggung jawab yang lebih besar, mereka merasa diakui dan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa bahwa mereka sedang berkembang dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka.

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007 dalam Damara & Carol, 2020). Selain itu, kompensasi juga didefinisikan sebagai

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

sesuatu kewajiban yang diberikan setelah karyawan melakukan suatu pekerjaannya, ketika karyawan melakukan suatu pekerjaan sesuai target perusahaan tentu saja perusahaan akan memberikan reward atas jeri payah yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama bekerja (Kasim, 2016). Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang baik, mereka merasa diakui atas kontribusi mereka. Pengakuan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan penting dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, yang mana PT Tasma Puja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan Kelapa Sawit serta pabrik pengolahannya (PKS). Selain itu, PT. Tasma Puja juga membuat bahan baku khususnya minyak sawit *Cride Palm Oil* (CPO) di dalam negeri maupun untuk ekspor. Serta meningkatkan penerimaan devisa negara dalam perdagangan komoditi (non-migas) melalui penyediaan barang ekspor hasil perkebunan *Cride Palm Oil* (CPO).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis kepada supervisor PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, ditemukan bahwa masih kurang memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan terkait pengembangan karir dan kompensasi. Kemudian Beliau juga mengatakan bahwa dalam pengembangan karir perusahaan memiliki pelatihan yang cukup jelas tetapi mengalami kendala terkait SDM nya. Meskipun perusahaan menawarkan beberapa program pelatihan partisipasi yang rendah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

diantara karyawan menjadi perhatian utama. Kemudian hasil wawancara dengan supervisor PT. Tasma Puja, ditemukan bahwa di PT. Tasma Puja banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja salah satu contohnya adalah kurangnya rasa nyaman saat melakukan pekerjaan, kurangnya dihargai, dan kurang bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, hal tersebut dapat menimbulkan faktor yang dapat membuat karyawan menjadi tidak fokus dan berkonsentrasi saat bekerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan relatif rendah dibuktikan dengan adanya *turnover* karyawan yang terjadi pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu tingkat *turnover* karyawan pada PT Tasma Puja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Data Karyawan Dan Tingkat Labour Turn Over Karyawan pada PT Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2019-2023.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO%
2019	95	3	2	94	3,17%
2020	94	2	3	95	2,11%
2021	95	3	1	93	3,14%
2022	93	5	2	90	5,46%
2023	90	6	2	86	6,81%

Sumber: PT. Tasma Puja 2024

Pada tabel 1.1 Dapat dilihat tingkat *Labour Turn Over* (LTO) yang ada di PT Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Pada tahun 2019 sebesar 3,17%, tahun 2020 sebesar 2,11%, tahun 2021 sebesar 3,14%, tahun 2022 sebesar 5,46%, dan tahun 2023 sebesar 6,81%. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batanag Cenaku

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Kabupaten Indragiri Hulu dalam kurun waktu 5 tahun yaitu 2019-2023 mengalami fluktuasi.

Ketika (LTO) meningkat, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan berkualitas. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Selain itu, jika perusahaan tidak menawarkan kompensasi yang memadai, karyawan mungkin cenderung mencari kesempatan pekerjaan yang lebih menguntungkan secara finansial ditempat lain.

Salah satu indikasi yang menunjukkan apakah karyawan disebuah perusahaan merasa puas dengan pekerjaan dapat dilihat dari tingkat absensinya Kahn (1990) menjelaskan bahwa tingkat absensi dapat mencerminkan tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan. Berikut ini data absensi karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten indragiri Hulu.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Jumlah absensi / Hari	Presentase (%)
			Sakit/ Hari	Izin/ Hari	Alfa/ Hari		
2019	95	269	50	48	55	153	0,598%
2020	94	269	55	45	58	158	0,624%
2021	95	269	61	56	62	179	0,700%
2022	93	269	52	44	50	146	0,583%
2023	90	269	51	68	63	182	0,751%

Sumber : PT. Tasma Puja 2024

Pada tabel 1.2 dapat dilihat menunjukkan bahwa tingkat absensi tertinggi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 tingkat absensi

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

sebesar 153 hari dengan presentase 0,598 pada tahun 2020 absensi meningkat sebesar 158 hari dengan presentase 0,624. Pada tahun 2021 absensi meningkat menjadi 179 hari dengan presentase 0,700%, dan pada 2022 mengalami penurunan sebesar 146 hari dengan presentase 0,583%, dan di susul dengan peningkatan absensi terjadi di tahun 2023 yaitu sebesar 182 hari orang dengan presentase 0,751%. Tingkat absensi karyawan dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja karena apabila karyawan tidak puas dalam bekerja dapat meningkatkan karyawan menjadi malas berangkat ke kantor sehingga tingkat absensi menjadi tinggi. Karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja menjadi tidak maksimal.

Kepuasan kerja karyawan tidak dipisahkan oleh pengembangan karir karyawan perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya R. Joko Sugiharjo dan Rustinah (2022). Oleh karena itu pengembangan karir begitu penting sehingga kita dapat melihat banyak perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan karir .

Tabel 1. 3 Data Pelatihan Karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2021-2023

Tahun	Nama Pelatihan	Karyawan sudah Mengikuti Pelatihan	Jumlah Karyawan	Selisih	Jabatan	Lokasi
2021	Pelatihan Analisis Kernel & Analisis CPO	25	95	70	Op. Loading Ramp	Mess PT. Tasma Puja
2022	Pelatihan	35	93	58	Pembantu	PKS

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tahun	Nama Pelatihan	Karyawan sudah Mengikuti Pelatihan	Jumlah Karyawan	Selisih	Jabatan	Lokasi
	Operator Boiler				Operator Boiler	PT.Tasma Puja
2023	Pelatihan Operator Huisting Crene Diskaner	38	90	52	Pembantu Operator Hosting	Operation Rppm PSGH

Sumber : PT. Tasma Puja 2024

Pada tabel 1.3 dapat dilihat rata-rata jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan hanya sebagian dari jumlah keseluruhan karyawan. Terdapat permasalahan mengenai rendahnya partisipasi karyawan dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Rata-rata jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan hanya sebaigian dari total karyawan, meskipun terdapat tiga jenis pelatihan yang ditawarkan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku. Permasalahan ini dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan yang tidak mengikuti pelatihan mungkin merasa kurang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

Program pengembangan karir tentunya diikuti dengan faktor lain yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi yang baik tentu menghasilkan kepuasan kerja yang baik pula, kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Setiap perusahaan sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi secara adil dan layak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.4 Data Besaran Gaji dan Bonus Karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2019-2023

Tahun	Gaji Karyawan (Perbulan)				Bonus Inentif (Pertahun)
	A	B	C	D	
2019	2.900.730	2.924.850	2.950.200	2.976.830	4.000.000 – 5.000.000
2020	3.020.000	3.052.370	3.068.540	3.084.740	4.000.000 – 5.000.000
2021	3.082.830	3.115.200	3.131.370	3.147.570	4.700.000 – 7.000.000
2022	3.178.440	3.202.560	3.227.910	3.254.540	5.000.000 – 8.000.000
2023	3.445.255	3.469.375	3.494.725	3.521.355	5.000.000 – 8.000.000

Sumber : PT. Tasma Puja 2024

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa gaji karyawan perbulan setiap tahun selalu meningkat. Gaji karyawan perbulan paling terendah ditahun 2019 yaitu pada kelas A 2.900.730, kelas B 2.924.850, kelas C 2.950.200 dan kelas D 2.976.830. Sedangkan gaji karyawan perbulan paling tinggi ditahun 2023 yaitu pada kelas A 3.445.255, kelas B 3.469.375, kelas C 3.494.725, dan kelas D 3.521.35. sedangkan bonus tahunan karyawan tahun 2019 dan 2020 sama yaitu 4.000.000 – 5.000.000, selanjutnya di tahun 2021 bonus tahunan karyawan menjadi 4.700.000 – 7.000.000 dan ditahun 2022 dan 2023 sama-sama bonus tahunan meningkat yaitu 5.000.000 – 8.000.000. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

*Two factor theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan teori yang menaungi hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Teori tersebut menyatakan kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja merupakan dua sisi yang berbeda dan akan berdampak pada *feedback* karyawan terhadap perusahaan. Teori ini merumuskan karakteristik



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies (motivators)* yang mana merupakan faktor pemuas meskipun sudah terpenuhi tidak akan terlalu menimbulkan ketidakpuasan serta *dissatisfies (hygiene factors)* yang merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengidentifikasi adanya research gap antara ketiga variabel yaitu pengembangan karir dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Manoppo (2015), menemukan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian Musa djamaludin (Iskandar dkk., 2023), diperoleh bahwa pengembangan karir tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021), diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya pada perusahaan Precast & Concrete di Banten.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini:

- 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Tasma Puja?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Tasma Puja?
- 3) Apakah pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT Tasma Puja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Tasma Puja.
- 2) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Tasma Puja.
- 3) Untuk mengetahui pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT Tasma Puja.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan sarana informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tasma Puja kecamatan batang cenaku kabupaten Indragiri Hulu.

#### 1.5 Sistematis Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahsan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori yang mendasari pembahasan secara detail dan digunakan untuk menganalisis sebagai dasarnya, hasil dari kajian terdahulu, dan informasi yang lain dengan membentuk kerangka teori dalam penyusunan penelitian ini.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Menjelaskan metode yang dipilih untuk memperoleh jawaban atas permasalahan, populasi dan sampel, data, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian, analisis data dan pengujian hipotesisn.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Merupakan gambaran umum tentang sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang deskripsi, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB VI: PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan simpulan dan saran dari keterbatasan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dari sebuah organisasi yang diarahkan untuk dapat menarik, mengembangkan serta mempertahankan setiap tenaga kerja yang dapat memiliki keefektifan sesuai dengan harapan perusahaan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia pada dasarnya menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan ntuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dalam hal mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Andriani dkk., 2022).

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memempin manusia bukan merupakan hal yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cukup dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efesien. Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa Manajelmeln Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menajga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna terncapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Priyo Marnis (2018), menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah melibatkan pendayagunaan berbagai fungsi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil ntuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2017), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan da peranan tenaga kerja agar aktif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahawa sumber daya manusia memiliki kedudukan terpenting dalam mengatur manusia dalam suatu perusahaan karna sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam roda perusahaan yang harus dikelola sebaik mungkin agar memperoleh tujuan perusahaan. Dalam peranannya, sumber daya manusia merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

### 2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Kasmir (2019) menyatakan bahwa proses pengelolaan dikenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi tersebut terdiri dari

#### 1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Merupakan kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas, memberikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan yang harus dijalankan seorang karyawan.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 2. Penarikan Karyawan (*Recruitment*)

Merupakan kegiatan memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut kualifikasinya.

## 3. Seleksi (*Selection*)

Merupakan kegiatan pemilihan karyawan yang sebelumnya telah direkrut, dengan tujuan untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

## 4. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Merupakan masa orientasi dan pendidikan bagi karyawan baru sebelum ditempatkan untuk bekerja dengan tujuan untuk membiasakan karyawan dalam lingkungan baru sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya. Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan diri bagi karyawan lama baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pelkelrjaan dengan tujuan untuk menambah kemampuan dibidang kerja yang lain guna meningkatkan kinerja karyawan.

## 5. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Merupakan proses penilaian kinerja melalui hasil kerja atau perilaku karyawan untuk mengetahui apakah kerja karyawan yang bersangkutan telah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.

## 6. Kompensasi (*Compensation*)

Merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

7. Jenjang Karir (*Career Path*)

Merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas.

8. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Merupakan keadaan yang menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

9. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Merupakan hubungan antara pihak karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja dengan manajemen dipihak yang lain, untuk menjembatani kepentingan dan kelingian kedua belah pihak supaya seimbang antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.

10. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Merupakan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan yang disebabkan oleh berbagai alasan seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

**2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Syamsir dkk. (2018), adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial (*Social Objective*)

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

#### 2 Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

#### 3 Tujuan Fungsional (*Funcional Objrctive*)

Merupakan tujuan untuk memper-tahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, depertemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

#### 4 Tujuan Pribadi (*Individual Management Objective*)

Tujuan pribadi yaitu pribadi diri setiap anggota organisasi yang hendak di capai melalui aktivitasnya didalam organisasi.

### 2.3 Kepuasan Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan melmiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Widana & Telagawati (2023), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (*eksternal*), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang di harapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang di terimanya. Sedangkan menurut ( Robins & Judge (2015), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif pegawai dari persepsi terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap karyawan atau pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya (Andayani, 2020). Dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pelkelrjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai dalam satu nilai-nilai penting pekerjaan..

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk disekidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan, organisasi atau masyarakat. Banyak faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Borwn dan Ghiseli dalam Sutrisno (2016) bahwa ada lima faktor yang mempenaruhi kepuasan kerja yaitu:

### 1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah

### 2. Pangkat

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan sehingga pekerjaan tersebut memeberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggan daam kedudukanya baru itu akan mengubah perilaku dan perasaanya.

### 3. Jaminan *financial* dan *social*

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan snagat penting dalam menaikan prduktivitas. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan. Sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi kerja.

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robins & Judge (2015), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Yaitu sumber utama kepuasan kerja yang didapat dari tugas menarik, kesempatan belajar, tanggung jawab, dan kemajuan.

#### 2. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa dan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Gaji biasanya dibayarkan secara berkala, seperti bulanan, dan dapat berdiri dari gaji pokok serta tunjangan atau bonus.

#### 3. Promosi

Promosi adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan erjadi saat pegawai keluar dari organisasi tempat ia bekerja.

#### 4. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan atau operasi untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana, standar, dan regulasi yang ditetapkan dalam konteks manajemen pengawasan.

#### 5. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah individu yang bekerja bersama dalam suatu tim atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sama. Mereka bisa memiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

peran yang berbeda, tetapi biasanya saling mendukung dalam tugas-tugas yang berkaitan.

## 2.4 Pengembangan Karir

### 2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan.

Menurut Handoko (2017), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam rencana karir pegawainya (Bahri dkk., 2022). Jadi pada dasarnya pengembangan karier merupakan upaya organisasi dan pegawai dalam rangka merencanakan suatu karier pegawai di masa depan.

Menurut Bahri dkk. (2022), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Rivai dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Sagala (2018), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Bahri & Nisa (2017), pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja .

#### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan, Menurut (Sutrisno, E, 2017), Mengatakan ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan diantaranya :

##### 1. Sikap atasan dan rekan kerja

Bila mengamati fenomena yang ada di organisasi, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun karirnya berjalan ditempat tidak pernah berubah. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka orang yang demikian tidak mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.

##### 2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

diperdebatkan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau senior itu pasti mampu memberikan kontribusi yang besar dari pada junior? Atau dengan kata lain orang yang berpengalaman itu sudah lebih baik? Hal itu masih sulit dijawab, karena dalam kenyataan ada junior justru lebih baik dari senior.

### 3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya untuk menjadi seorang dosen minimal strata dua (S2), dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang.

### 4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan kerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

### 5. Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

### 2.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018), menyatakan bahwa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

#### 1. Prestasi Kerja

Asumsi kinerja karyawan yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir, ketika kinerja karyawan berada di bawah standar dan tidak fokus pada pengembangan karir yang lain, maka tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai. Dari hal ini terlihat bahwa kemajuan karir terletak pada kinerja karyawan dan prestasi karyawan.

#### 2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu untuk meningkatkan kinerja mereka dalam suatu pekerjaan atau tugas. Pelatihan ini dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti seminar, workshop, e-learning atau praktik langsung.

#### 3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merujuk pada pengalaman dan pencapaian seseorang dalam bidang pendidikan. Pentingnya latar belakang pendidikan terletak pada pengaruhnya terhadap keterampilan, pengetahuan, dan peluang karir seseorang.

#### 4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi adalah pedoman atau aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mengarahkan dan mengatur perilaku, keputusan, dan proses didalam organisasi tersebut.

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

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

## 5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh individu melalui keterlibatan dalam berbagai posisi atau proyek dilingkungan kerja. Ini mencakup semua jenis pekerjaan, mulai dari pekerjaan penuh waktu, paruh waktu.

## 6. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merujuk pada komitmen dan loyalitas terhadap visi, misi, dan tujuan terhadap tempat mereka bernaung. Kesetiaan ini dapat terlihat dalam berbagai bentuk, seperti dedikasi dalam pekerjaan, dukungan terhadap keputusan manajemen, dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi.

### 2.5 Kompensasi

#### 2.5.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan untuk memperoleh imbalan sesuai yang diinginkan, oleh karena itu perusahaan akan memberikan balas jasa atas kinerja karyawan tersebut dengan cara pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Tujuan kompensasi memberikan hak pegawai, memberikan rasa keadilan, memperoleh pegawai yang berkualitas,

mempertahankan pegawai, menghargai pegawai, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah, dan menghindari konflik. Ada banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam menetapkan kompensasi kepada pegawai dalam suatu organisasi. Berbagai faktor tersebut mempengaruhi jenis dan besarnya kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai (Prawira, 2020). Sedangkan menurut (Anggraeni, 2022) kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia .

Menurut Gray Dessler dalam (Hartanto 2016) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hartanto 2016), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam ketenagakerjaan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai pengembangan dari pelayanan mereka. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pandangan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh buruh dan pemerintah.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut (Anggraeni, 2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

#### **Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.
  - a. Permintaan tenaga kerja adalah pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kopenasasi relatif tinggi.
  - b. Penawaran tenaga kerja pihak individu yang memberikan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif ebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar keadilan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya ekstensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawannya akan membentuk suatu ikatan rangka proteksi atas kesemanaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan memengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 5. Biaya Hidup (*Cost Of Living*)

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

## 6. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan penguasaan berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bag karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

## 7. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang di tetapkan perusahaan/organisasi serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal upah minimum bagi para karyawan.

### 2.5.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora dalam Priansa (2014), terdiri dari dua jenis yaitu:

#### 1. Kompensasi Finansial

##### a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah
- 2) Bayaran prestasi (*merit pay*)
- 3) Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian sahan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4) Bayaran tetangguh (deferred pay) program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

- a. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
- b. Bayaran dari lular jam kerja yaitu liburan, hari besar cuti tahunan dan cuti hamil.
- c. Fasilitas kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

#### 3. Kompensasi *non Financial*

##### a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.

##### b. Lingkungan Kerja

Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman .

Sedangkan Singodimedjo dalam Sutrisno (2015), jenis-jelnis kompensasi

antara lain:

1. Pemberian ulang secara langsung, seoerti gaji, tunjangan dan insentif.
2. Pemberian material.
3. Kesempatan berkarier.

#### 2.5.4 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Prawira, 2020), yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 1. Gaji dan upah

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memeberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada ppekerja atau karyawan secara tetap atau rutin sesuai dengan kesepakatan.

## 2. Insentif

Insentif merupakan tamabahan kompensasi yang di berikan kepada karyawan diluar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

## 3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatau bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai perlengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

## 4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotovasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## 5. Loyalitas

Loyal merupakan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan sehingga pegawai bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi untuk mencapai target perusahaan.

## 6. Keadilan

Keadilan merupakan menjaga prinsip keadilan dengan tidak membedakan pegawai satu dengan yang lainnya.

## 2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

### 2.6.1 Pandangan Islam Dalam Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja, karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang/dhazolim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At- Taubah ayat 59 :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: *“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukupah Allah bagi kami, Allah akan melmbelrikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia- Nya dan demikian pulla Rasul-Nya) ganimah yang lainnya.

### 2.6.2 Pandangan Islam Dalam Pengembangan Karir

Dalam prespektif islam, pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al- Isra' : 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : *Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkat mereka di darat dan di lault, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.*

Allah SWT menyatakan bahwa segaa apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja haruslah memiliki kesadaran dan kelsediaan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial oleh pimpinan maupun organisasi sesuai dengan ajaran islam. Hal ini juga di jelaskan dalam surat An-Nisa ayat 59 yaitu :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbed pendapat tentang selsulatul, kembalikanlah*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).*

Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pentingnya pelatihan selpelrti diuruikan diatas bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi perusahaanya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keltelrampilan para karyawan, meningkat pula kinerjanya.

### 2.6.3 Pandangan Islam Dalam Kompensasi

Upah disebut juga dengan ijarah dalam islam, Ijarah menurut ulama hanafiyah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan sedangkan menurut ulama' hanafiyah yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju tertentu bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertetu. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh telnaga kerja, sedangkan mengupah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dan orang lain menurut syarat-syarat tertentu. Dalam surat AT-Taubah : 105, yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Artinya : *“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dkerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan landasan atau tolak ukur mengembangkan penelitian ini, berikut beberapa penelitian sebelumnya .

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Purnamasari, 2013) Vol. 04; No. 01; 2013 Halaman 12-19	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Elliza Parahyangan Sub Cabang Garut	Variabel X1 : Kompensasi Variabel Y : Kepuasan Kerja	Dari hasil perhitungan dinilai korelasi sebesar 0,497 yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai. Dari perhitungan Uji Regresi sederhana dengan Uji F didapat nilai Fhitung sebesar 9,186 dan Ftabel sebesar 4,196 yang menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 9,186 > 4,196 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
2.	(Kurniawan, 2015) AGORA Vol. 3, No. 2,	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi	Variabel X1 : Pengembangan Karir Variabel X2 :	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	(2015)	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Parit Padang Global	Kompensasi Variabel Y : Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan .
3.	(Kevin FS Tambengi dkk Jurnal EMBA Vol 4, No, 4 (2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel sulut	Variabel X1 : Kompensasi Variabel X2 : Pngembangan karir Variabel Y : Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Laily Magfiroh dan S. Pantja Djati Jurnal SWOT Vol 7, No 3 (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. ALUN ALUN INDONESIA KREASI	Variabel X1: pengembangan karir Variabel X2 : kompenasi Variabel Y: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Septerima, Rusda Irawati Jurnal Of Applied Bussines Administration Vol 2, No 1, Maret (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian produksi PT. Etowa Packaging Indonesia	Variabel X1 : Kompensasi Variabel Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	(Mawadha Kestari Prety Diawati, 2019) Vol 1, No 1,	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel X1 : Pengembangan Karir Variabel Y :	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Karyawan studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon	Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon
7.	Okta V. Saragih Nira Fadilah dkk Jurnal manajemen Vol 5, No, 1 (2019)	Pengaruh pengembangan karir dan lingkulngan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro	Variabel X1 : Pengembangan Karir Variabel X2 : Lingkulngan Kerja Fisik Variabel Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Hanum Hotma Uli Sinaga, Caecilia Tri Wahyanti Vol 8 No 2, (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta	Variabel X1 : Pengembangan Karir Variabel X2 : Kompensasi Variabel Y : Kepuasan Kerja	Teknik anaisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dan memperoeh hasil bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Nadhia Ananda Ristowati, Joycee Angelique Turangan Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol, 04 No, 01 (2022) hlm 172- 180	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.CDE Cirebon	Variabel X1: Kompensasi Variabel X2: Pengembangan Karir Variabel Y : Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. CDE cirebon
10.	R Nenya Kusumadewi, L Suparto dkk Jurnal bisnis Manajemen dan	Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (studi pada	Variabel X1 : kompensasi Variabel X2 : pengembangan Karir Variabel Y :	Hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, dan pengembangan karir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Kewirausahaan Vol, 4 No, 1 (2023)	karyawan departemen PPIC PT. Shoetown Lingung Indonesia)	Kepuasan kerja	terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin puas.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Syifa Vidya Sofwan (2017), mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen ditunjukkan oleh dimensi yang definisikan oleh para ahli. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu kompensasi dan pengembangan karir, variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri .

Adapun variabel yang terdapat di penelitian ini:

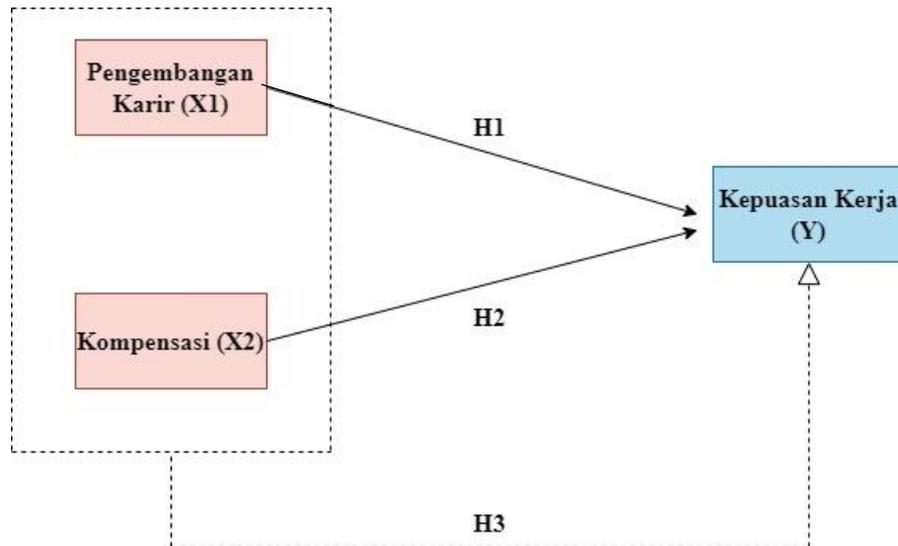
- 1 Variabel Independen (Bebas)
  - a. Pengembangan karir (X1)
  - b. Kompensasi (X2)
- 2 Variabel Denenden (Terkait)
  - c. Kepuasan Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pikr



Sumber : Sugiyono 2016

**Keterangan:**

→ : Pengaruh Secara Parsial

- - - - - → : Pengaruh Secara Simultan

**2.9 Devinisi Konsep Operasional Penelitian**

Tabel 2. 2 Devinisi Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasa Kerja (Y)	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Robins & Judge, 2015)	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja  (Robins & Judge, 2015)	Likert
2.	Pengembangan	Pengembangan	1. Prestasi kerja	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Karir (X1)	karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan  Rivai dan Sagala (2018)	2. Pelatihan 3. Latar Belakang Pendidikan 4. Kebijakan Organisasi 5. Pengalaman Kerja 6. Kesetiaan Pada Organisasi  Rivai (2018)	
3.	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia (Prawira, 2020)	1. Gaji dan Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Loyalitas 6. Keadilan  (Prawira, 2020)	Likert

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi yang perlu dilakukan uji data di dalamnya kemudian dari pengujian tersebut akan menghasilkan sebuah data. Data inilah yang dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan kesimpulan, terkadang juga menghasilkan solusi dan penemuan baru (Zaki & Saiman, 2021).

Berdasarkan pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian di bidang ini, maka penekis merumuskan hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini.

### 1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian (Rulianti & Nurlilah, 2020), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kerja. Artinya semakin positif dan signifikan penerapan pengembangan karir maka akan semakin positif dan signifikan pula kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian dari (Faronsyah & Trisninawati, 2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**H1:** Diduga pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian (Agathanisa & Prasetio, 2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Dan hasil penelitian Agus dwi cahya dkk (2022) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpenaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**H2:** Diduga kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Menurut penelitian (Mawadha Kestari Prety Diawati, 2019), Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonelsia II (Persero). Kemudian hasil penelitian Hanulm Hotma Ulli Sinaga, Caelcilia Tri Wahyanti (2019), teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan memperoleh hasil bahwa pengembangan karir dan komppensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan di penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3:** Diduga pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan BatangCenakuKabupatenIndragiriHulu.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian PT. Tasma Puja ini yaitu Desa Kepayang Sari, Batang Cenaku, Indragiri Hulu Regency, Riau 29355. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2023 dan penyelesaian penelitian Juli 2024.



Gambar 3. 1 Lokasi Penelitian

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Sumber Data

###### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memeberikan data kepada pengumpulan data (Puspita dkk., 2023) Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang di berikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu .

###### 2. Data Sekunder

Data yang diberikan kepada pengumpul data secara tidak langsung, seperti melalui dokumen atau orang lain disebut data sekunder (Puspita dkk.,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2023), Data sekunder dari penelitian ini berasal dari artikel, jurnal, dan data perusahaan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang di inginkan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, penullis menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi disebut juga pengamatan, meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap seluruh objek yang ditangkap oleh alat indera. Metode ini digunakan untuk mengamati kondisi karyawan pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

#### 2. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data jika peneliti hendak melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya lebih sedikit Sugiyono dalam (Syukri., 2021). Wawancara ini di lakukan agar dapat memperoleh data tentang variabel-variabel yang diteliti. Pada penelitian ini penullis memperoleh data dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku kabipaten Indragiri Hulu.

#### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang sudah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan berkaitan dengan masalah dalam sulatu penelitian (Sugyono dalam prawiyogi et al., (2021). Di dalam penelitian ini, penulis akan membagikan angket secara langsung kepada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan PT Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu pembagian angkt ini bertujuan untuk mengetahui responden tentang pelngembangan karir dan komplnsasi dan kepuasan kerja. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari beberapa responden dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode skala likert, skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap seorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial yang terjadi.

### 3.4 Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2016), Mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh pelnelliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karaywan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu .

Sugiyono (2016), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karaktelistik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel, pelneliti menggunakan metode sensus sampling.Sensus sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang di gunakan di penelitian ini berjumlah 86 karyawan yang merupakan karyawan pabrik PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu .

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) berpendapat bahwa metoede analisis statistic deskriptif adalah teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan 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.

penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata(mean), standard deviasi, sum, range, kurtoesis dan kemencengan distribusi

Tabel 3. 1 Analisi Deskriptif Variabel Penelitian

Klasifikasi	Kategori	Interval
STS	Sangat tidak seetuju/S.T memuaskan	0% - 0,10%
TS	Tidak Setuju/T memuaskan	21% - 40%
N	Netral/Cukup	41% - 60%
S	Setuju/Memuaskan	61% - 80%
SS	Sangat Setuju/S.Memuaskan	81% - 100%

Sumber: Sugiyono 2016

### 3.5.2 Analisis Kuantitaif

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara yang dapat melnjelaskan hasil pelnelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Pengukuran variabel-variabel yang tedapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atau pertanyaan yang tedapat dalam koesioner. Karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar, menjadi data kulantitatif.

## 3.6 Uji Kualitas Data

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017). Data akan dikatakan valid jika data yang dilaporkan dengan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

hasil yang diperoleh sama oleh peneliti. Sehingga, kuesioner akan dikatakan valid jika setiap pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan ketentuan:

1. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka dinyatakan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban karyawan terhadap pertanyaan maupun pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Sugiyono (2017), ). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dari setiap pertanyaan yang valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach pada aplikasi SPSS dengan reliabel yang valid, jika memiliki koefisien 0,60 .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sampel Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal Ghozali (2018).

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen (Ghozali 2018).

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahu dari nilai toeransi dan nilai variance infation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastistas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan kel pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterpot atau dari nilai

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residua error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali 2016).

### 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono mengatakan regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk melakukan prediksi mengenai seberapa besar pengaruh nilai variabel terhadap keputusan pembelian (Sugiyono. 2017). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- X<sub>1</sub> = Pengembangan Karir
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel antara X<sub>2</sub> dan Y
- a = Konstanta
- e = error

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

### 3.9 Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga tahap yaitu, uji parsial (uji- T), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Ferils, 2022) Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut. :

1. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan  $p\text{-value} > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan  $p\text{-value} < 0.05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat..

#### 3.9.2 Uji Simultan

Menurut Ferils (2022), pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan sebesar  $< 0,05$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka membuktikan kedua variabel secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan begitu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terbukti kedua variabel secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3. 2 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,790	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2014)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Dan jika nilai mendekati satu, berarti variabel- variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.

Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien deltelrminasi terkoreksi atau regresi , maka model yang didapatkan akan semakin 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.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 6.1 Sejarah Singkat

PT. Tasma Puja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan Kelapa Sawit serta pabrik pelngolahannya (PKS). Selain itu, PT. Tasma Puja juga membuat bahan baku khususnya minyak sawit Cride Palm Oil (CPO) di dalam negeri maupun untuk ekspor. Serta meningkatkan penerimaan devisa negara dalam perdagangan komoditi (non-migas) melalai penyediaan barang ekspor hasil perkebulnan Cride Palm Oil (CPO). Secara administrasi PT. Tasma Puja terletak di tiga desa yaitu Desa Kepayang Sari, Desa Cenaku Kecil, Desa Anak Talang, Kecamatan Batang Cenaku Provinsi Riau.

Berdasarkan Izin Usaha Perkebunan (IUP) yang diberikan kepada PT. Tasma Puja atau rekomendasi bebas garapan NO 329/TP-A/101/2008 pada tanggal 12 juli 2005 yang dikeluarkan Bupati Kabupaten Indragiri Hulu dengan luas areal perkebunan 9.000 Ha. Dilengkapi dengan Studi Analisis Dampak Lingkungan (ANDAL) yaitu berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 1990 tentang konservasi Asumber Daya Manusia Hayati dan Ekosistem, serta peraturan daerah provinsi Riau No 10 Tahun 1994, tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi Riau Tahun 1994-2009.

#### 6.2 Visi dan Misi

##### 6.2.1 Visi

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan rumusan awal berdirinya PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

ini mempunyai visi “Menjadi perusahaan yang unggul dan terus berkembang berorientasi pada pembangunan industri perkebunan yang berkelanjutan”.

**6.2.2 Misi**

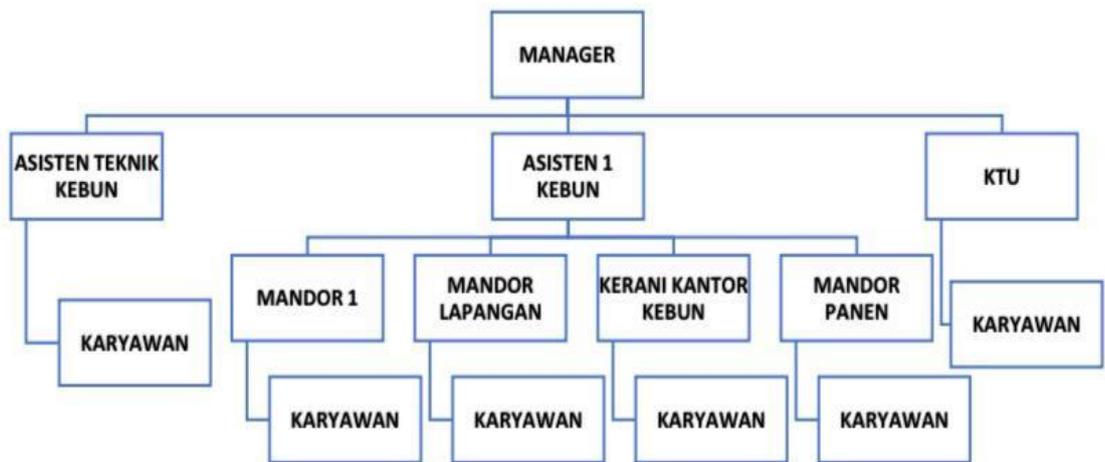
Untuk mewujudkan Visi diatas, PT. Tasma Puja mempunyai misi yaitu:

- 1. Membangun bisnis perkebunan secara profesional
- 2. Melalukan prinsip tata kelola perusahaan yang baik
- 3. Menggunakan teknologi maju dan ramah lingkungan
- 4. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional jujur dan disiplin

**6.2.3 Motto**

PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu memiliki motto “Bekerja berarti melakukan penyempurnaan untuk perusahaan dan tidak ada hari tanpa penyempurnaan “

**6.3 Struktur Organisasi**



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sumber: PT. Tasma Puja 2024

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 6.4 Job Descriptiton

Selanjutnya pada PT. Tasma Puja telah membuat uraian tugas dan tanggung jawab pada tiap departemen beserta bagian-bagiannya sebagai berikut:

### 1. Manajer

Manajer merupakan tenaga pimpinan pelaksanaan, mengepaloi, menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan dibidang pengelolaan pabrik serta pengendalian mutu. Manajer tanggung jawab atas:

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada pimpinan mencegah yang berada dibawah pengawasannya, mengenai tata cara kerja, kebijakan yang diterapkan, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan naggaran belanja pembiyaan periode setiap bilan.
- b. Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan, maupun triwulan, anggaran pembiyaan periodik tiap triwulan mengenai persediaan bahan kimia, pengolahan, teknik pabrik, teknik umum dan pengendalian mutu.
- c. Menyusun pemeliharaan besar/kecil, reabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/ efesiensi dibidang pengelolaan, teknik pabrik dan pengendalian mutu.
- d. Melaksanakan pengawasan yang insentif atas pelaksannan pekerjaan dibidang pengelolaan, teknik pabrik, teknik umum, baik yang dilaksanakan dengan tenaga kerja sendiri maupun borongan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 2. KTU (Kepala Tata Usaha)

KTU PT. Tasma puja bertanggung jawab atas manajemen administrasi dan mengelola keuangan perusahaan. Berikut paparan tugas tugas KTU:

- a. Mengelola administrasi umum, termasuk pengelolaan surat menyurat, dokumen, dan pengarsipan
- b. Mengelola manajemen keuangan, termasuk pengeolaan arus kas, pembayaran, dan pelaporan keuangan.
- c. Koordinasi dengan departemen lain untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur perusahaan dan peraturan pemerintah
- d. Berpartisipasi dalam pengembanagn kebijakan perusahaan terkait administrasi dan keuangan

## 3. Asisten 1 Kebun

Asisten 1 kebun merupakan karyawan di bawah manajer yang bertugas mengawasi pekerjaan karyawan pelaksana tugasnya antara lain:

- a. Mengkoordinasi, mengawasi dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutn TBS hasil panen ke PKS
- b. Memberi masukan kepada manajer dalam upaya mengatasi kendala yang di timbulkan di lapangan.
- c. Membantu dalam perencanaan dan pelaksannan kegiatan budidaya, termasuk pemangkasan, pembibitana, dan pemeliharaan jalan di kebun
- d. Memantau perkembangan tanaman serta kondisi kebun secara umum, termasuk paramenter seperti pertumbuhan, produktivitas, dan kualitas tanaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Asisten teknik kebun merupakan individu yang membantu dalam melaksanakan berbagai tugas teknis yang terkait dengan pengelolaan kebun.

Tugas- tugas asisten kebun sebagai berikut:

- a. Mengatur kelancaran persiapan dan pelaksanaan pengangkutan TBS ke PKS
- b. Mengatasi kendala yang timbul dalam kelancaran angkutan
- c. Melakukan pemeliharaan jalan dan jembatan/ gotong royong
- d. Bertanggung jawab kepada manajer kebun melalui asisten kebun 1

#### 5. Mandor Kebun

Membantu pelaksanaan tugas asisten kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, panen, pemupukan dan angkutan TBS ke PKS. Kemudian mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan mereka masing- masing.

#### 6. Mandor Lapangan

- a. Mengawasi tim lapangan dalam pelaksanaan tugas harian di kebun
- b. Melakukan pemantauan dan pemeliharaan peralatan pertanian dan transportasi di lapangan
- c. Melaporkan kondisi lapangan, progres pekerjaan, dan kebutuhan perbaikan atau pemeliharaan ke asisten kebun

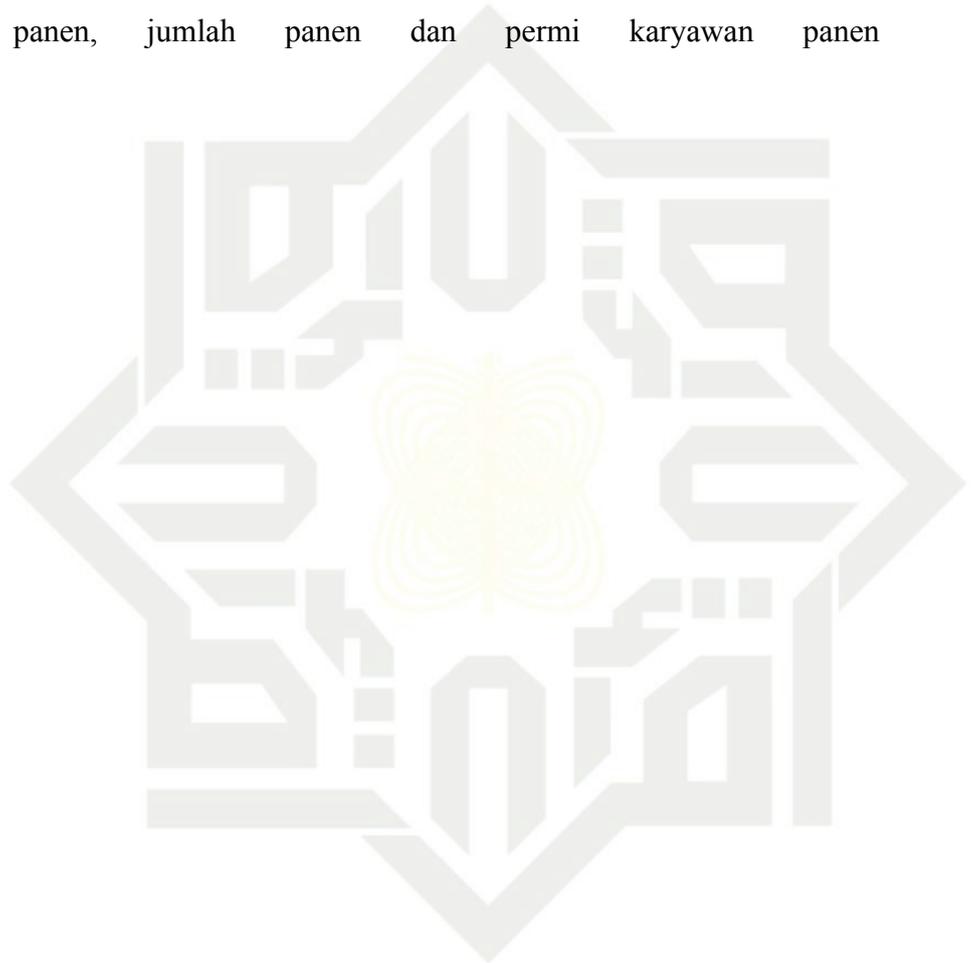
#### 7. Kerani Kantor Kebun

- a. Bertanggung jawab langsung kepada KTU

- b. Melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi dan administrasi sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

#### 8. Mandor Panen

Mengawasi pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen dan premi karyawan panen



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”**, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik program pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan, seperti pelatihan, kesempatan promosi, dan penilaian kinerja yang mendukung, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin puas karyawan bekerja pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Secara Simultan Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengembangan karir dan kompensasi maka semakin puas karyawan bekerja pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi  $(R)^2$  diketahui nilai R Square sebesar 0,668 atau 66,8%. Ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Sebesar 66,8%. Sementara sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 1.2 Saran

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

1. Sebaiknya PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dapat merancang program pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan, termasuk pelatihan, mentoring, dan peluang rotasi jabatan internal. Hal ini dapat membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan.
2. Sebaiknya PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dapat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan melalui survei dan wawancara. Hasil dari pengukuran ini dapat digunakan untuk menyesuaikan program pengembangan karir dan kompensasi serta untuk memberikan umpan balik kepada karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28.
- Anggraeni, M. I. F. R. S. M. D. (2022). *Pengaruh Kompensansi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Merangin*. 4(3), 541–556.
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Astrika, C. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Johan Sentosa Bangkinang. *JOM Fekon*, 4(1), 294–308.
- Bahri, S., Irawan, B., & Tumini, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 794–803. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.493>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang. *Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Iskandar, M. N., Indiworo, H. E., & Indriasari, I. (2023). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Kesempatan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Etos Nasional Semarang)*. 2(1).
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. *Agora*, 3(Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan), 115–120.
- Maghfiroh, L., D., S. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. *Jurnal SWOT*, VII(3), 542–558.
- Manoppo, R. (2015). *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara*.
- Mawadha Kestari Prety Diawati, H. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen bisnis*, 1(1), 28–51.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 1–10.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Purnamasari, I. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut* (hlm. 12–19).
- Puspita, S., Sinarti, T., & Akila. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 383–395. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.12731>
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Syifa Vidya Sofwan, S. O. (2017). Pengaruh pendapatan asli daerah dan sisa lebih pembiayaan anggaran terhadap belanja modal badan badan pengelolaan keuangan dan asset kota Bandung periode 2010-2018. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA, Vol. 11(3)*, 115–130.
- Widana, K., & Telagawati, N. L. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri Polsek Sawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 580–593. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.615>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>





## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

#### KUEISIONER PENELITIAN

Kepada Responden yang terhormat,

Nama saya Titania Stefani, Mahasiswa Studi S1 pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru, Riau berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabuoaten Indragiri Hulu”**, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuisisioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua. Seluruh data dan informasi Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesisioner ini secara objektif dan benar.

Hormat Saya,

Titania Stefani  
NIM. 120070126570

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



### 1. Kepuasan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan ini memberikan kesempatan yang adil untuk promosi atau peningkatan jabatan	49	21	0	16	0
2	Anda merasa puas dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan anda	47	21	2	15	0
3	Anda merasa bahwa pengawasan yang ada dapat meningkatkan kepuasan saya untuk bekerja lebih baik	38	34	6	8	0
4	Anda merasa ketidakcocokan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja anda	42	35	4	4	0
5	Anda merasa bahwa kesempatan untuk dipromosikan mempengaruhi kepuasan kerja anda	40	35	6	4	0
6	Anda merasa pekerjaan anda sesuai dengan minat dan bakat anda	35	30	9	10	0

### 2. Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Anda sering mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan	43	41	2	0	0
2	Kebijakan Perusahaan memberikan kesempatan sama bagi semua karyawan untuk mengembangkan karir	25	58	1	2	0
3	Anda merasa bahwa pencapaian prestasi kerja anda berpengaruh positif terhadap peluang pengembangan karir di masa depan	31	37	10	8	0
4	Anda merasa pendidikan anda memungkinkan anda untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian penting perusahaan	36	43	6	1	0
5	Anda merasa bahwa pengembangan karir anda terhambat jika pengalaman kerja anda tidak diakui atau di hargai	38	37	2	9	0
6	Kebijakan organisasi memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk mengembangkan karir	38	35	6	7	0

### 3. Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Anda merasa bahwa gaji atau upah yang anda terima di perusahaan sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab anda	43	30	4	9	0
2	Anda merasa bahwa perusahaan memberikan insentif atau bonus yang memadai untuk mengakomodasi kepuasan kerja karyawan	34	34	12	6	0

#### 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.

3	Anda merasa bahwa tunjangan yang anda terima di perusahaan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan anda dan keluarga	33	26	19	8	0
4	Anda merasa bahwa fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.	45	24	9	8	0
5	Anda merasa puas dengan sistem kompensasi yang di berikan oleh perusahaan	37	24	18	7	0
6	Anda merasa bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.	34	30	12	10	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.





**Lampiran 2: Tabulasi data**

NO	Pengembangan Karir (X1)							Kompensasi (X2)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	4	5	2	4	4	2	21	2	3	3	3	4	2	17
2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	4	3	21
3	5	4	4	5	4	4	26	3	5	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29
6	4	4	5	5	5	5	28	4	2	4	2	3	2	17
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	3	4	23
9	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	2	26
10	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	5	28
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	4	4	4	27
13	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	5	5	5	26
14	4	4	5	5	5	5	28	4	3	2	5	3	4	21
15	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	4	3	5	24
16	5	4	5	3	5	4	26	5	4	3	5	3	4	24
17	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	5	3	5	27
18	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29
19	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	5	5	4	27
20	5	5	5	5	4	4	28	3	3	3	4	5	5	23
21	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	4	4	5	27
22	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	5	5	5	27
23	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27
24	5	4	3	5	4	3	24	5	4	3	5	5	3	25
25	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	5	4	5	27
26	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	5	5	28
27	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	5	5	26	5	5	3	4	5	4	26
30	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29
31	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	3	4	26
34	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	5	5	5	27	5	4	5	5	4	5	28
37	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	2	5	3	23
38	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	4	4	28	4	5	4	4	4	4	25
40	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30
41	4	5	5	4	5	4	27	5	5	4	5	5	4	28

1. Diarang menulip sebahagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencaitunikan dan merujuk sumber.
  2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebahagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



NO	Pengembangan Karir (X1)							Kompensasi (X2)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
42	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28
45	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
46	5	4	3	5	2	5	24	2	4	5	5	5	5	26
47	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
48	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29
49	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	4	4	28
50	5	4	4	5	5	4	27	5	5	3	3	2	4	22
51	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	4	4	5	26
53	5	5	5	5	4	4	28	4	4	3	5	5	4	25
54	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	28
55	4	5	3	4	5	5	26	5	5	4	5	5	5	29
56	3	4	5	5	5	5	27	4	4	3	5	3	4	23
57	4	4	4	4	5	5	26	4	3	2	5	3	4	21
58	4	4	2	4	2	2	18	2	3	4	2	2	5	18
59	5	4	3	4	4	3	23	2	2	2	3	3	2	14
60	4	4	4	4	4	4	24	2	2	5	4	3	3	19
61	4	4	4	4	2	2	20	4	3	2	2	2	2	15
62	4	4	2	4	2	4	20	4	3	3	2	2	2	16
63	4	2	2	4	2	2	16	2	4	4	4	4	4	22
64	4	4	2		2	2	14	2	2	2	5	2	2	15
65	4	2	2	4	4	4	20	4	4	3	4	2	2	19
66	5	4	4	3	5	4	25	5	5	4	4	5	4	27
67	4	4	2	4	4	2	20	4	4	3	3	3	3	20
68	4	4	5	4	3	3	23	5	4	2	4	3	3	21
69	5	4	4	5	4	4	26	2	3	2	2	3	2	14
70	4	4	4	4	4	4	24	5	2	4	2	3	3	19
71	4	4	4	4	2	2	20	2	2	2	2	2	2	12
72	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
73	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22
74	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	22
75	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	22
76	4	4	3	3	2	3	19	3	4	4	3	3	3	20
77	4	4	3	4	4	4	23	5	4	3	4	4	4	24
78	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	5	4	4	23
79	5	4	3	4	5	3	24	4	3	5	5	4	4	25
80	5	4	3	5	5	5	27	3	4	4	3	4	3	21
81	4	5	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
83	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24

© Kasim Riau

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



NO	Pengembangan Karir (X1)							Kompensasi (X2)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
84	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	5	4	4	26
85	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	3	4	22
86	5	5	2	3	2	3	20	4	5	4	3	4	4	24

Kepuasan Kerja (Y)						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
2	2	2	4	4	2	16
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	2	5	5	5	5	27
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	27
5	5	5	4	5	4	28
4	5	3	4	3	4	23
5	5	5	4	5	5	29
5	5	4	5	4	3	26
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	4	3	27
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	4	3	27
5	5	4	5	5	5	29
5	4	5	5	5	4	28
4	5	5	5	4	4	27
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	4	4	5	28
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	5	5	3	26
4	4	4	4	4	4	24

1. Diarahkan untuk mengisi Undang-Undang
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Kepuasan Kerja (Y)						
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	TOTAL
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	5	5	5	27
2	5	4	5	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
5	5	4	5	4	5	28
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	4	5	2	25
2	2	2	4	4	2	16
5	4	4	5	5	5	28
5	5	4	4	5	2	25
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	29
5	4	4	4	3	3	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	4	26
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	3	3	3	3	16
2	2	3	4	4	3	18
2	2	4	4	4	2	18
2	2	4	4	4	4	20
2	3	4	4	4	4	21
2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	3	3	4	16
2	2	4	4	2	4	18
2	2	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	4	16
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	5	5	5	29
4	4	3	3	3	4	21
4	4	3	4	4	4	23

Kepuasan Kerja (Y)						
P 1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	4	4	3	4	5	25
4	4	4	4	4	3	23
4	5	3	4	4	4	24
4	4	5	4	3	4	24
5	3	4	4	4	2	22
4	5	5	4	5	3	26
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

### Lampiran 3: Uji Validitas

#### A. Pengembangan Karir (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.319**	.225*	.245*	.225*	.231*	.476**
	Sig. (2-tailed)		.003	.037	.024	.037	.032	.000
	N	86	86	86	85	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.319**	1	.343**	.097	.191	.197	.465**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.377	.077	.069	.000
	N	86	86	86	85	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	.225*	.343**	1	.357**	.565**	.581**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001		.001	.000	.000	.000
	N	86	86	86	85	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.245*	.097	.357**	1	.368**	.380**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.024	.377	.001		.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.225*	.191	.565**	.368**	1	.644**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.037	.077	.000	.001		.000	.000
	N	86	86	86	85	86	86	86
X1.6	Pearson Correlation	.231*	.197	.581**	.380**	.644**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.032	.069	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	85	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.476**	.465**	.805**	.592**	.799**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	85	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## B. Kompensasi



		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.636**	.389**	.429**	.408**	.471**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	.636**	1	.542**	.517**	.562**	.582**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.389**	.542**	1	.381**	.589**	.554**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	.429**	.517**	.381**	1	.608**	.616**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.408**	.562**	.589**	.608**	1	.615**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X2.6	Pearson Correlation	.471**	.582**	.554**	.616**	.615**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.709**	.815**	.743**	.762**	.813**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### C. Kepuasan Kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.820**	.702**	.626**	.636**	.552**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	.820**	1	.656**	.625**	.572**	.517**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	.702**	.656**	1	.726**	.616**	.523**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	.626**	.625**	.726**	1	.726**	.523**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	.636**	.572**	.616**	.726**	1	.559**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	.552**	.517**	.523**	.523**	.559**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.887**	.860**	.844**	.832**	.809**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

## Lampiran 4 Uji Reliabilitas

### A. Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

### B. Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6

### C. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	6

## Lampiran 5 Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67844773
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.048
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>

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

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.

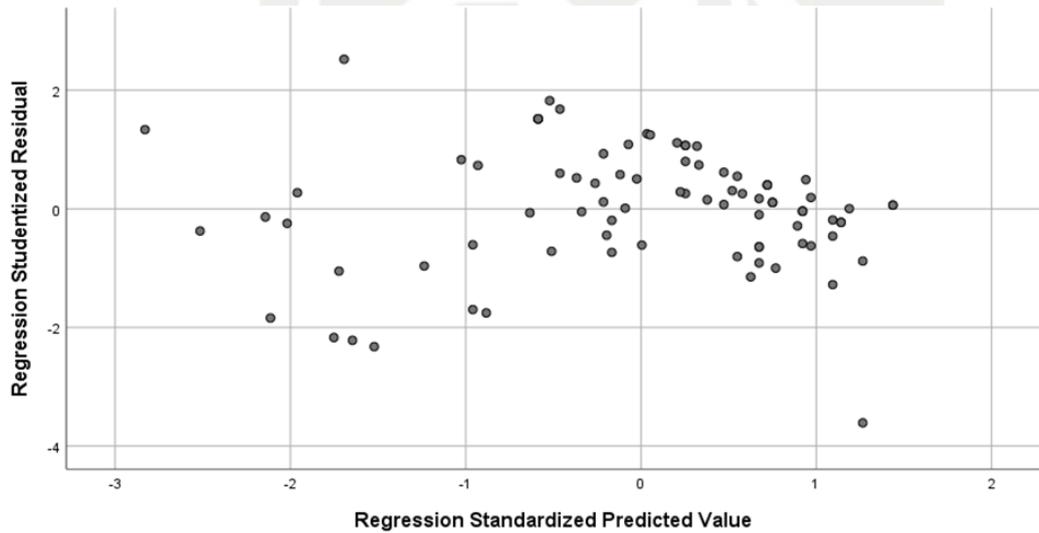
## Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Multikoneritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.803	3.276		.550	.583		
Pengembangan Karir (X1)	.541	.164	.354	3.297	.001	.601	1.663
Kompensasi (X2)	.391	.115	.366	3.404	.001	.601	1.663

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### B. Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## Lampiran 7: Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.803	3.276		.550	.583		
Pengembangan Karir (X1)	.541	.164	.354	3.297	.001	.601	1.663
Kompensasi (X2)	.391	.115	.366	3.404	.001	.601	1.663

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

## Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.803	3.276		.550	.583
Pengembangan Karir	.541	.164	.354	3.297	.001
Kompensasi	.391	.115	.366	3.404	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	843.739	2	421.869	30.444	.000 <sup>b</sup>
Residual	1150.133	83	13.857		
Total	1993.872	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

3. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 10 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.423	.409	3.723

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

## Lampiran Tabel Uji R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Lampiran Tabel Uji t**  
**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 10 Tabel F Statistik  
Tabel f (1-90) Taraf Signifikansi 0,05

df2=(n-1)	df1=(k-1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5	19.0	19.1	19.2	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95

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

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$														
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80

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

76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 11 Dokumentasi



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

## Lokasi Penelitian



### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

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

**BIOGRAFI PENULIS**

Nama lengkap penulis adalah Titania Steafani, lahir di Banjar Negara Jawa Tengah pada tanggal 24 September 2002, merupakan anak pertama 2 bersaudara, yang lahir dari pasangan Mutholib dan Lili Suprapti. Adapun Jenjang pendidikan yang selama ini penulis tempuh Jenjang pendidikan pertama di SDN 019 Talang Mulya lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP 3 Batang Cenaku dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan SMAN 1 SEBERIDA dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata -1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan gelas Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”. Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Email: [stevanititania@gmail.com](mailto:stevanititania@gmail.com)

Intagram : titaniastefany

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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