



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

**PENGARUH STANDARD OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN
PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIATAMA**

RUPAT

PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Syariah Dan Hukum**



OLEH:

DEWI NUR SYAHIRA

NIM: 11920521015

**PROGRAM S1
EKONOMI SYARIAH**

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025/1446 H



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PRIATAMA RUPAT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”** yang ditulis oleh:

Nama : Dewi Nur Syahira
 NIM : 11920521015
 Program Studi : EKONOMI SYARIAH

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 11 Desember 2024

Pembimbing I

Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si
 NIP. 19710809 199903 1 004

Pembimbing II

Dr. Budi Azwar, SE, M.Ec
 NIP. 19800104 200801 1 005

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) Dan PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIATAMA RUPAT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

NAMA : DEWI NUR SYAHIRA
 NIM : 11920521015
 PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Januari 2025
 Waktu : 13.00 WIB s/d selesai
 Tempat : Ruang AUDITORIUM LT.3 Ged.fakultas

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr.H.Mawardi, S.Ag, M.Si

Sekretaris
Haniah Lubis, M.E, Sy

Penguji I
Darnilawati, S.E, M.Si

Penguji II
Dr.Zulfahmi Bukhari, S.Ag, M.Ag

.....

Mengetahui
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M. Ag

NIP. 19741006 200501 1 005



SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

: Dewi Nur Syahira

: 11920521015

Tempat/ Tgl. Lahir

: Pergam/ 09-09-2001

Fakultas/Pascasarjana

: Syariah dan Hukum

Prodi

: Ekonomi Syariah

Judul Skripsi :

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Piatama Rupat Perspektif Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut,

maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 5 November 2024
buat pernyataan



Dewi Nur Syahira
NIM : 11920521015

pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hanya sebagian saja untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

Dewi Nur Syahira (2024): Pengaruh SOP dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Priatama Rupert Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Penulisan ini dilatarbelakangi oleh pemahaman bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Perencanaan Karir memiliki peranan penting bagi lingkungan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh SOP dan Perencanaan Karir terhadap kinerja karyawan PT Priatama Rupert serta mengetahui perspektif ekonomi syariah mengenai SOP dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di PT Priatama Rupert.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian berada di PT Priatama Rupert yang terletak di Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 102 orang dengan sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus *Slovin*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS 21*.

Hasil penelitian ini, diperoleh hasil yang menunjukkan pengaruh positif yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah melakukan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa SOP (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Priatama Rupert. Sedangkan Perencanaan Karir (X2), tidak memiliki pengaruh positif karena nilai koefisiennya lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, sehingga perencanaan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam Islam, penerapan SOP dapat kita temukan penjelasannya melalui prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Quran yang mengatur tata kelola, etika, dan nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari. SOP membantu menciptakan ketertiban dalam menjalankan setiap aspek operasional perusahaan. Ini sejalan dengan prinsip ketertiban dan konsistensi yang dianjurkan dalam Islam. Perencanaan karir yang baik dalam Islam mencakup memilih profesi yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai agama dan mempersiapkan diri dengan keterampilan yang diperlukan. Perencanaan karir yang matang membantu individu untuk mencapai potensi terbaiknya dalam berkontribusi secara positif dalam pekerjaan dan masyarakat. Kemudian, karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mematuhi prinsip-prinsip Ekonomi Syariah cenderung lebih termotivasi dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Kata Kunci: SOP, Perencanaan Karir, Kinerja Karyawan



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

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah *subhanahu wata`ala*, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi **“PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIATAMA RUPAT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**

Shalawat dan salam senantiasa diucapkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu`alaihi wasallam*, semoga kita termasuk kedalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa`at beliau di akhir kelak, aamiin.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat untuk meraih gelar Strata 1 (S1) pada program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sangat banyak kekurangan dan kelemahan yang datangnya dari penulis sendiri, karena kurangnya pengetahuan, kemampuan dan cara berfikir yang penulis miliki. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh keendah hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. H. Mas`ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Serta Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani M.Ag, selaku Plt Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani, M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Bapak Syamsurizal, SE, M. Sc Ak selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah, serta staf Program Studi Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya demi menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dr. Budi Azwar, SE, M.Ec selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya demi menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Dr. Rozi Andirini, SE, Sy, ME selaku Dosen Penasehat Akademik (PA) yang telah membimbing penulis selama menjalankan perkuliahan.
7. Bapak/ Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis bisa seperti ini mengetahui apa yang belum penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- ketahui
8. Terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Rusli dan Ibunda Saryani. Terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi dimasa depan. Terimakasih untuk selalu berada disisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga memperoleh gelar sarjana pendidikan.
 9. Kakak tercinta Siti Nur Fatimah terimakasih sudah menjadi bagaian dalam proses penyusunan tugas akhir ini, terimakasih atas segala motivasi, dukungan dan nasihat nasihat bijaknya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
 10. Keluarga besar penulis, khususnya pakusu dan makusu, ayah norsyam dan ibu suzana yang sudah seperti orang tua bagi peneliti. terimakasih kepada kalian yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, dan dukungan yang tiada hentinya dalam setiap langkah peneliti. Kepada keluarga besar lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu. terimakasih atas kontribusi yang luar biasa kalian berikan dan semangat untuk peneliti menyelesaikan skripsi ini.
 11. Youlianda Feby Anan Lubis dan Adria Fatimah sahabat yang sudah di anggap seperti saudara perempuan penulis. Terimakasih selalu ada, selalu menemani



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dikala susah dan senang bahkan dititik terendah saya,dan terimakasih sudah ikut andil serta mensupport dalam menyelesaikan skripsi ini.

12 Anita sahabat penulis sedari SMA yang tidak kalah penting kehadirannya,terimakasih untuk motivasi,semangat dan dukungan kepada penulis serta selalu setia mendengarkan curahan hati penulis dalam mengerjakan skripsi.

13 Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu

Do'a dan harapan penulis semoga Allah *Subhanahu wata'ala* membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak. *Aamin Ya Rabbal 'Alamiin*.

Demikian skripsi ini diselesaikan dengan semampu penulis, semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, kepada Allah *subhanahu wata'ala* penulis menyerahkan diri dan memohon pertolongan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullah Waborakatuh

Pekanbaru, 18 November 2024
Penulis,

Dewi Nur Syahira
NIM. 11920521015



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Manajemen sumber daya manusia	9
2. Standar Operasional Prosedur (SOP)	14
3. Perencanaan karir	22
4. Kinerja karyawan	27
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Berfikir.....	39
D. Konsep Operasional Variabel.....	40
E. Hipotesis.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian	43
C. Subjek dan Objek Penelitian	45
D. Populasi Dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan	73



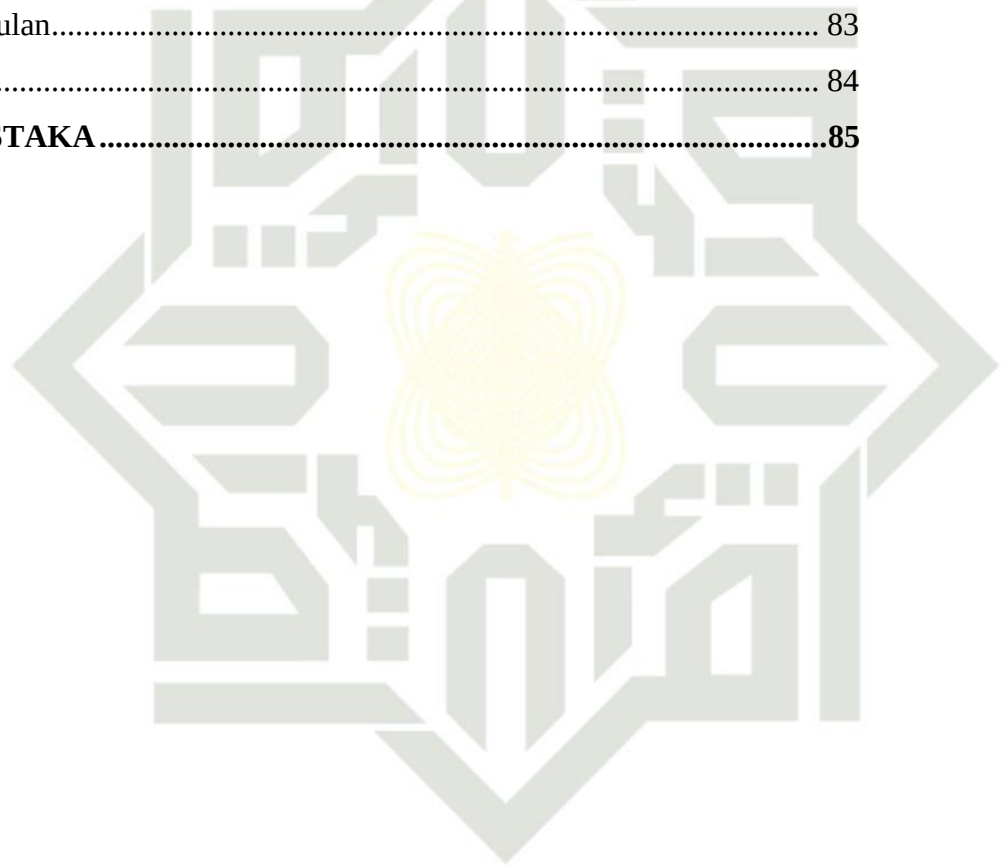
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Pengaruh SOP Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Priatama Rupert	73
2. Pengaruh Perencanaan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Priatama Rupert	74
3. Pengaruh SOP dan Perencanaan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Priatama Rupert	76
4. Tinjauan Ekonomi Syariah Mengenai SOP dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Priatama Rupert	77
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85



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 TABEL

Tabel I.1 Perkembangan Kinerja Karyawan	3
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.3 Jawaban Responden Pada Variabel SOP (X1)	57
Tabel IV.4 Jawaban Responden Pada Variabel Perencanaan Karir (X2)	58
Tabel IV.5 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)	60
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	62
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas Data Cronbach Alpha	64
Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel IV.10 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	70
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)	72
Tabel IV.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74

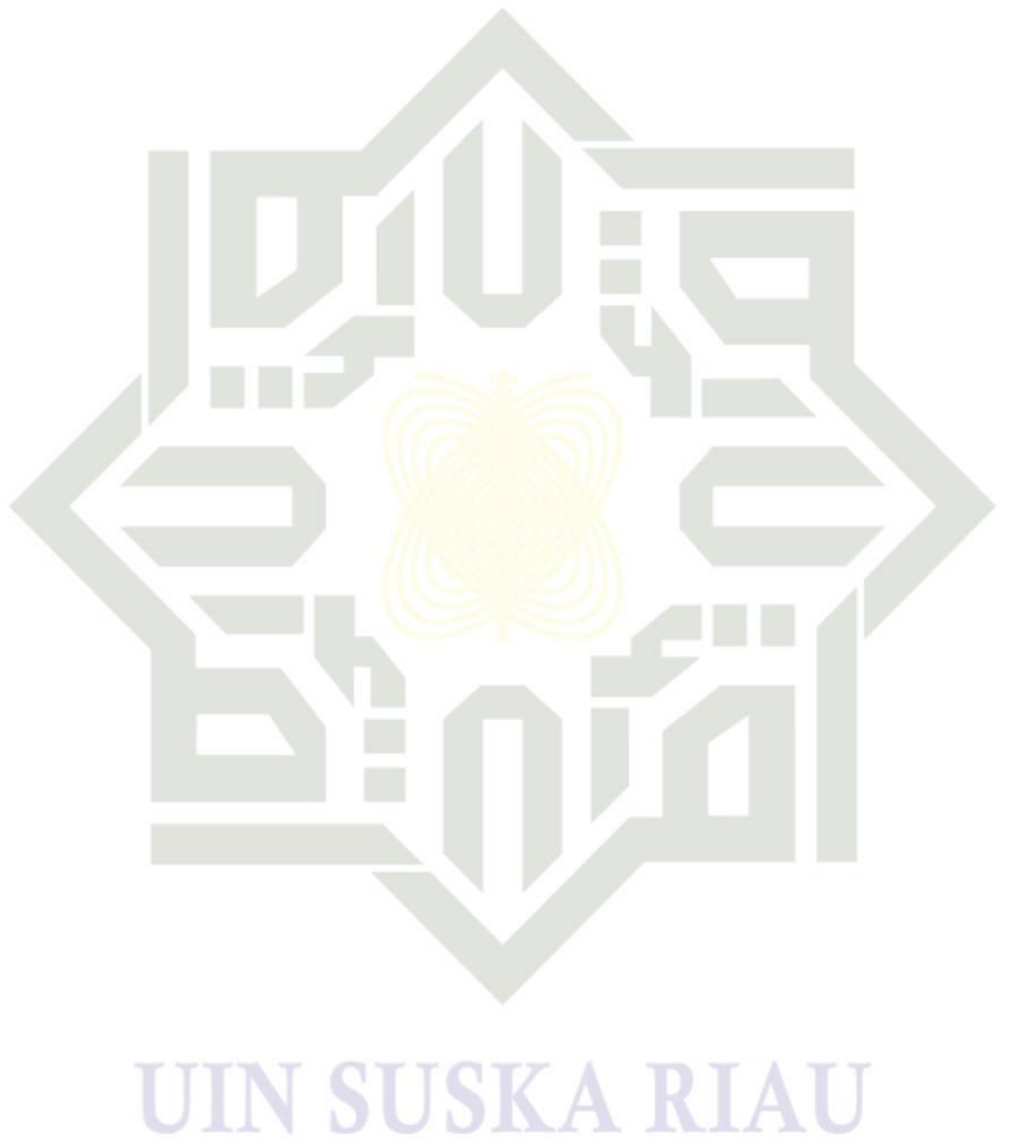


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 IV.1 Normal P-P Plot	66
Gambar IV.2 Histogtam Dependent Variabel : Kinerja Karyawan	67
Gambar IV.3 Scatterplot Dependent Variabel : Kinerja Karyawan	69





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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu instrumen yang wajib dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu seni untuk mengatur orang didalam organisasi atau lembaga. Dimana sumber daya manusia didalam organisasi menjadi penggerak serta pengelola resources yang lain. Jadi, sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi atau lembaga agar organisasi bisa berjalan maka diperlukan kegiatan-kegiatan atau program-program yang baik guna mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia yang aktif.¹ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.² Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Oleh karna itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

¹ Regina G. Kaseger, "Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square", *Jurnal EMBA* (Vol.1 No.4 Desember 2013), Hal. 906-916

² Fatwa Tentama, "Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta", *Jurnal Psikologi Undip* (Vol.14 No.1 April 2015), Hal.1-8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari sisi manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari bagaimana mengelola manajemen kinerja setiap karyawan. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu,³ biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya lah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh kepercayaan diri yang kuat dan perencanaan yang matang agar kemampuan agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

PT Priatama adalah salah perusahaan yang bergerak di Sektor Perkebunan yang memiliki kantor pusat di Kelurahan Tanjung Kapal, Kec. Rupat Kab. Bengkalis. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agrobisnis

³ Payaman J Simanjuntak, Manajemen Evaluasi Kinerja (Jakarta: Fakultas UI, 2011) h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perkebunan dengan komoditas kelapa sawit sekaligus pabrik pengolahan *Crude Palm Oil* (CPO). Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Argoindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Tabel I.1
Perkembangan Kinerja Karyawan PT Priatama dalam Pencapaian
Produksi CPO dari Tahun 2017-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Target CPO (ton)	Realisasi (ton)	Presentase (%)
2017	360	3.5	3.1	88.5%
2018	394	3.5	3.0	85.7%
2019	371	3.5	3.1	88.5%
2020	190	3.5	2.8	80%
2021	127	3.5	3.0	88.5%
2022	102	4.0	3.3	82.5%

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi produksi mengalami pasang surut dari tahun 2017-2022. Capaian produksi pada tahun 2022 menjadi realisasi yang paling besar dibandingkan realisasi pada tahun-tahun sebelumnya. Berbeda pada tahun 2017-2020 mengalami fluktuasi di setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah realisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai rambu pelaksanaan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

arah jalannya perusahaan, serta perencanaan karir pada karyawan. Maka penulis akan mengangkat permasalahan tersebut dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh SOP dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Priatama Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka didapatkan permasalahan berupa:

1. Kinerja karyawan yang menurun atau tidak stabil
2. Dibandingkan dengan perusahaan yang sejenis PT. Priatama memiliki kapasitas giling yang paling rendah,
3. kurang yakinnya karyawan atas pekerjaan yang dihadapi,
4. kurangnya informasi mengenai perencanaan karir sehingga terjadinya misscommunication antara karyawan dan perusahaan PT.Priatama, Sehingga diperlukan pembatasan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Pembatasan masalah ini dibuat karena luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang diteliti serta karena keterbatasan ilmu dan waktu, sehingga diperlukannya pembatasan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini. Penelitian ini dibatasi pada kajian, SOP (X_1), Perencanaan Karir (X_2), Kinerja Karyawan (Y) di PT.Priatama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
C. Rumusan Masalah

1. Apakah Standar operasional prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Priatama?
2. Apakah perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Priatama?
3. Apakah Standar operasional prosedur (SOP) dan Perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Priatama?
4. Bagaimana Standar operasional prosedur (SOP) dan Perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT. Priatama dalam perspektif ekonomi Islam?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, tujuan penelitian yang ingin di capai :

1. Menjelaskan dan memahami pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan PT. Priatama.
2. Menjelaskan dan memahami pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT. Priatama.
3. Menjelaskan dan memahami pengaruh SOP dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT. Priatama menurut perspektif ekonomi Islam.

E. Manfaat Penelitian

Suatu hal terpenting dalam penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan dan hal yang harus dilakukan setelah terungkapnya hasil penelitian. Dengan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik pihak penulis maupun pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Secara Teoritis

Dapat dijadikan referensi bagi penelitian terbaru dengan pembahasan yang sejenis sesuai penelitian ini, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan tentang SOP, perencanaan karir dan kinerja karyawan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Secara Praktis

Selain manfaat teoritis, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi PT. Priatama

Penelitian ini diharapkan mampu dalam memberikan pertimbangan dalam menentukan langkah atau strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk meningkatkan dan melatih kemampuan menulis karya ilmiah serta dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya serta penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari pengaruh dukungan organisasi dan self efficacy

terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan Penelitian yang terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

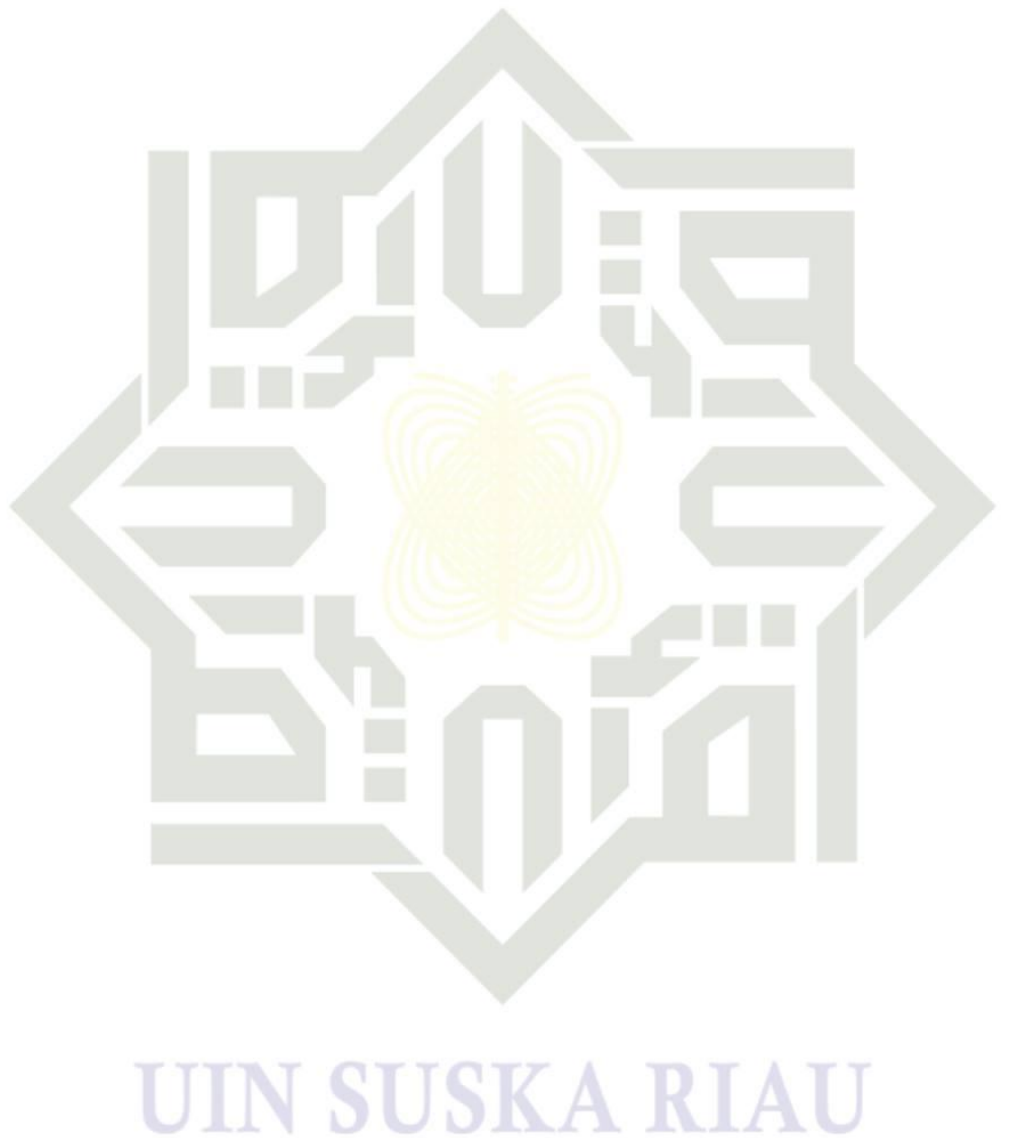
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian pembahasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI: PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen sumber daya manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output dalam bentuk produk atau layanan. Sumber daya ini termasuk modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai jenis sumber daya, manusia atau sumber daya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting. Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM sebagai suatu pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.⁴

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui

⁴ Randall S Schuler, Dowling, Peter J Smart, John P dan Huber, Vandal, Human Resource Management in Australia, (Harper Educational Publisher, 1992), h. 16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi⁵.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat⁶.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁷

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001, dalam Sutrisno 2009: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

⁵ Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.

⁶ Epde, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Prayoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia.

⁷ Masram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2017), h. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakini bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.⁸

c. Indikator manajemen sumber daya manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

⁸ Patrecia Mentari Shiella Putri, skripsi: pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, (Yogyakarta: Universitas sanata dharma Yogyakarta, 2020), h. 12-13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan. Tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dilaksanakan dengan baik supaya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu Tingkat kualitas bekerja yang sesuai dengan standar yang memperhatikan kerapihan, ketelitian sehingga memenuhi standar yang berlaku di perusahaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan, yang menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

4) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

5) Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku), dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.⁹

d. Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam AlQuran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُونَ

Artinya:

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang

⁹ Affandi, Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator, (Yogyakarta : Zanita Publishing,2018), H.10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluasluasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah SWT bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang di emban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik.¹⁰

2. Standar Operasional Prosedur (SOP)

a. Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur atau disebut juga sebagai "Prosedur" adalah dokumen yang lebih jelas dan rinci untuk menjabarkan metode yang digunakan dalam mengimplementasikan dan melaksanakan kebijakan dan aktivitas produksi seperti yang ditetapkan dalam pedoman. Pada dasarnya, prosedur merupakan instruksi tertulis sebagai pedoman dalam menyelesaikan sebuah tugas rutin atau tugas yang berulang dengan cara yang efektif dan efisien,

¹⁰ Ermy Fitria, Skripsi : pengaruh efikasi diri dan Perencanaan karir terhadap kinerja karyawan pt Buma Cima Nusantara Unit bunga Mayang daam perspektif ekonomi islam, (Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), h. 27-28.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 menghindari terjadinya variasi atau penyimpangan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.¹¹

Menurut Fathony dkk SOP (Standard Operating Procedure) pada dasarnya adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi agar berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis¹².

SOP juga menjadi jalan untuk mencapai tujuan. menurut Husain SOP adalah jalan atau jembatan yang menghubungkan satu titik dengan titik lainnya¹³. Karena itu, SOP akan menentukan apakah tujuan dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis. SOP atau yang diterjemahkan menjadi PSO (Prosedur Standar Operasi) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan kita. sistem ini merupakan suatu proses yang berurutan untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir

Menurut Atmoko Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai

¹¹ Arini T. Soemohadiwidjojo, Mudah Menyusun Standard Operating Procedure (SOP), (Jakarta: Perum Bukit Permai, 2014), h. 90.

¹² Fathony, A. A., & Meilani, M. (2024). STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PENYUSUNAN LAPORAN PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH (BMD) PADA KANTOR KECAMATAN BALEENDAH. AKURAT| Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UM BBA, 15(02), 78-85.

¹³ Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rejaya) Kota Tangerang Selatan. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 105-113.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan fungsi dan alat penilaian kinerja. Cara kerjanya berdasarkan indikator – indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.¹⁴ Jadi SOP harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi lancar terkoordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai.

Standar Operasional Prosedur yang baik adalah prosedur yang memiliki informasi dan langkah-langkahnya dapat dipahami secara akurat, sehingga memfasilitasi terjadinya ketaatan terhadap lingkungan. SOP sebaiknya dibuat dengan melihat aktivitas yang berlangsung di lapangan, kemudian aktivitas tersebut dibuat dan disusun berdasarkan hal-hal yang terjadi di lapangan. Perlu dipahami bahwa tidak semua elemen organisasi melakukan SOP.

b. Peran Strategis Standar Operasional Prosedur (SOP) Bagi Organisasi

Dalam suatu perusahaan, efisiensi yang diharapkan demi kemajuan perusahaan, paling tidak adalah dalam hal waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan lebih cepatnya suatu pekerjaan dapat diselesaikan, berarti akan lebih banyak volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam setiap satuan waktunya. Berikutnya lagi adalah

¹⁴ Rusda Irawati, Enstien Basuki Woro Hardiastuti, Perancangan Standard Operating Procedure (SOP) Proses Pembelian Bahan Baku, Proses Produksi dan Pengemasan pada Industri Jasa Boga, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Volume 4 Nomor 2 Desember 2018, hlm. 188.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam hal kualitas pekerjaan, baik yang terkait dengan pelayanan maupun terkait produk yang dihasilkan dari suatu proses produksi. Efisiensi dari kedua hal tersebut di atas, secara langsung akan berdampak pada biaya operasional yang semakin efisien, yang tentu saja merupakan harapan semua perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Mengingat akan harapan setiap perusahaan sebagai mana disebutkan di atas, penerapan SOP dalam setiap unit kerja dalam perusahaan memiliki peran strategis yang sangat unggul. Ini karena akan menyebabkan peningkatan efisiensi pada setiap proses kerja dalam setiap unit kerja perusahaan. Apalagi semua unit kerja dalam perusahaan atau organisasi sepakat untuk disiplin dan konsisten dalam menerapkan SOP sesuai kepentingan dan kebutuhan pada unit kerja masing masing, dapat dipastikan bahwa efisiensi akan dapat tercapai secara menyeluruh dalam perusahaan tersebut. Itulah sebabnya penerapan SOP sangat direkomendasikan karena memiliki peran yang sangat strategis bagi perusahaan ataupun organisasi apapun.¹⁵

c. Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP)

Penggunaan SOP dalam organisasi bertujuan untuk memastikan organisasi beroperasi secara konsisten, efektif, efisien, sistematis dan terkelola dengan baik untuk menghasilkan produk yang memiliki mutu konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

¹⁵ Budihardjo, Paduan Praktis Menyusun SOP, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2014), h. 7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Implementasi SOP dalam organisasi dimaksudkan agar organisasi dapat menghadapi tantangan – tantangan sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesulitan kegiatan operasional organisasi semakin tinggi sehingga risiko terjadinya kesalahan atau penyimpangan juga semakin tinggi.
- 2) Semakin banyak persyaratan dan peraturan perundangan yang harus dipatuhi organisasi.
- 3) Pelanggan yang semakin kritis dengan tuntutan mutu produk organisasi yang konsisten atau semakin baik.¹⁶

Banyak orang menggunakan SOP untuk menyebut semua dokumen yang mengatur kegiatan operasional organisasi seperti protokol, prosedur tetap, instruksi kerja, lembar kerja, diagram alir dan sebagainya. Secara luas, SOP menjabarkan aktivitas operasional sebuah organisasi.

d. Fungsi dan Tujuan dari Standar Operasional Prosedur (SOP)

Perumusan SOP menjadi relevan karena sebagai tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah maupun organisasi perusahaan dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data dan

¹⁶ Arini T. Soemohadiwidjojo, Mudah Menyusun Standard Operating Procedure (SOP), (Jakarta: Perum Bukit Permai, 2014), h. 90.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

aliran kerja. Maka hal tersebut dapat dilihat dari fungsi SOP itu sendiri yaitu:

- 1) Membentuk sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 2) Menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku.
- 3) Menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung,
- 4) Sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana metode yang ditetapkan.
- 5) Menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis
- 6) Menetapkan hubungan timbal balik antar satuan kerja¹⁷

Sedangkan adanya Standar Operating Procedure (SOP) dalam organisasi akan memberikan tujuan sebagai berikut:

- 1) Mempertahankan konsistensi kerja karyawan.
- 2) Mengetahui peran dan fungsi kerja pada setiap bagian.
- 3) Memperjelas langkah-langkah tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- 4) Menghindari kesalahan administrasi.
- 5) Menghindari kesalahan, keraguan, duplikasi dan ketidak efisiensian.¹⁸

¹⁷ Sheila Vania Winata, Perancangan Standard Operating Procedure (SOP) Pada Chocolab, *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 1 Nomor 1 April 2016, h. 78.

¹⁸ Arini T. Soemohadiwidjojo, Mudah Menyusun Standard Operating Procedure (SOP), (Jakarta: Perum Bukit Permai, 2014), h. 13.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e. Hambatan Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam suatu perusahaan atau organisasi apa pun, hampir pasti akan selalu timbul hambatan-hambatan dalam pengaplikasian suatu perangkat lunak pengatur, termasuk juga upaya-upaya pengaplikasian SOP Sebagai landasan dalam penyusunan SOP, beberapa hambatan yang dimaksud perlu dikenal oleh siapapun yang ingin menyusun dokumen SOP, yang akan dipergunakan di dalam jajaran perusahaan atau organisasinya. Langkah mengenal hambatan hambatan ini penting dan sangat direkomendasikan agar sejauh mungkin dapat disiapkan antisipasinya. Secara garis besar akan diuraikan beberapa hambatan penyusunan SOP sebagaimana tersebut di bawah ini :

- 1) Hambatan Individu perseorangan, merupakan hambatan paling dominan. Beberapa alasan yang muncul salah satunya adalah tingkat pendidikan yang kurang memadai menyebabkan seseorang kurang memiliki kemampuan ataupun kompetensi dalam mengaplikasikan SOP. Dalam beberapa kasus ada juga yang dengan mengaplikasikan SOP justru merasa terganggu kepentingan pribadinya.
- 2) Hambatan Organisasi ini timbul karena struktur organisasi yang terlalu kompleks. Dengan begitu, upaya sinkronisasi antara SOP yang berlaku pada unit kerja yang satu dan unit kerja yang lain seringkali terjadi friksi kepentingan antarunit kerja. Tentunya friksi atau bahkan konflik ini memakan waktu yang tidak sedikit. Belum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lagi upaya sinkronisasi antara unit kerja dalam satu departemen dan unit kerja lintas departemen. Namun bagaimanapun, hambatan sekecil apa pun tetap perlu diperhitungkan dalam penyusunan SOP.

- 3) Hambatan manajerial disebabkan oleh adanya perbedaan pandangan dari anggota manajemen dalam ,penyusunan serta penerpan SOP dalam unit kerja dari masing-masing departemen. Perusahaan atau organisasi kecil, umumnya tidak mengalami hambatan manajerial yang terlalu signifikan. sebaiknya, organisasi besar tentu memiliki peluang hambatan yang lebih besar.

f. Indikator Standar Operasional Prosedur (SOP)

1) Konsisten

Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsinya setiap unit perusahaan. Standar Operasional Prosedur yang digunakan haruslah konsisten (tetap) agar menjadi sebuah pedoman bagi pelaksananya.

2) Efektif

Efektif adalah pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam batas waktu tertentu dalam mencapai hasil akhir yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

3) Efisien

Efisiensi yang di harapkan adanya SOP adalah kemampuan atau aktivitas untuk meminimalisir kerugian atau pemborosan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sumber daya dalam menghasilkan atau melaksanakan suatu pekerjaan.

4) Sistematis

Sistematis adalah berpikir serta berbuat yang bersistem, yaitu berurutan, runtun, serta tidak tumpang tindih

5) Pengelolaan yang Baik

Standar Operasional Prosedur (SOP) dikendalikan dan dijalankan oleh perusahaan dengan baik maksudnya memiliki dengan standar yang telah ditetapkan.¹⁹

3. Perencanaan karir

a. Pengertian Perencanaan karir

Mathis (2006:343) mendefinisikan perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi. Supriatna (2009:49) mengatakan perencanaan karir adalah aktivitas peserta didik yang mengarah pada keputusan karir masa depan. Tujuan dari perencanaan karir adalah karyawan memiliki sikap positif terhadap karir di masa yang akan datang.

Menurut Henry Simamora, karir ialah urutan dari kegiatankegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku nilai-nilai dan harapan serta tujuan seseorang selama rentang hidup orang

¹⁹ Arini T. Soemohadiwidjojo, Mudah Menyusun Standard Operating Procedure (SOP), (Jakarta: Perum Bukit Permai, 2014), h. 14.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tersebut. Sedangkan perencanaan karir ialah rangkaian yang dilewati oleh karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil tahapan-tahapan untuk mencapai tujuan kariernya²⁰.

Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan perencanaan karir dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan lajur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan individu dengan kesempatan untuk mengisinya secara sistematis.²¹

b. Tujuan Perencanaan Karir

Menurut Dillard perencanaan karir memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri sendiri (acquiring selfawareness and understanding). Dalam hal ini merupakan hal yang paling utama, yaitu dengan menilai diri sendiri. Menilai diri sendiri disini artinya menilai kelebihan serta kelemahan yang dimiliki. Mengenali keterampilan, bakat serta kesempatan - kesempatan yang berhubungan dengan karir yang berhubungan dengan penilaian diri.
2. Mencapai kepuasan pribadi (attaraining personal satisfaction). Jika karir yang telah direncanakan terlebih dahulu, maka seseorang

²⁰ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : BP STIE YKPN, 2004), 163

²¹ Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow, "pengaruh Perencanaan karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 15 No. 05 Tahun 2015, h.637

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tersebut akan mendapatkan kepuasan secara pribadi dari karir yang telah ditekuninya dalam kehidupannya selama ini.

3. Mempersiapkan diri sendiri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai dengan apa yang diharapkan (preparing for adequate placement). Rencana karir dapat ditunjukkan agar mempersiapkan penempatan karir yang memadai dan menghindari penempatan karir yang tidak diharapkan.
4. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (efficiently and effort). Tujuannya yakni agar supaya memilih secara sistematis, sehingga dapat menghindari individu dari usaha coba-coba, sehingga membentuk dalam penggunaan waktu secara efisien.²²

c. Langkah – Langkah Perencanaan karir

Dillard mengatakan bahwa terdapat langkah - langkah yang diperlukan dalam perencanaan karir, yakni sebagai berikut:

- 1) Individu harus bisa mengenali bakat. Dengan adanya analisis ini, seseorang akan memiliki kesadaran tentang kekuatan dan kelemahan mental dan fisiknya, sehingga pemahaman yang dimilikinya ini memungkinkan untuk menjadidasar dalam meramalkan sukses yang akan dicapai dalam karirnya kelak.
- 2) Individu perlu memperhatikan minat. Minat perlu diperhatikan di dalam perencanaan karir. Individu yang mampu mengidentifikasi

²² Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

karir yang diminatinya cenderung mempunyai perencanaan karir yang matang.

- 3) seseorang perlu memperhatikan nilai- nilai dalam agamanya. seseorang akan mengalami kepuasan tersendiri apabila karir yang dijalannya sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Oleh sebab itu, seseorang sebaiknya mengidentifikasi nilai-nilai dalam agamanya yang berkaitan dengan karir tertentu yang akan dipilihnya.
- 4) Individu perlu memperhatikan kepribadiannya.
Kesesuaian antara kepribadian dan karir yang dipilihnya merupakan suatu hal yang penting dalam perencanaan karir. Kesesuaian ini sangat penting karena kepribadian individu dapat membuat perbedaan antara kesuksesan yang dicapai dalam karir tertentu oleh individu yang satu dengan individu lainnya.
- 5) Individu perlu memperhatikan kesempatan karir. Tidak semua kesempatan karir sesuai dengan potensi diri. Individu perlu belajar mengenai pekerjaan yang potensial sesuai dengan kemampuannya. Dalam perencanaan karir, individu dapat menyesuaikan dan mengembangkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.
- 6) Individu perlu memperhatikan penampilan karir. Penampilan diri individu semestinya dapat konsisten dengan perilaku dan harapan

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

dalam karir. Pemahaman tentang standar atau kriteria karir akan membantu individu mempertahankan Pekerjaannya.

- 7) Individu perlu memperhatikan gaya hidupnya. Keberhasilan dalam perencanaan karir tergantung pada cara individu mengintegrasikan gaya hidupnya dengan pilihan karir yang terbuka baginya.²³

d. Indikator perencanaan karir

Proses atau langkah awal seseorang dalam mewujudkan karirnya, Indikator Perencanaan Karir yaitu:

- 1) Informasi, digunakan untuk mengetahui masalah karir, yang terdiri dari layanan informasi dan pendidikan.
- 2) Evaluasi diri, digunakan untuk mengetahui minat, bakat dan keterampilan karyawan.
- 3) Motivasi, terdiri dari potensi diri, dorongan kebutuhan hidup dan kepedulian terhadap keluhan konsumen.²⁴

e. Perencanaan karir dalam perspektif islam

Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga pegawai mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan.²⁵ Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala

²³ Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56.

²⁴ Fina Yuliana "Pengaruh Faktor-Faktor Karir terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bakrie di Surabaya" (Skripsi--Universitas Airlangga, Surabaya, 2009),h. 18.

²⁵ Sultan Pacsyndra "Model Pengembangan Karier dalam Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan" (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.²⁶

Dalam bekerja, pegawai telah bersungguh-sungguh dan fokus dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan timbal balik atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap perusahaan dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan pegawai yaitu perencanaan karir pegawai.

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.²⁷

²⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Syama Examedia Arkanleema), 548.

²⁷ Ahmadi, Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya, Cetakan Pe (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h. 47-48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.²⁸

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Dharma (2007), indikator-indikator untuk mempertimbangkan kinerja karyawan yaitu:

1) Kuantitas

Penilaian kinerja karyawan yang dapat diukur dengan kuantitas kerja yang di selesaikan selama waktu tertentu, dengan kuantitas tersebut maka karyawan akan memiliki kemampuan dan kepercayaan untuk melakukan kerja di organisasi.

2) Kualitas

Pengukuran kinerja karyawan dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian juga dapat dilihat dari kecakapan dan juga hasil kerja.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian pekerjaan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.²⁹

d. Unsur – unsur kinerja karyawan

1. Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

²⁸ Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005), h. 210.

²⁹ Komang Nonik Jayanti dan Komang Trisna Sari Dewi, " Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi* Vol.1 No.2, 2021, h.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.

2. Hasil kerja, yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan, kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasanyang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran, yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama, kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
7. Prakarsa, kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tingkatan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimim untuk melaksanakan tugas pokok.³⁰

e. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam konsep islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Allah SWT berfirman dalam Qur'an surat Al-Jum'ah ayat 10 yang berbunyi:

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضَ فِي فَائْتَشِرُوا الصَّلَاةُ
قُضِيَتْ فَإِذَا

Artinya:“Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebarlah kamu dimuka bumi dan carilah Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyakkan supaya kamu beruntung”.³¹

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Umat islam yang telah menunaikan shalat diperintahkan Allah untuk berusaha atau bekerja agar memperoleh karunia-nya, seperti ilmu pengetahuan, harta benda, kesehatan,

³⁰ Masram dan Mu'ah,” Manajemen Sumber Daya Manusia” (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017, h. 143)

³¹ Departemen Agama RI, Al-qur'an dan terjemahan, (Bandung: Jumanatul Ali-ART, 2005), h.555

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dan lain-lain. Di mana pun dan kapanpun kaum muslimin berada serta apapun yang mereka kerjakan, mereka dituntut oleh agamanya agar selalu mengingat Allah. Mengacu kepada QS Al-Jumu'ah ayat 10 umat islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib seperti salat, dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam seperti bekerja keras dan belajar secara sungguh-sungguh. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja.

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melalui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.³²

³² Pandji Anoraga, "Manajemen Bisnis", (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.178

B. Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan “Pengaruh SOP dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Priatama Rupert Menurut Perspektif Ekonomi Syariah” peneliti menemukan beberapa karya ilmiah yang memiliki tema yang berdekatan diantaranya:

1. Skripsi dari Muhammad Arif Azhari Silaen judul “*Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retrebusi daerah Provinsi Sumatera Utara*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.³³ Penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, observasi, dan angket. Persamaan antara penelitian skripsi ini dengan skripsi peneliti adalah sama-sama memiliki variabel independen (Perencanaan Karir) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan perbedaan antara penelitian peneliti dengan skripsi tersebut ialah jika skripsi di atas memiliki variabel independen (X_1) adalah efikasi diri, maka peneliti menggunakan variabel independen (X_1) adalah SOP, dan lokasi penelitian yang berbeda.
2. Skripsi dari Ermy Fitria judul “*Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Buma Cima Nusantra Unit Bunga Mayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis

³³ Muhammad Arif Azhari Silaen, “Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retrebusi daerah Provinsi Sumatera Utara”, Skripsi, Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.³⁴ Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui bantuan instrumen penelitian berupa kuesioner. Persamaan antara penelitian skripsi ini dengan skripsi peneliti adalah sama-sama memiliki variabel independen (Perencanaan Karir) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan perbedaan antara penelitian peneliti dengan skripsi tersebut ialah jika skripsi di atas memiliki variabel independen (X_1) adalah efikasi diri, maka peneliti menggunakan variabel independen (X_1) adalah SOP, dan lokasi penelitian yang berbeda.

3. Skripsi dari Niesfa Ayuningtias judul *“Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dereksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung”* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia.³⁵ Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode Deskriptif dan Verifikasi dengan pendekatan Kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran Kuesioner, Wawancara dan Observasi. Persamaan antara penelitian skripsi ini dengan skripsi peneliti adalah sama-sama memiliki variabel independen (Perencanaan Karir) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan perbedaan antara penelitian peneliti dengan skripsi tersebut ialah jika skripsi di atas

³⁴ Ermy Fitria, “Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Buma Cima Nusantra Unit Bunga Mayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Skripsi, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2022.

³⁵ Niesfa Ayuningtias, “Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dereksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung”, Skripsi, Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

memiliki variabel indepeden (X_1) adalah efikasi diri, maka peneliti menggunakan variabel independen (X_1) adalah SOP, dan lokasi penelitian yang berbeda.

4. Skripsi dari Muhammad Fitra Hadi judul “*Pengaruh Efikasi diri dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.³⁶ Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode pengumpulan data melalui Kuesioner, dengan teknik uji validasi dan Reabilitas, Regresi Berganda dan Uji Hipotesis. Persamaan antara penelitian skripsi ini dengan skripsi peneliti adalah sama-sama memiliki variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan perbedaan antara penelitian peneliti dengan skripsi tersebut ialah jika skripsi di atas memiliki variabel indepeden (X_1) adalah efikasi diri dan (X_2) adalah Kepemimpinan, maka peneliti menggunakan variabel independen (X_1) adalah SOP dan (X_2) adalah kinerja Karyawan, serta lokasi penelitian yang berbeda.
5. Skripsi dari Uche Yamisa Alainur judul “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Bandung Timur)*” Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati

³⁶ Muhammad Fitra Hadi, “Pengaruh Efikasi diri dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”, Skripsi, Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Bandung.³⁷ Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode Deskriptif Asosiatif dan Verifikatif dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui Observasi, Wawancara dan Penyebaran Angket. Persamaan antara penelitian skripsi ini dengan skripsi peneliti adalah sama-sama memiliki variabel independen (Perencanaan Karir) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan perbedaan antara penelitian peneliti dengan skripsi tersebut ialah jika skripsi di atas memiliki variabel independen (X_1) adalah efikasi diri, maka peneliti menggunakan variabel independen (X_1) adalah SOP.

6. Jurnal dari Sumbayak, A. S. Y. (2019). Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Wismilak Inti Makmur Tb (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara perencanaan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir yang baik, didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian Anda adalah sama-sama membahas pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada tambahan variabel motivasi kerja sebagai mediasi dalam

³⁷ Uche Yamisa Alainur, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Bandung Timur)", Skripsi, Bandung: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

penelitian ini, sedangkan penelitian Anda menekankan pengaruh SOP dan perencanaan karir secara langsung terhadap kinerja karyawan³⁸.

7. Jurnal dari M. Syihab berjudul “Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada SAP Express di Palopo, Sulawesi Selatan.” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian Anda adalah keduanya membahas pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian ini mencakup variabel penempatan, sementara penelitian Anda menggunakan SOP sebagai salah satu variabel independen. Lokasi penelitian juga berbeda³⁹.

8. Jurnal dari Ika Anggreiny, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati berjudul “Analisis Perencanaan Karier Pegawai pada PT XYZ.” Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menemukan bahwa perencanaan karir yang terarah memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks ekonomi syariah. Persamaan antara penelitian

³⁸ Himbayak, A. S. Y. (2019). *Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Wismilak Inti Makmur Tb* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

³⁹ Syihab, M. (2022). Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada SAP Express di Palopo Sulawesi Selatan. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 3(2), 150-156.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

ini dengan penelitian Anda adalah keduanya membahas pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak mencakup variabel SOP, sedangkan penelitian Anda memasukkan SOP sebagai salah satu variabel independen⁴⁰.

9. Jurnal dari Hanifah Hidayatul M dan Kristiana Sri Utami berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis nilai syariah memberikan dukungan signifikan terhadap pengembangan karir yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian Anda adalah keduanya membahas hubungan antara perencanaan karir dan kinerja karyawan dalam konteks syariah. Perbedaannya adalah penelitian ini menyoroti peran pelatihan, sedangkan penelitian Anda berfokus pada SOP sebagai salah satu variabel independen.⁴¹

10. Jurnal dari Vivit Mulia Nurhasanah, Asep Ramdan Hidayat, dan Aminuddin Irfani berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Kantor Cabang Braga.”

⁴⁰ Anggreiny, I., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Perencanaan Karier Pegawai pada PT XYZ. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 14-24.

⁴¹ Utami, K. S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 291-304.

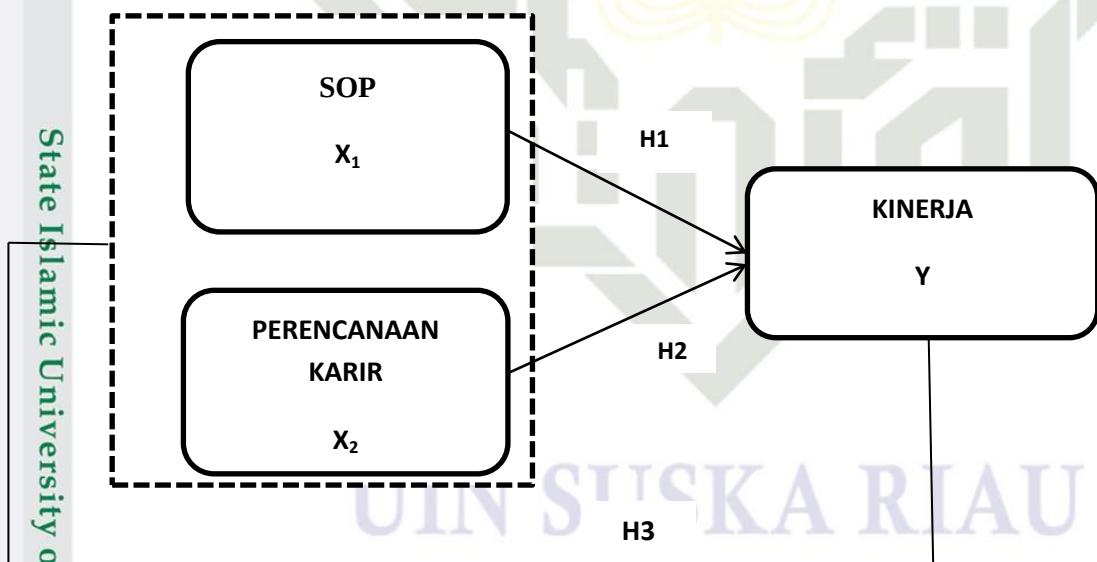
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 57,1%. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian Anda adalah sama-sama meneliti hubungan antara perencanaan karir dan kinerja karyawan dalam perspektif syariah. Perbedaannya adalah penelitian ini lebih menekankan pada aspek pengembangan karir, sementara penelitian Anda memasukkan SOP sebagai salah satu variabel independen⁴².

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangkla berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



⁴² Furhasanah, V. M., Hidayat, A. R., & Irfani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Kantor Cabang Braga. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 3(1), 209-215.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Kerangka berfikir adalah suatu rancangan atau garis besar yang dilakukan oleh peneliti dalam merancang suatu penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memiliki konsep yaitu terdapat dua variabel independen yang merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen (terikat). Selain variabel independen, dalam penelitian ini juga terdapat satu variabel dependen yang merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, variabel independen dalam penelitian ini adalah SOP dan perencanaan karir, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

D. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel adalah sebagai berikut:

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat Asas	Likert
SOP	Standar	1. Efisiensi	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(X ₁)	Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar.	2. Konsistensi 3. Minimalisasi kesalahan 4. Penyelesaian masalah 5. Perlindungan tenaga kerja 6. Peta kerja 7. Batas pertahanan	
Perencanaan Karir (X ₂)	perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi.	1. Informasi diri 2. Evaluasi diri 3. Motivasi diri	Likert

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. H1 = Diduga SOP (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H2 = Diduga Perencanaan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. H3 = Diduga SOP dan perencanaan karir (X_1 dan X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan Metode Penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.⁴³

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan Penelitian. Adapun lokasi Penelitian dalam Penelitian ini yaitu di Kelurahan Tanjung Kapal, Kec. Rupert, Kab. Bengkalis, Provinsi Riau. Lokasi ini dipilih karena ketersediaan informasi terkait variabel penelitian ini.

1. Sekilas Tentang PT Priatama Rupert

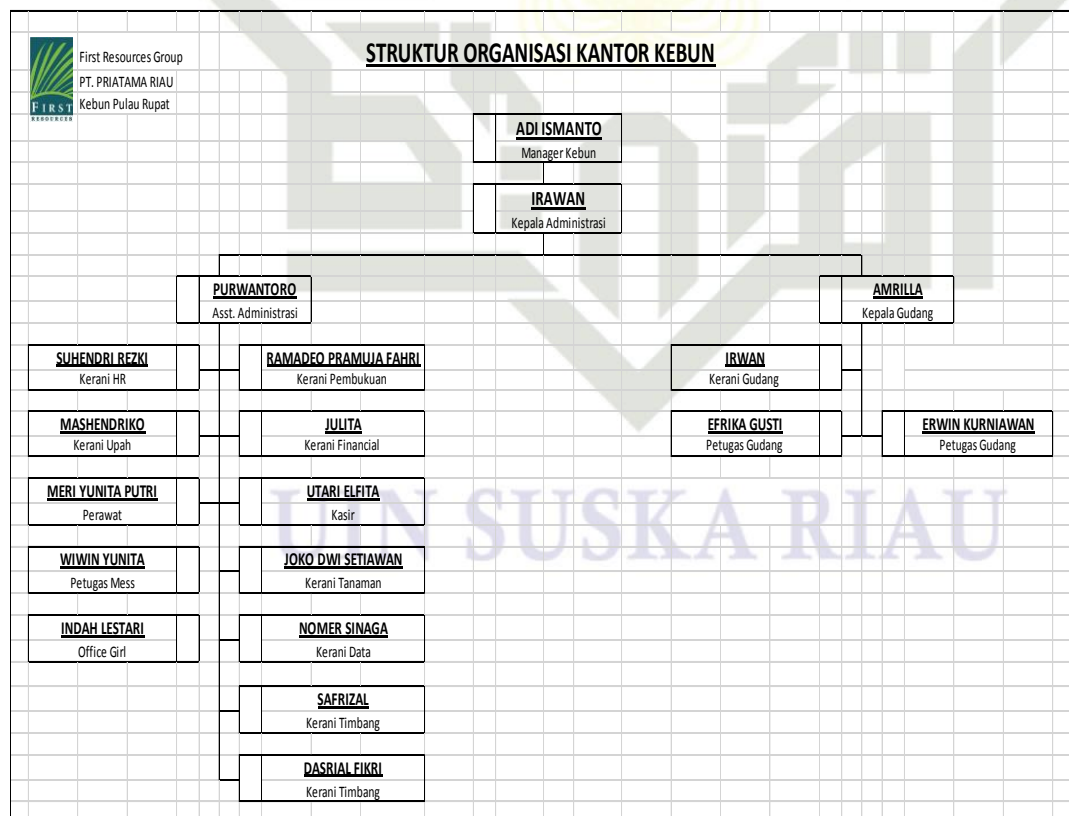
Pada Tahun 2007 PT.Priatama Riau-Kebun Pulau Rupert mulai berdiri setelah menyelesaikan ganti rugi – Take Over dari PT.Sarpindo Graha dengan luas HGU 4500 Ha Dimana pada saat pembukaan areal untuk perkebunan kelapa

⁴³ Muhammad Arif Azhari Silaen, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”, (Medan:Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022), h-38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sawit lahan masih sebagian di tanami kelapa sawit oleh PT.sarpinado Graha dan setelah di beli oleh PT. Pritama Riau kebun pulau rupaat keseluruhan areal di tanami kelapa sawit sehingga saat ini telah 80% berproduksi.Adapun tujuan perusahaan PT.Priatama riau adalah menjadi perusahaan agribisnis yang berfokus pada kelapa sawit yang terkenal karena keunggulanya.Sedangkan fungsi perusahaan PT.Priatama Riau adalah terus meningkatkan nilai pemegang saham melalui pertumbuhan yang profitabilitas,menjadi perusahaan pilihan karyawan yang memiliki tim berkinerja tinggi untuk menunjang keunggulan bisnis,menjadi produsen yang efisien dengan tingkat produktifitas tertinggi dan biaya produksi terendah,dan menjadi perusahaan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.





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

Subjek Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Priatama yang berjumlah 102 orang. Sedangkan objek Penelitian ini adalah pengaruh SOP dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Priatama di daerah di Kelurahan Tanjung Kapal, Kec. Rupert, Kab. Bengkalis, Provinsi Riau yang berjumlah 102 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sampel sebanyak 50 orang pegawai PT Priatama Didaerah di Kelurahan Tanjung Kapal, Kec. Rupert, Kab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bengkalis, Provinsi Riau Pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin yaitu:⁴⁴

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Anggota/unit sampel

N : Jumlah populasi

e : prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Hitungannya :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{102}{1+102(0,5)^2} \\ &= \frac{102}{1+102(0,0025)} \\ &= \frac{102}{1,255} \\ &= 81,27 \end{aligned}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Observasi

Cara ini sangat sesuai untuk mengkaji proses dan perilaku.

Menggunakan metode ini berarti menggunakan mata dan telinga sebagai

⁴⁴ Muhammad Arif Azhari Silaen, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribus Daerah Provinsi Sumatera Utara”, (Medan:Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022), h.41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jendela untuk merekam data. Dilihat dari sejauh mana keterlibatan peneliti/ pengumpul data dalam kegiatan yang diamati.

2. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada pegawai PT Priatama Didaerah di Kelurahan Tanjung Kapal, Kec. Rupert, Kab. Bengkalis, Provinsi Riau. Dengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tebel Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisoner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Suharsimi, 2010). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

(Suharsimi, 2010)

Dalam rumus Korelasi Product Moment dari pearson, dengan ketentuan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Jika nilai sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka variabel tersebut valid.
2. Jika nilai sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka variabel tersebut valid.⁴⁵

b. Uji Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya, yang dapat diukur dengan rumus alpha sebagai berikut

$$f(x) = a_0 + \sum_{n=1}^{\infty} \left(r \frac{k}{k-1} \right)$$

$$r = k$$

$$n = (-1) (1 - 20_2^2) Ti$$

3. Studi Dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi Penelitian.

⁴⁵ Muhammad fitra hadi, skripsi “Pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi provinsi Sumatra utara”, (medan : Universitas muhammadiyah Sumatra utara,2020) h.43-44

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁴⁶

⁴⁶ Muhammad fitra hadi,skripsi” Pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi provinsi Sumatra utara” (medan : Universitas muhammadiyah Sumatra utara,2020) h. 47-48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013).⁴⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scaterplot. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

⁴⁷ Muhammad fitra hadi, skripsi “Pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi provinsi Sumatra utara”, (medan : Universitas muhammadiyah Sumatra utara, 2020) h. 48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = SOP

X₂ = Perencanaan Karir

b₁, b₂ = koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan menggunakan signifikasike level 0,05 (α=5%).

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013). Menghitung nilai signifikan F hitung dengan rumus :

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi, dkk, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$D = R^2 \times 100\%$$

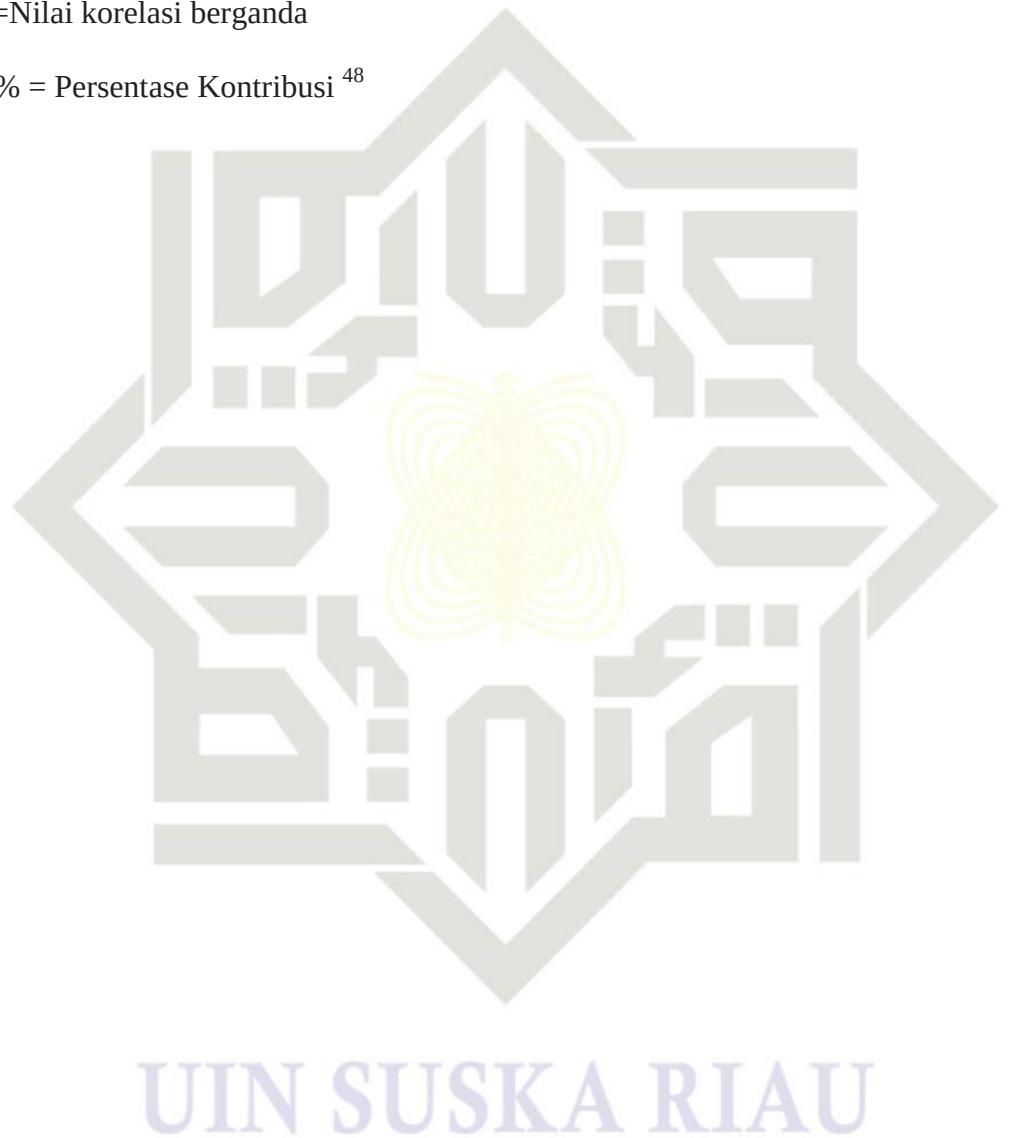
(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi ⁴⁸



⁴⁸ Muhammad Arif Azhari Silaen, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara", (Medan:Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022),h. 49

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Priatama Rupert. Yang artinya semakin baik Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Priatama Rupert.
2. Perencanaan Karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Priatama Rupert. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti metodologi perencanaan karir yang belum optimal, atau faktor faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Standar operasional prosedur (SOP) dan perencanaan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Priatama Rupert. Yang diperoleh nilai presentase kontribusi pengaruh SOP dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan adalah 22,3% .
4. Tinjauan Ekonomi Syariah Secara keseluruhan, SOP yang diterapkan harus memastikan bahwa proses bisnis tidak melanggar ketentuan syariah, sedangkan penilaian kinerja karyawan tidak hanya berdasarkan hasil kerja, tetapi juga integritas, niat, dan usaha yang mereka lakukan. Dengan demikian, ekonomi syariah tidak hanya mengutamakan keuntungan

material, tetapi juga mengutamakan keberkahan, kesejahteraan sosial, dan kemaslahatan bagi seluruh pihak yang terlibat.

B. Saran

Beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu untuk mempertimbangkan dan meningkatkan SOP agar sesuai dengan standar terbaru dan memastikan perencanaan karir berfokus pada pengembangan karyawan secara holistik.
2. Perusahaan perlu monitoring dan evaluasi secara berkala untuk membantu dalam memastikan bahwa SOP dan perencanaan karir berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.
3. Manajemen PT Priatama Rupat perlu mempertimbangkan untuk mengevaluasi kembali program perencanaan karir mereka atau memperbaiki implementasi dan monitoringnya. Pengumpulan data yang lebih komprehensif dan analisis yang lebih mendalam dapat membantu dalam memahami lebih baik faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di masa mendatang.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam lagi dan memperluas variabel demi penyempurnaan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema.

B. Buku

Affandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*, Yogyakarta : Zanata Publishing, 2018.

Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.

Anoraga, Pandji. "*Manajemen Bisnis*", Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Bandura, A. *Self-Efficacy, The Exercise of Control*, New York: W.H.Freeman and Company, 1997.

Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*

Handoko T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998.

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BP STIE YKPN, 2004), 163.

Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2017.

Masram dan Mu'ah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Sidoarjo: Zifatama Publisier, 2017.

Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Schuler, Randall S., Dowling, et., al, *Human Resource Management in Australia*, Harper: Educational Publisher, 1992.

As-Shabuni, Syaikh Muhammad Ali, *Shafwatut Tafāsir: Tafsir-tafsir pilihan*, terj. KH.Yasin, Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 2001.

Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005.

Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas UI, 2011

C. Jurnal

Adiputra, Sofwan. “Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa”, *Jurnal Fokus Konseling* Volume 1 No. 1, Januari 2015.

Fathony, A. A., & Meilani, M. (2024). STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PENYUSUNAN LAPORAN PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH (BMD) PADA KANTOR KECAMATAN BALEENDAH. AKURAT| Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA, 15(02), 78-85.

Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 105-113.

Jasanti, Komang Nonik dan Komang Trisna Sari Dewi. “Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, Vol.1 No.2, 2021.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Massie, Renaldy. et., al, “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 15 No. 05 Tahun 2015.

Kasger, Regina G., “Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.” *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013.

Tetama, Fatwa, “Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta”, *Jurnal Psikologi Undip* Vol.14 No.1 April 2015.

Sumbayak, A. S. Y. (2019). *Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Wisnilak Inti Makmur Tb* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Utami, K. S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 291-304.

Anggreiny, I., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Perencanaan Karier Pegawai pada PT XYZ. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 14-24.

Syhab, M. (2022). Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada SAP Express di Palopo Sulawesi Selatan. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 3(2), 150-156.

Walisono. “Efikasi Diri dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, 2018.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Skripsi

Fitria, Ermy. *“Pengaruh Efikasi Diri Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam”*, Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022.

Hadri, Muhammad Fitra. *“Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara”*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2020.

Puri, Patrecia Mentari Shiella. *“Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan”*, Skripsi: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2020.

Silaen, Muhammad Arif Azhari. *“Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.

Yuliana, Fina. *“Pengaruh Faktor-Faktor Karir terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bakrie di Surabaya”*, Skripsi: Universitas Airlangga, Surabaya, 2009.

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

UIN SUSKA RIAU



KUISIONER

Bersama ini saya Dewi Nur Syahira memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul “Pengaruh SOP dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Priatama Rupat Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”.

A. Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (V) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------|
| a. SS = Sangat Setuju | Skor: 5 |
| b. S = Setuju | Skor: 4 |
| c. KS = Kurang Setuju | Skor: 3 |
| d. TS = Tidak Setuju | Skor: 2 |
| e. STS = Sangat Tidak Setuju | Skor: 1 |

B. Identitas Diri

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :
4. Usia :
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

UIN SUSKA RIAU



VARIABEL STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	SOP yang telah diterapkan oleh perusahaan telah efisien					
2	Saya secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan prosedur (SOP) tanpa diawasi.					
3	Saya mematuhi SOP yang telah diterapkan sehingga dapat meminimalisir kesalahan					
4	Permasalahan dapat ditangani ketika mematuhi SOP yang telah ditentukan					
5	Mematuhi Standar operasinal prosedur (SOP) yang telah di terapkan perusahaan dapat memberi perlindungan tenaga kerja					
6	SOP yang sudah diterapkan dapat membantu pekerjaan lebih maksimal					
7	Dengan adanya SOP dapat menjadikan batasan pertahanan dari inspeksi-inspeksi dari luar yang dapat menggoyahkan perusahaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



VARIABEL PERENCANAAN KARIR

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan diadakan pelatihan oleh perusahaan dapat membuka peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi					
2	Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja					
3	Pengembangan karir yang dilakukan kepada saya sudah adil					
4	Saya diberikan kesempatan promosi atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan					
5	Perusahaan memberikan informasi karir yang dibutuhkan					
6	Materi pelatihan yang disediakan perusahaan memberi dukungan kepada saya untuk melakukan pekerjaan lebih baik					
7	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					

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



VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan selalu berorientasi pada target yang harus diselesaikan atau dipenuhi.					
2	Saya selalu berusaha untuk memenuhi hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan bahkan lebih.					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena bagi saya itu penting dan harus dicapai.					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan benar dan tanpa kecurangan serta dapat dipertanggung jawabkan.					

“TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN KERJA SAMA YANG BAPAK/IBU/SAUDARA/I BERIKAN SEMOGA SUKSES SELALU”

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

PEDOMAN WAWANCARA

Judul : PENGARUH SOP DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIATAMA RUPAT MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Nama :
 Jabatan :
 Hari/ Tanggal :

DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN
I. SOP Perusahaan	
1. Jelaskan Apa Saja SOP dalam Perusahaan ini	
2. Sejauh ini, bagaimana penerapan SOP dalam lingkungan kerja di sini?	
3. Bagaimana konsekuensi dan resiko yang ditanggung pegawai jika melanggar SOP tersebut?	
4. Apa saja dampak yang ditimbulkan dari adanya penerapan SOP di perusahaan 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



II. 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.

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

Bagaimana peran perusahaan dalam mengembangkan karir para karyawannya?

Apa saja langkah-langkah manajemen perusahaan dalam mengembangkan karir para karyawannya?

Apa saja manfaat yang bisa diambil dari program perusahaan dalam pengembangan karir karyawan?

Sejauh ini, bagaimana pengaruh pengembangan karir yang diprogramkan perusahaan terhadap kinerja karyawan?

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.036	.127	.067	.134	-.066	.081	.333*
	Sig. (2-tailed)		.805	.379	.644	.354	.648	.575	.018
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.036	1	.199	.396**	.343*	.214	.118	.636**
	Sig. (2-tailed)	.805		.166	.004	.015	.136	.413	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.127	.199	1	.126	.350*	.438**	-.024	.586**
	Sig. (2-tailed)	.379	.166		.384	.013	.001	.868	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.067	.396**	.126	1	.392**	.196	.034	.601**
	Sig. (2-tailed)	.644	.004	.384		.005	.173	.815	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.134	.343*	.350*	.392**	1	.395**	-.014	.682**
	Sig. (2-tailed)	.354	.015	.013	.005		.004	.925	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	-.066	.214	.438**	.196	.395**	1	.133	.629**
	Sig. (2-tailed)	.648	.136	.001	.173	.004		.357	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.081	.118	-.024	.034	-.014	.133	1	.314*
	Sig. (2-tailed)	.575	.413	.868	.815	.925	.357		.026
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	.333*	.636**	.586**	.601**	.682**	.629**	.314*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.026	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

b. Perencanaan Karir (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.349*	.134	.197	.090	.128	.292*	.591**
	Sig. (2-tailed)		.013	.354	.170	.534	.377	.039	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.349*	1	.221	.108	.115	-.048	-.178	.405**
	Sig. (2-tailed)	.013		.123	.456	.427	.742	.216	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.134	.221	1	.308*	.375**	.183	.230	.672**
	Sig. (2-tailed)	.354	.123		.030	.007	.203	.108	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.197	.108	.308*	1	.197	.139	.323*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.170	.456	.030		.170	.335	.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.090	.115	.375**	.197	1	.321*	.090	.591**
	Sig. (2-tailed)	.534	.427	.007	.170		.023	.534	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.128	-.048	.183	.139	.321*	1	-.001	.424**
	Sig. (2-tailed)	.377	.742	.203	.335	.023		.993	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.292*	-.178	.230	.323*	.090	-.001	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.039	.216	.108	.022	.534	.993		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X2	Pearson Correlation	.591**	.405**	.672**	.581**	.591**	.424**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



c. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.372**	-.118	.510**	.647**
	Sig. (2-tailed)		.008	.415	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.372**	1	.314*	.378**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.008		.026	.007	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	-.118	.314*	1	.195	.492**
	Sig. (2-tailed)	.415	.026		.174	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.510**	.378**	.195	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.174		.000
	N	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	.647**	.769**	.492**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Uji Reabilitas

a. SOP (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	7

b. Perencanaan Karir (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	7

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

antumkan dan menyebutkan sumber:



c. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	4

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

Indungi Undang-Undang

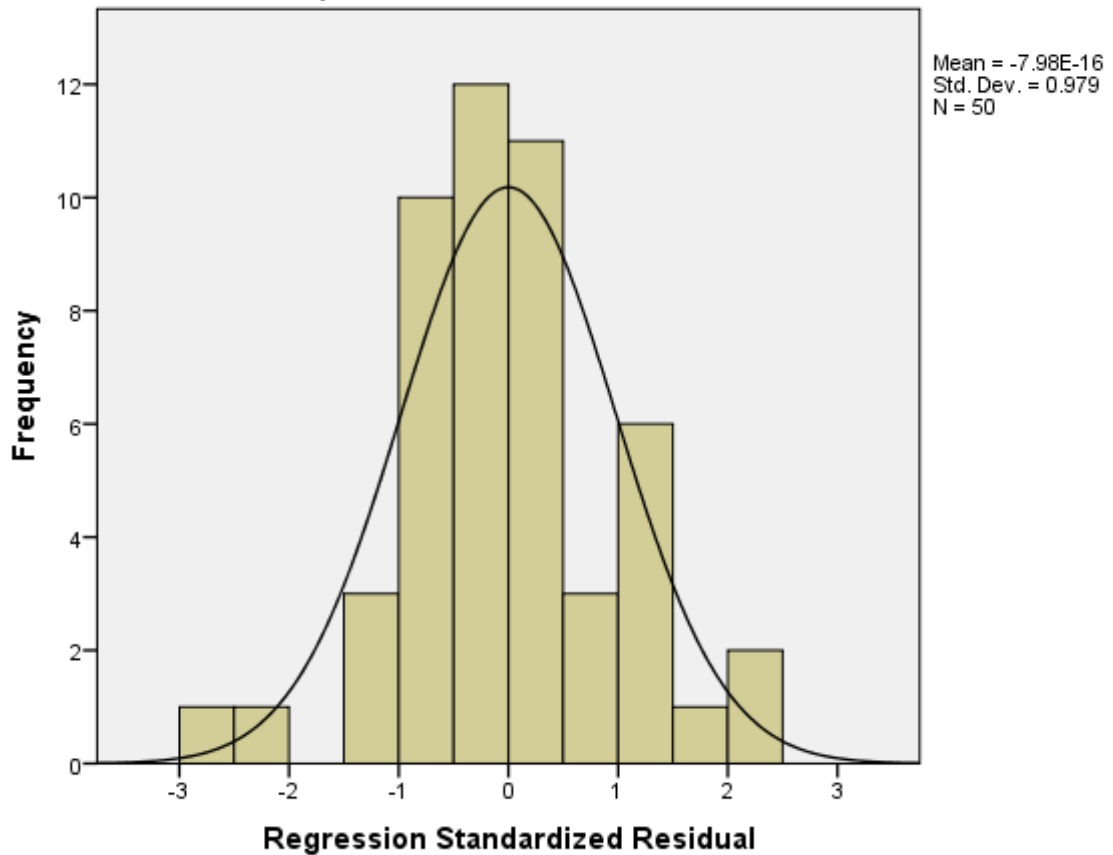
ota milk di

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Histogram

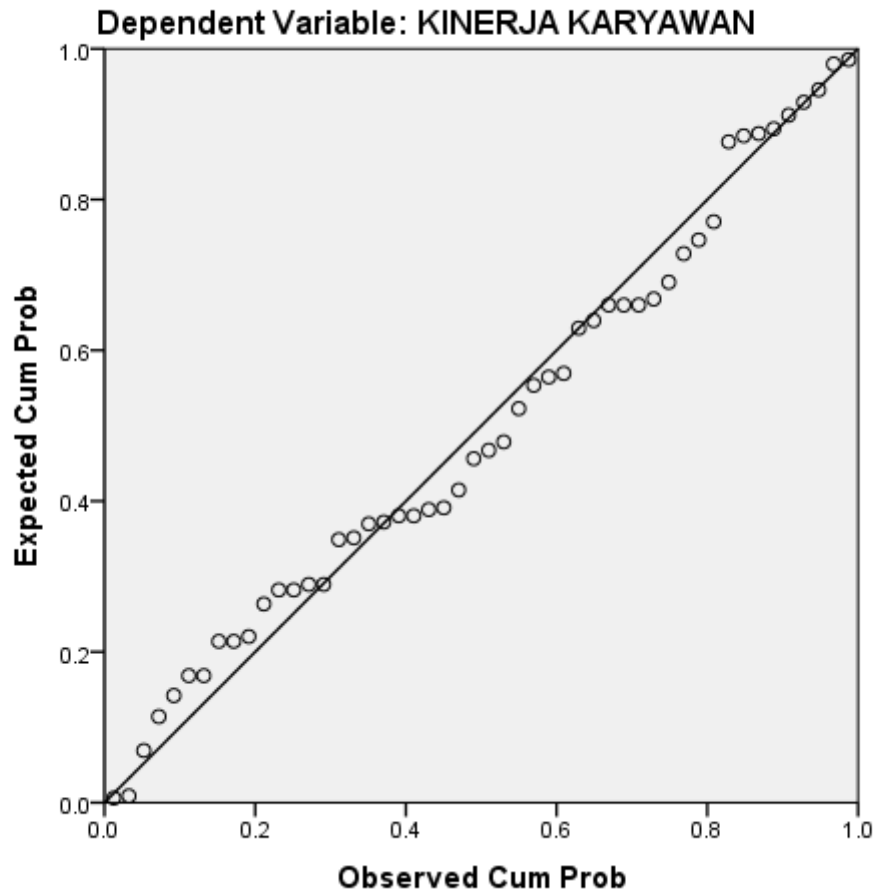
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



UIN SUSKA RIAU

rsity of Sultan Syarif Kasim

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.069
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

- Penggunaan hanya untuk keperluan penulisan, penemuan, 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.

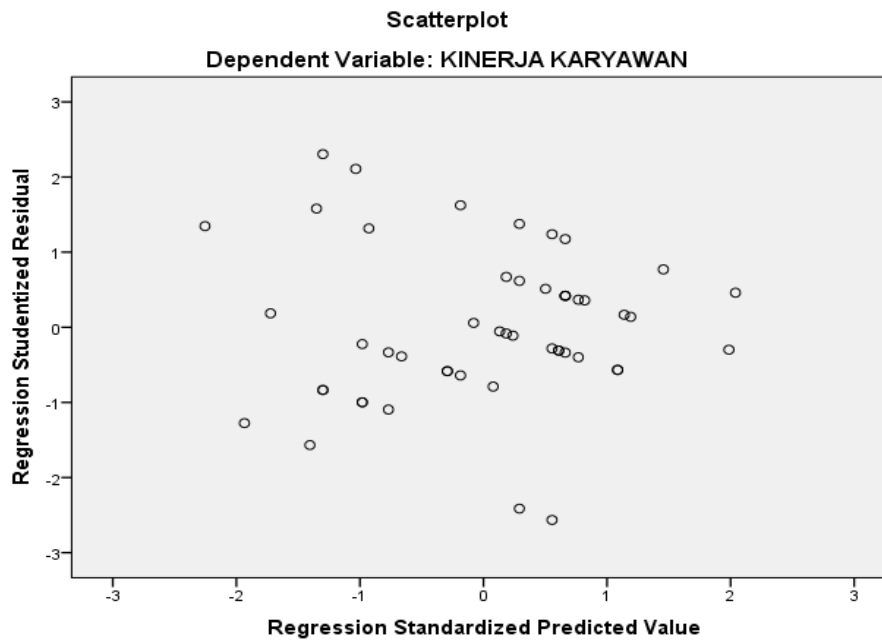
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.728	3.219		2.401	.020		
	SOP	.299	.089	.453	3.363	.002	.912	1.096
	PERENCANAAN KARIR	.037	.090	.056	.418	.678	.912	1.096

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

c. Uji Heteroskedastisitas



UIN SUSKA RIAU

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.728	3.219		2.401	.020		
	SOP	.299	.089	.453	3.363	.002	.912	1.096
	PERENCANAAN KARIR	.037	.090	.056	.418	.678	.912	1.096

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.728	3.219		2.401	.020		
	SOP	.299	.089	.453	3.363	.002	.912	1.096
	PERENCANAAN KARIR	.037	.090	.056	.418	.678	.912	1.096

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.325	2	12.162	6.752	.003 ^b
	Residual	84.655	47	1.801		
	Total	108.980	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PERENCANAAN KARIR, SOP



c. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.190	1.342

a. Predictors: (Constant), PERENCANAAN KARIR, SOP

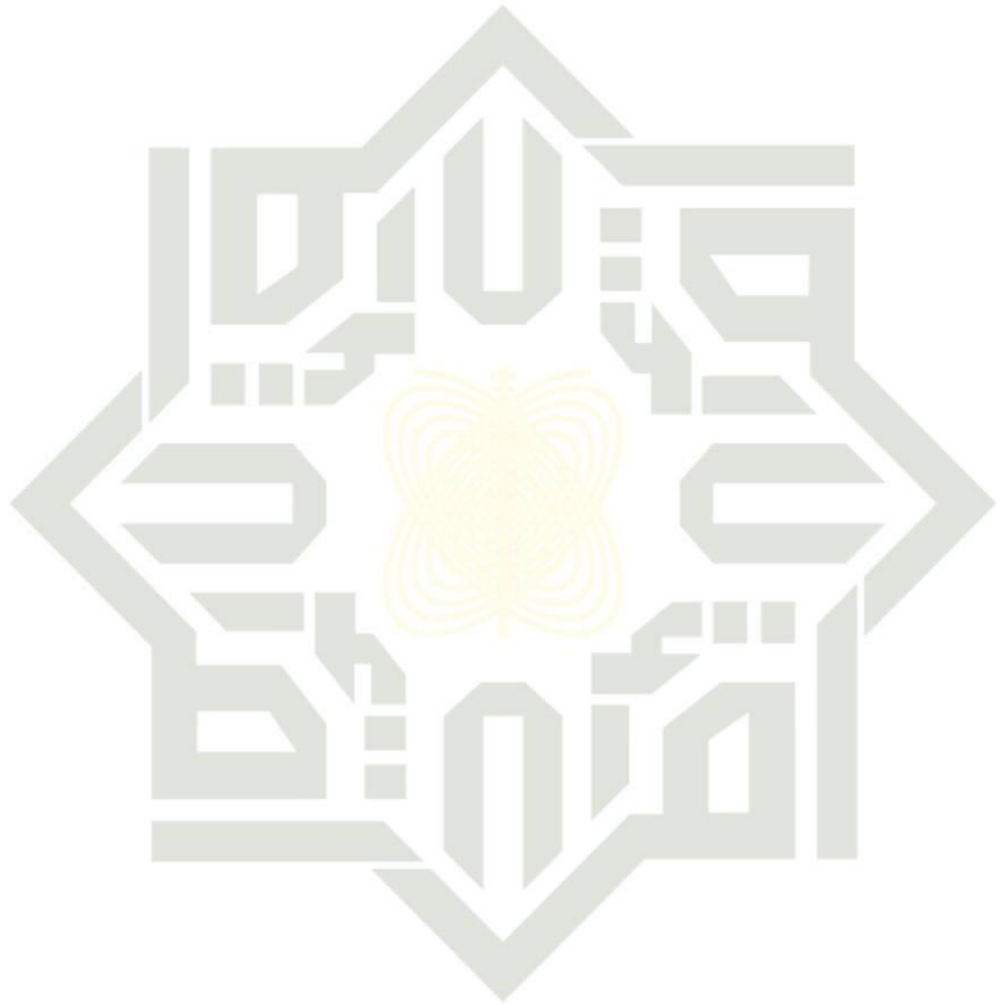
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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.



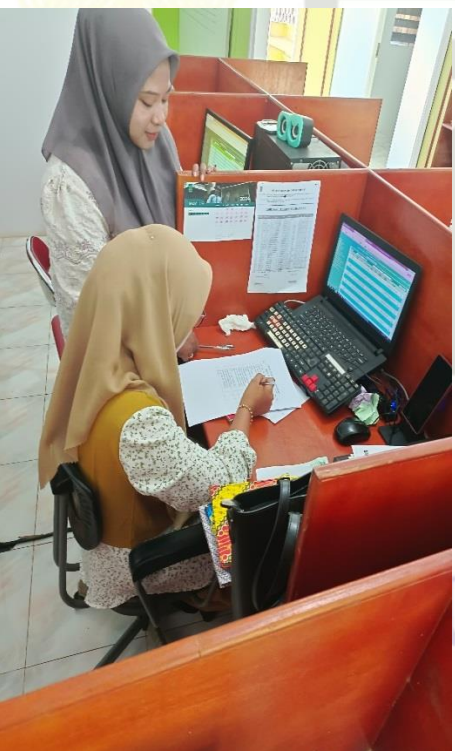
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak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

No Responden	SOP (X1)							TOTAL X1	PERENCANAAN KARIR (X2)							TOTAL X2	KINERJA KARYAWAN (Y)				TOTAL Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	5	4	4	5	5	5	4	32	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	5	4	19
2	3	4	5	4	4	5	4	29	5	5	4	4	3	4	3	28	4	4	4	4	16
3	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	5	19
4	5	4	5	4	5	5	5	33	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	5	5	18
5	5	4	5	4	5	5	5	33	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	5	5	18
6	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	5	4	4	5	4	30	5	4	4	5	18
7	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	19
8	5	4	5	4	5	5	4	32	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	5	5	18
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	16
10	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	5	20
11	4	4	5	4	5	5	4	31	4	5	4	4	5	4	4	30	5	5	4	5	19
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	3	4	4	26	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	3	4	4	3	26	4	5	5	5	19
14	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	4	3	4	5	5	29	5	5	5	5	20
15	4	4	4	5	4	5	5	31	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	20
16	5	4	4	3	4	5	5	30	3	4	5	4	5	4	4	29	4	4	5	4	17
17	4	5	4	4	5	4	4	30	5	4	3	4	4	5	4	29	4	4	5	4	17
18	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	4	5	19
19	5	4	5	5	5	4	4	32	4	5	5	4	5	4	4	31	4	5	5	5	19
20	5	3	5	4	4	4	5	30	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	5	20
21	4	4	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	4	5	3	24	4	5	5	4	18
22	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	5	5	4	4	5	31	4	5	4	5	18
23	4	5	4	5	4	4	5	31	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	5	4	18
24	4	4	5	4	4	4	5	30	5	4	5	4	4	5	4	31	4	4	5	4	17
25	5	5	4	5	5	4	4	32	4	3	4	4	4	4	5	28	5	5	4	5	19
26	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	3	4	4	5	29	5	4	4	5	18
27	4	4	5	3	4	3	4	27	5	5	4	4	5	5	4	32	4	3	4	4	15
28	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	3	4	4	4	5	28	5	4	4	4	17
29	5	3	4	4	4	3	4	27	3	3	4	4	4	4	4	26	4	5	5	3	17
30	4	3	4	3	4	4	4	26	5	5	4	3	5	5	3	30	4	4	4	3	15
31	5	5	4	4	4	3	4	29	4	3	3	4	5	4	5	28	4	4	5	4	17
32	4	4	5	5	5	5	4	32	5	4	4	4	5	5	4	31	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	19
34	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	5	18
35	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	4	5	5	5	4	32	4	5	5	5	19
36	5	4	5	4	5	5	4	32	3	4	5	4	4	5	4	29	4	4	5	5	18
37	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	16
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	20
39	4	4	3	4	4	4	5	28	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	4	5	19
40	5	3	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	16
41	5	5	4	3	5	5	5	32	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	5	19
42	4	3	3	4	5	4	5	28	4	4	5	4	5	5	4	31	5	5	5	5	20
43	4	3	4	4	4	4	5	28	4	4	4	3	3	4	4	26	5	5	5	5	20
44	5	4	4	3	4	4	5	29	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	5	4	17
45	5	4	5	4	4	5	5	32	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	5	4	18
46	5	3	4	4	4	3	5	28	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	5	4	17
47	4	3	4	3	4	4	5	27	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	4	5	19
48	5	5	4	4	4	3	5	30	5	4	5	4	5	5	5	33	5	4	4	5	18
49	5	5	4	5	4	4	5	32	5	4	4	3	4	4	5	29	4	3	4	4	15
50	5	4	5	4	4	4	5	31	5	5	4	4	5	5	4	32	4	4	4	3	15



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) Dan PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIATAMA RUPAT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

NAMA : DEWI NUR SYAHIRA
 NIM : 11920521015
 PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Januari 2025
 Waktu : 13.00 WIB s/d selesai
 Tempat : Ruang AUDITORIUM LT.3 Ged.fakultas

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr.H.Mawardi, S.Ag, M.Si

Sekretaris
Haniah Lubis, M.E , Sy

Penguji I
Darnilawati, S.E, M.Si

Penguji II
Dr.Zulfahmi Bukhari, S.Ag, M.Ag

Wakil Dekan I
 Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Akmal Abdul Munir. Lc., M.A
 NIP. 19711006 200212 1 003



SURAT KETERANGAN

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah (Muhammad Nurwahid, M.Ag) Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menerangkan bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *Software Turnitin* pada skripsi mahasiswa berikut ini:

Nama Mahasiswa

: Dewi Nur Syahira

NIM

: 11920521015

Judul Skripsi

: Pengaruh Standard Operasional Prosedur (Sop) Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Priatama Rupa Perspektif Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing

: Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si (Pembimbing I)

Dr. Budi Azwar, SE, M.S.Ec(Pembimbing II)

Tanggal Uji Turnitin

: 16 Desember 2024

Hasil Uji Turnitin

: Tingkat Kesamaan Skripsi (*Similarity Index*) yaitu 34%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 19 Desember 2024

Ketua Prodi,

Muhammad Nurwahid, M.Ag

NIP: 19710101 200003 1 005

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



FIRST

Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nama Lengkap

Jabatan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Lengkap

NIM

Program

Semester

Lokasi Riset

Sebagaimana dengan surat Rekomendasi pelaksanaan kegiatan Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi dari Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang kami terima,

Menerangkan bahwa nama di atas benar telah melakukan Riset pada tanggal 27 Mei 2024 Di PT-PRIATAMA RIAU Kebun Pulau Ruat.

FIRST RESOURCES GROUP
PT. PRIATAMA RIAU
KEBUN PULAU RUPAT

SURAT KETERANGAN

: PURWANTORO

: Ka .Administrasi Kebun PT. Priatama Riau – Rupert

Perumahan Kantor Central Kebun

: DEWI NUR SYAHIRA

: 11920521015

: Ekonomi Syariah

: X (Sepuluh)

: PT. PRIATAMA RIAU Kel. TJ.Kapal, Kec. Rupert, Kab. Bengkalis.

Pulau Rupert, 28 Mei 2024



Purwantoro
Ka. Administrasi

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM.15 TuahMadani - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Un.04/F.I/PP.01.1/13048/2024

Pekanbaru, 24 Desember 2024

Pemang

-

Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si (Pemb I Materi)

2. Dr. Budi Azwar, SE, M.Ec (Pemb II Metodologi)

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan Hormat,

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menunjuk saudara sebagai Pembimbing Skripsi sebagai berikut :

Nama	DEWI NUR SYAHIRA
NIM	11920521015
Jurusan	Ekonomi Syariah S1
Judul Skripsi	Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT.Priatama Rupert
Lama Membimbing	Maksimal 6 bulan (24 Desember 2024 – 24 Juni 2025)
Ketentuan	1. Pembimbing diharuskan menerima surat penunjukan sebelum bimbingan dimulai. 2. Bimbingan dilaksanakan minimal 5 kali sesuai jumlah kolom kartu kontrol bimbingan skripsi. 3. Evaluasi akan dilakukan bila bimbingan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Demikian disampaikan atas kerjasama Saudara, terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan I



Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc, M.A

NIP. 19711006 200212 1 003

Tembusan:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

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

Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Un.04/F.I/PP.00.9/4660/2024

Pekanbaru, 13 Mei 2024

Biasa
(Satu) Proposal
Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : DEWI NUR SYAHIRA
NIM : 11920521015
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : X (Sepuluh)
Lokasi : PT PRIATAMA Kelurahan Tanjung kapal, Kecamatan Rupert,
Kabupaten Bengkalis.

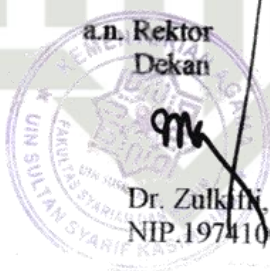
bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :
Pengaruh SOP dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PRIATAMA Rupert
Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan
memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan

Dr. Zulkarni, M. Ag
NIP.19741006 200501 1 005



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-Riset/65562
TENTANG



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

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : 04/F.I/PP/00.9/4660/2024** Tanggal **13 Mei 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | DEWI NUR SYAHIRA |
| 2. NIM / KTP | : | 11920521015 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | JL.HAJI SIHI |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH SOP DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIATAMA RUPAT MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT PRIATAMA KELURAHAN TANJUNG KAPAL,KECAMATAN RUPAT,KABUPATEN BENGKALIS. |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 15 Mei 2024



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU**

UIN SUSKA RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Bengkalis
3. Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu di Bengkalis
4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan

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

Diilindungi Undang-Undang Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau