

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. ADIRA DINAMIKA
MULTI FINANCE CABANG DUMAI
SATELLITE SELATPANJANG**

*Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM) Pada Prodi Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

MELISA INDRIANI

12170124104

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
T.A.2025 M/ 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.

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melisa Indriani
 Nim : 12170124104
 Tempat/ Tgl. Lahir : Selatpanjang, 4 Juni 2003
 Fakultas/ Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul ~~Disertasi/ Thesis/ Skripsi/ Karya Ilmiah Lainnya~~ *:

Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan
 Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee
 Engagement sebagai Variabel Intervening pada
 PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai
 Satellite Selatpanjang.

Menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 10 Juni2025
 membuat pernyataan

Melisa Indriani
 NIM.12170124104



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Melisa Indriani
 Nim : 12170124104
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

Mengetahui



DEKAN
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Dr. Desri Miftah, S.E., M.M.Ak
 NIP. 19740412 200604 4 002

KETUA PRODI
S1 Manajemen

Astuti Meflinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Melisa Indriani
 Nim : 12170124104
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
 Tanggal Ujian : 8 Juli 2025

TIM PENGUJI

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

Sekretaris
 Fitri Hidayati, S.E., M.M
 NIP. 19850613 202521 2 009

Penguji 1
 Dr. Nurlasera, S.E., M.Si
 NIP. 19730601 200710 2 003

Penguji 2
 Qomariah Lahamid, S.E., M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG DUMAI SATELLITE SELATPANJANG

OLEH
MELISA INDRIANI

12170124104

PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang. Analisis data yang digunakan adalah analisis PLS yang diolah menggunakan SMARTPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui employee engagement. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui employee engagement.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Employee Engagement



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG DUMAI SATELLITE SELATPANJANG

BY:

MELISA INDRIANI

NIM. 12170124104

PT. Adira Dinamika Multi Finance Dumai Branch, Selatpanjang Satellite Office is a company engaged in financial services. This study aims to determine the influence of career development and work environment on employee performance, with employee engagement as an intervening variable. The population in this study consists of 43 employees, all of whom were selected as the research sample. The data analysis method used is Partial Least Squares (PLS), processed using SmartPLS 4 software. The results of the study show that career development has a positive and significant effect on employee engagement. The work environment also has a positive and significant effect on employee engagement. However, career development does not have a significant direct effect on employee performance. On the other hand, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, career development and work environment have a positive and significant indirect effect on employee performance through employee engagement.

Keywords : Career Development, Work Environmet, Performance and Employee Engagement



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya kepada penulis serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada orang tua tercinta, yaitu Ayahanda Ismail dan Ibunda Marni serta adik tersayang penulis yaitu M.Arif Ramdhani yang selalu memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan dan do'a selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada penulis.

Semoga proses penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua tercinta Ayahanda Ismail dan Ibunda Marni yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. I love you more.
2. Ibu Prof. Dr. Hj Leny Nofianti MS, SE.,M.Si., Ak,CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E.,M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi,S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ratna Nurani, S.E., M.M. selaku Penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Keluarga besar penulis, yang berada di kab. Meranti, yaitu nenek Murni, long Nawi, om Indra, bunda Anita, om Ferry, cik Santi, om Toni, pakcik Ijal, pak usu Iden, ante Cut, mak usu Ani, dan juga sepupuku bang Sabri, kak Sulastri dan sepupu lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
8. Untuk sahabat tersayang penulis Tanita Nanggroe Wianda dan M.Tegar Ramadhan yang selalu memberikan do'a semangat dan dukungan kepada penulis selama ini.
9. Teman terdekat penulis pada masa perkuliahan Silvi Khairunnisa dan Ewil Lindasari, yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada 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.

10. Pihak PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang, penulis berterimakasih atas kemudahan segala urusan dengan pemberian izin penelitian dan proses penelitian hingga surat menyurat.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan, kebaikan, dan bantuan semuanya kepada penulis.
12. Terakhir terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walau sering kali merasa lelah atas apa yang diusahakan. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, ini merupakan pencapaian yang patut untuk diapresiasi untuk diri kita sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada. Melisa, adapun kurang dan lebih mu mari merayakan diri sendiri.

Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih dan penulis harap semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 14 Desember 2024

Penulis

Melisa Indriani

12170124104

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 ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 <i>Grand Theory</i>	13
2.1.1 Goal Setting Theory	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja	19
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	20
2.3.3 Indikator Kinerja.....	21
2.4 Pengembangan Karir	23
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	23
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir ...	24
2.4.3 Dimensi Pengembangan Karir	24
2.4.4 Indikator Pengembangan Karir	25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

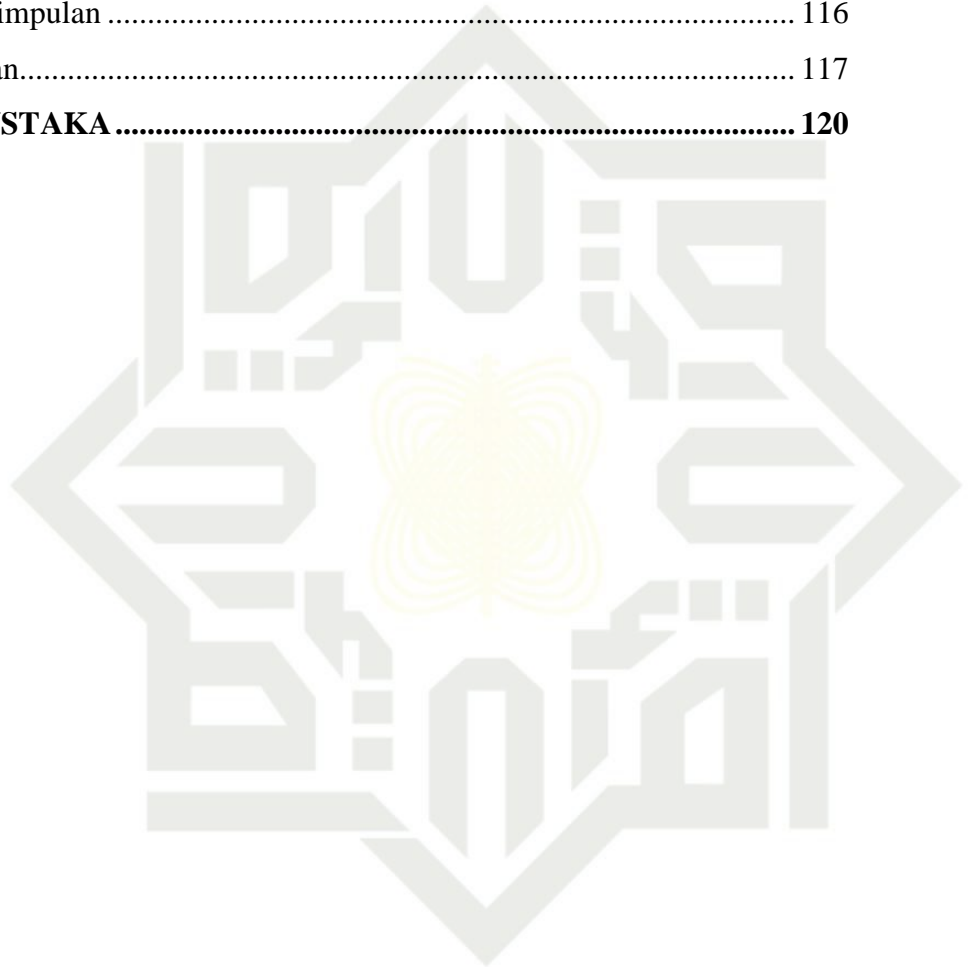
2.5 Lingkungan Kerja	27
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.5.2 Dimensi-Dimensi Lingkungan Kerja.....	28
2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.6 <i>Employee Engagement</i>	30
2.6.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	30
2.6.2 Indikator <i>Employee engagement</i>	31
2.6.3 Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	32
2.7 Dalam Perspektif Islam	33
2.8 Hubungan Antar Variabel	38
2.9 Penelitian Terdahulu.....	42
2.10 Kerangka Pemikiran	49
2.11 Hipotesis Penelitian.....	50
2.12 Konsep Operasional Variabel	55
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	57
3.2 Jenis dan Sumber Data	57
3.3 Populasi dan Sampel.....	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.5 Analisis Data	62
3.6 Model Pengukuran (Outer Model).....	65
3.7 Model Struktural (Inner Model).....	66
3.8 Uji Hipotesis	67
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	69
4.1 Sejarah singkat Perusahaan.....	69
4.2 Visi, Misi Perusahaan.	70
4.3 Logo Perusahaan.....	70
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan.	72
4.5 Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bagian.....	73
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	79
5.1 Karakteristik Penelitian.....	79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2 Identitas Responden.....	80
5.3 Deskripsi Variabel.....	82
5.4 Analisis Data.....	87
5.5 Pembahasan	103
BAB VI PENUTUP	116
6.1 Kesimpulan	116
6.2 Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	120



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	55
Tabel 3.1 Skala Likert.....	61
Tabel 5. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	79
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Jabatan	81
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	82
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Pengembangan Karir.....	83
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Jawaban Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Jawaban Employee Engagement.....	85
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Jawaban Kinerja.....	86
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Convergent Awal	89
Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas Convergent Setelah Evaluasi	92
Tabel 5. 11 Nilai Discriminat Validity.....	93
Tabel 5. 12 Hasil Uji Fornell Lacker	95
Tabel 5. 13 Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha	96
Tabel 5. 14 R-Square.....	97
Tabel 5. 15 F Square	99
Tabel 5. 16 Q Square.....	99
Tabel 5. 17 Hasil Uji Hipotesis.....	100



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	49
Gambar 4. 1 Logo PT. Adira Dinamika Multi Finance	71
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	72
Gambar 5. 1 Model diagram awal struktural PLS Algorithm	88
Gambar 5. 2 Model diagram setelah evaluasi struktural PLS Algorithm	91
Gambar 5. 3 Model Diagram Struktural PLS <i>Bootstrapping</i>	97

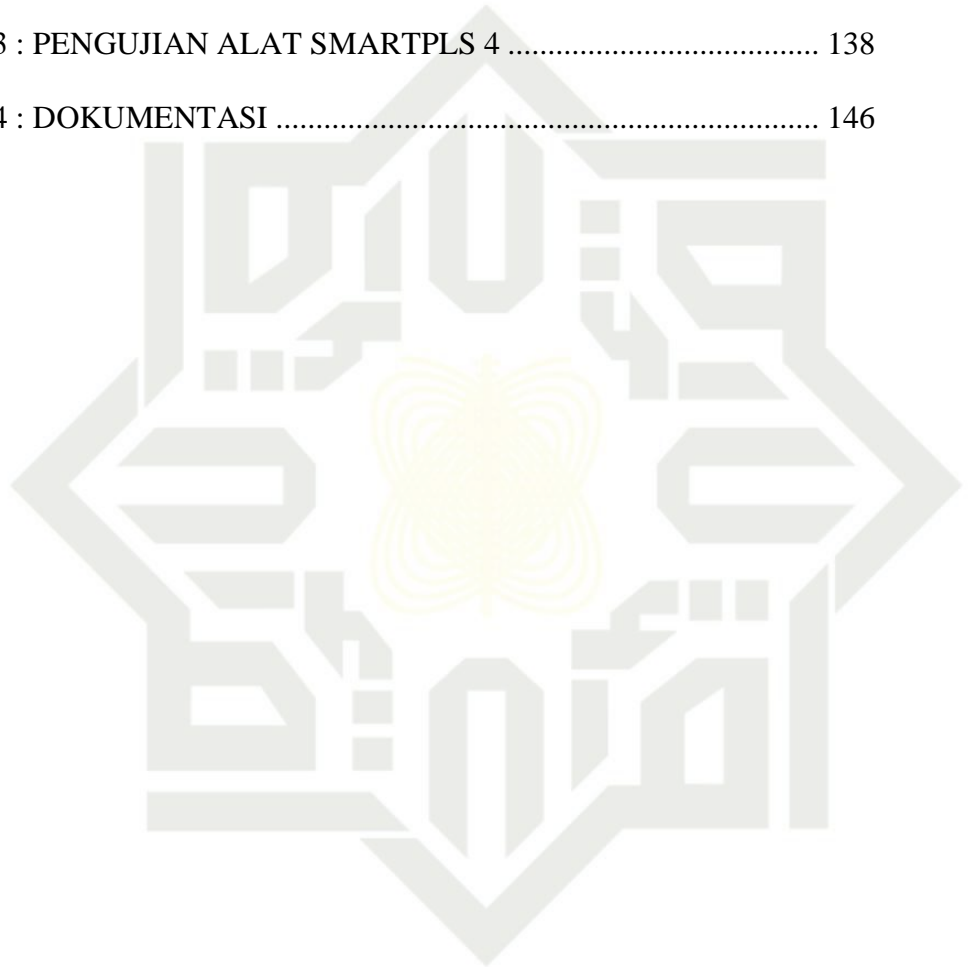


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 1: KUESIONER	125
LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA PENELITIAN	130
LAMPIRAN 3 : PENGUJIAN ALAT SMARTPLS 4	138
LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI	146



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan global yang semakin ketat saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang sangat penting untuk memastikan kelangsungan perusahaan, kepercayaan publik, dan kredibilitasnya. Fokus organisasi pada sumber daya manusia sebagai aset berharga memberikan tekanan yang lebih besar pada sumber daya non-fisik dibandingkan sumber daya fisik. Tujuan dari investasi pada sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan keterampilan dan kemampuan mereka, karyawan akan terdorong untuk terus belajar dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan bisnis, penting bagi individu untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia guna mencapai hasil dan efisiensi yang optimal.

Profitabilitas perusahaan sangat erat kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berperan sebagai pendorong bagi sumber daya lainnya dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi optimal, yang dapat diwujudkan melalui pelatihan dan pengembangan (Mukhlison Effendi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Adira Dinamika Multi Finance merupakan perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia dibuktikan dengan meraih penghargaan The Best Indonesia Finance 2024 yang diselenggarakan oleh Economic Review. Penghargaan ini diberikan kepada perusahaan dengan asset lebih dari Rp 25 triliun, sebagai bentuk apresiasi atas kinerja keuangan yang luar biasa selama tahun 2023. Sehingga peneliti menjadikan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang sebagai tempat penelitian karena semua pencapaian yang diperoleh tidak terlepas dari pengembangan karir, lingkungan kerja, kinerja karyawan serta employee engagement yang berperan penting untuk perusahaan. Dikutip berdasarkan sumber berita (<https://www.adira.co.id/>), pada 26 Agustus 2024.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang adalah sebuah Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak di bidang pembiayaan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Dengan identitas dan komitmen merek "Sahabat Setia Selamanya," Adira Finance berkomitmen untuk melaksanakan misinya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal tersebut diwujudkan melalui penyediaan berbagai produk dan layanan yang sesuai dengan siklus kehidupan konsumen, seperti pembiayaan otomotif (mobil dan motor), perlengkapan rumah tangga dan elektronik (durables), pembiayaan multiguna, hingga pembiayaan umroh (Syariah). Untuk mendukung hal ini, karyawan diharapkan memberikan pelayanan optimal kepada nasabah, karena kinerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan mutu 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.

Menurut Mangkunegara dalam (Patawari, Satrya, and Warsihna 2023) Kinerja adalah hasil pekerjaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Karyawan yang ada di lingkup PT. Adira Dinamika Selatpanjang melaksanakan tugas dan fungsi dengan cukup luas serta memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang cukup berat. Pelaksanaan fungsi dan tugas sebagai karyawan PT. Adira Dinamika Selatpanjang. Kinerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan harus mencerminkan usaha untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Sunyoto, 2014) dalam (Sunarsi et al. 2020).

Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan baik oleh perusahaan pemerintah maupun swasta, karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa depan dalam menghadapi persaingan. Pengembangan karir memiliki peran penting di masa depan yang bergantung pada sumber daya manusia (SDM), sebab SDM harus melakukan pembinaan karir bagi karyawan secara terencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain, pengembangan karir adalah salah satu aktivitas manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal dan terintegrasi dengan aktivitas SDM lainnya. Kesuksesan sebuah 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.

dalam bersaing dan menghadapi tantangan dari berbagai kompetitor, baik di masa kini maupun masa depan, sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien.

PT. Adira Dinamika Selatpanjang, memiliki tugas yang sangat penting dalam memberikan layanan pembiayaan kredit kepada konsumen dalam pembelian sepeda motor dan mobil, baik baru maupun bekas. Karyawan yang bekerja di hadapan dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya tanggung jawab yang besar terkait dengan pelaksanaan layanan pembiayaan kepada konsumen, oleh karena itu, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Selatpanjang sangat penting untuk diteliti, karena diperkirakan bisa memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, perlengkapan, dan bahan yang digunakan, serta kondisi di sekitar area tempat seseorang melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi metode kerja dan pengaturan tugas yang dilakukan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Pangaila et al. dalam (Setiani and Febrian 2023). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan mendukung karyawan PT. Adira Dinamika Selatpanjang untuk bekerja secara optimal. Karyawan di perusahaan ini harus berinteraksi dengan konsumen, mengelola berbagai dokumen, serta menghadapi tekanan waktu yang ketat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Sedarmayanti dalam Fatimah and Hadi (2021) Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya adalah kursi, meja, kelembapan, sirkulasi udara, warna, bau tidak sedap, kebisingan, dan sebagainya. Langkah awal untuk mengurangi dampak negatif lingkungan fisik adalah dengan mempelajari Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih dahulu, kemudian menjadikannya dasar untuk merancang lingkungan fisik yang sesuai. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap emosi dan semangat kerja, sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif, bekerja dengan optimisme, dan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan dukungan fasilitas yang memadai serta membangun interaksi positif antar karyawan sangat penting untuk menjaga keharmonisan di tempat kerja dan mendukung kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang positif berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Armansyah et al. (2024).

Employee engagement adalah kondisi psikologis di mana individu memiliki hubungan positif dengan pekerjaannya. Keterlibatan ini tercermin melalui antusiasme, energi, motivasi yang tinggi, dan ketekunan, yang mendorong individu untuk mengerahkan usaha serta kemampuan terbaik mereka demi mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi secara optimal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Albrecht dalam (Kapero et al. 2023). Employee engagement berperan sebagai variabel intervening dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, employee engagement dapat menjembatani pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardhani and Wijaya (2020).

Employee engagement sering dianggap sebagai indikator penting untuk menilai apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan produktif. Dari sudut pandang perusahaan, employee engagement mencerminkan tingkat loyalitas seorang karyawan dalam bekerja. Selain mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, karyawan juga dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan merasa bangga terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat penting untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan dan menekan biaya yang diperlukan untuk merekrut anggota baru. Employee engagement juga mengacu pada komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan, yang berarti karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaan dan organisasinya. Tingkat employee engagement memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi variabel penting yang memengaruhi hubungan antara pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki pentingnya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai cara meningkatkan pengembangan karir dan lingkungan kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta kinerja organisasi di PT. Adira Dinamika Selatpanjang. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun rekomendasi strategis yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kepada nasabah.

Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu penelitian ini memasukkan variabel intervening yang independen terhadap variabel dependen. Variabel yang di jadikan intervening adalah Employee engagement. Selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek.

Dari uraian diatas dan fenomena yang telah dipaparkan serta adanya gap dari beberapa hasil penelitian terdahulu maka karir karyawan dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan maka diperlukan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Pengembangan karir terhadap *employee engagement* pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja berpengaruh terhadap employee engagement pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang?
5. Apakah terdapat pengaruh Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang?
6. Apakah terdapat pengaruh antara Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang?
7. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, penting untuk menetapkan tujuan penelitian terlebih dahulu agar prosesnya tetap terarah dan peneliti dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

memahami apa yang hendak dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
3. Untuk mengetahui apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
5. Untuk mengetahui apakah Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
6. Untuk mengetahui apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
7. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembanding antara teori-teori yang telah dipelajari di bangku kuliah dengan realitas yang terjadi di dunia usaha. Khususnya, penelitian ini mengkaji pengaruh berbagai variabel yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan untuk pengembangan lebih lanjut dalam memberikan informasi yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada upaya memperbaiki kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja di PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

di PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

1.5 Sistematika penulisan

Agar mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, penulis menyajikan gambaran umum yang terbagi ke dalam enam bab, di mana setiap bab terdiri dari beberapa subbab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Yaitu menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan objek permasalahan, di antaranya mengenai Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan *Employee engagement* sebagai variabel intervening.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum tempat penelitian skripsi.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bab ini berisikan tentang hasil dari penelitian skripsi tersebut dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan ptimalisasi sistem berdasarkan yang telah dibuat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TELAAH PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Berdasarkan latar belakang penelitian, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perkembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening, pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang. Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*, karena teori ini berfokus pada bagaimana tujuan memengaruhi perilaku individu. Dalam konteks penelitian ini, perilaku karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan perilaku individu dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, *Goal Setting Theory* dianggap sebagai teori yang paling relevan untuk digunakan dalam penelitian ini.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori Goal Setting pertama kali dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini terdiri dari dua aspek kognitif utama, yaitu values (nilai) dan intentions (niat), yang berperan penting dalam menentukan perilaku individu. Menurut teori ini, tujuan yang ingin dicapai seseorang di masa depan dipengaruhi oleh perilakunya di masa mendatang, sekaligus tujuan tersebut juga memengaruhi perilakunya di masa kini. Selain itu, teori ini menekankan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dalam konteks ini merujuk pada tujuan pekerjaan atau target yang ingin dicapai, yang erat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kaitannya dengan tujuan organisasi. Selain menjadi bagian dari visi organisasi, pencapaian sasaran juga merupakan tanggung jawab individu dalam suatu instansi. Dengan memiliki sasaran yang jelas, seseorang akan terdorong untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya. Goal Setting Theory juga merupakan bagian dari teori loyalitas karyawan, yang menekankan bahwa tingkat loyalitas yang tinggi dapat memengaruhi kinerja individu. Teori ini menjelaskan bahwa tujuan individu menentukan sejauh mana usaha yang akan dilakukan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan, semakin besar dorongan untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Locke dan Latham (2002), tujuan memiliki dampak yang luas terhadap perilaku karyawan, kinerja organisasi, serta praktik manajemen. Teori ini berasumsi bahwa terdapat hubungan antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil utama dari Goal Setting Theory menunjukkan bahwa individu yang menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang tetapi masih dapat dicapai akan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki tujuan yang kurang spesifik, terlalu mudah, atau bahkan tidak memiliki tujuan sama sekali. Selain itu, karyawan juga harus memiliki kemampuan yang memadai untuk menerima tujuan yang ditetapkan serta hasil yang berkaitan dengan kinerja mereka (Latham, 2003).

Agar tujuan dapat dicapai secara efektif, diperlukan umpan balik yang merangkum kemajuan manajer dalam mencapai target yang telah ditetapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(Locke dan Latham, 2002). Jika individu tidak mengetahui sejauh mana kemajuan yang telah dicapai, mereka akan kesulitan menyesuaikan tingkat atau arah usaha serta strategi kinerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Selain itu, kompetensi pegawai dalam menetapkan tujuan anggaran berperan penting dalam menyediakan informasi yang memadai. Hal ini memungkinkan karyawan memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan yang harus dicapai, sehingga dapat mengurangi ambiguitas dalam menjalankan tugas dan meningkatkan efektivitas kerja.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang melibatkan pemanfaatan tenaga kerja secara manusiawi, sehingga potensi yang dimiliki oleh individu dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut Hasibuan (2019) dalam Mustamim, Sirojudin, and Waqfin (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM dipandang sebagai suatu ilmu karena manajemen merupakan pengetahuan yang secara terstruktur menjelaskan cara mengelola sumber daya manusia. Sementara itu, MSDM dianggap sebagai seni karena dalam manajemen diperlukan pendekatan yang mengandalkan keterampilan atau bakat untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Ditanggapi oleh Barry Cushway dalam Serdamayanti (2017) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan individu dan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, SDM merupakan proses atau aktivitas manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sementara menurut Sedarmayanti dalam Oktadilah and Syarifuddin (2022) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
- 4) Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 5) Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Meinyeidiakan panduan dan meciptakan kondisi yang dapat meimbantu manajeir dalam meincapai lini tujuan.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM dijelaskan menurut Sedarmayanti dalam Husaini and Utama (2021) ada dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan:

a. Fungsi manajerial MSDM

- 1) Perencanaan Semua manajer harus menyadari pentingnya perencanaan dan manajer harus memperhatikan fungsi perencanaan.
- 2) Pengorganisasian Setelah menentukan tindakan yang akan diambil, organisasi dan karyawannya berkomitmen untuk menerapkannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, dan sumber daya manusia membentuk organisasi yang membentuk struktur hubungan antara posisi, kepegawaian, dan faktor fisik.
- 3) Pengawasan Tugas supervisor adalah memantau dan mengontrol pelaksanaan dan membandingkannya dengan rencana. Ketika penyimpangan terjadi, tindakan korektif/perubahan rencana dibuat untuk membuat penyesuaian yang diperlukan untuk penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Fungsi Operasional MSDM

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia (SDM) melibatkan proses mendapatkan jumlah dan kualitas personel yang sesuai untuk mencapai tujuan bisnis. Rekrutmen merupakan tanggung jawab utama departemen SDM, yang mencakup perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi.

2) Pengembangan SDM

Karyawan perlu dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang di mana pemimpin secara terus-menerus mempelajari konsep dan teori baru.

3) Pemberian kompensasi/balas jasa

Fungsi kompensasi bertujuan memberikan kompensasi yang adil dan wajar, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, atas kontribusi karyawan atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

4) Pengintegrasian pegawai

Kemampuan integrasi berperan dalam melindungi kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami emosi dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan yang berhubungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan masalah personalia seperti keluhan, klaim, tindakan disipliner, demonstrasi, pemogokan, dan sabotase.

5) Pemeliharaan pegawai

Fungsi retensi bertujuan untuk menjaga kontinuitas dari kondisi yang telah dicapai pada fungsi sebelumnya. Dua aspek penting dari seorang karyawan yang tetap dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawan.

6) Pemutusan hubungan

Fungsi pemutusan hubungan kerja menjadi kompleks dan menantang ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan sebelum kontrak berakhir. Oleh karena itu, tanggung jawab perusahaan mencakup memenuhi kebutuhan khusus yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja, seperti pemberian hak pensiun, santunan, dan pensiun.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam Patawari et al., (2023) Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Perkasa & Harahap, (2023) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Sehingga kinerja karyawan merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang akan diberikan kepada karyawan sesuai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Sedangkan Mangkunegara (2017) dalam Patawari et al., (2023) mendefinisikan Kinerja adalah hasil pekerjaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang diukur dari kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan atau pegawai dapat memenuhi standar atau tujuan yang diharapkan oleh organisasi, baik secara individu maupun dalam kerangka tim. Evaluasi kinerja ini penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Jackson dan Yohanes dalam Yandi and Trimerani (2023), Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas seseorang, seperti:

1. *Personal Factor*

Ditunjukkan oleh motivasi, komitmen, dan tingkat kemampuan dan kompetensi individu.

2. *Leadership Factor*

Ditentukan oleh tingkat motivasi dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan tim pemimpin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. *Team Factor*

Ditunjukkan oleh tingkat bantuan yang diberikan oleh rekan satu tim.

4. *System Factor*

Hal ini terlihat dari adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. *Contextual / Situation Factor*

Ditunjukkan oleh peningkatan tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal, indikator kinerja adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang mengukur tingkat pencapaian sasaran.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) dalam Glorianismus et al., (2023) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas Kerja

Kinerja karyawan dapat dinilai melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas menggunakan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan tugas, serta tingkat kemampuan dan keterampilan yang diterapkan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

2) Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan, diukur dalam unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas adalah indikator dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hasil kerja karyawan yang menunjukkan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, sehingga kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah tersebut. Misalnya, karyawan yang mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat di mana aktivitas diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia secara maksimal untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang menjadi bagian dari tanggung jawab mereka.

4) Efektifitas

Efektivitas di sini merujuk pada tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk mencapai hasil yang optimal dari setiap unit penggunaan sumber daya. Dalam mengelola sumber daya, baik sumber daya manusia, teknologi, modal, informasi, maupun bahan baku, karyawan dapat menggunakan semuanya seefisien dan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan.

5) Kemandirian.

Kemandirian merujuk pada tingkat di mana seseorang dapat menjalankan tugasnya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun berdasarkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Ini berarti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan yang mandiri adalah mereka yang mampu melaksanakan tugas tanpa memerlukan pengawasan atau bantuan dari orang lain.

2.4 Pengembangan Karir

2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sobirin (2016) dalam Patawari, Satrya, and Warsihna (2023), menyatakan bahwa untuk membantu atau meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan membuat program pengembangan karir.

Berbeda dengan pendapat Sunyoto (2015) yang dikutip dalam Sunarsi et al. (2020), pengembangan karir dipahami sebagai proses pengenalan potensi karir individu serta penerapan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan potensi tersebut, yang diawali dengan evaluasi kinerja karyawan.

Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memberikan umpan balik yang baik tentang bagaimana mereka dapat membantu mengembangkan karir mereka dan meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja (Balbed & Sintaasih, 2019).

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karir didefinisikan sebagai kerja sama antara perusahaan dan pekerja. Sementara perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan dukungan dan fasilitas pengembangan, karyawan diharapkan berkontribusi dengan memanfaatkan peluang pengembangan dan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan dari proses ini adalah untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mencapai potensi karir mereka dengan lebih baik dan perusahaan memperoleh kinerja yang lebih baik dari karyawannya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2014) dalam Julkarnain and Mintarsih (2020) adalah terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja yang memuaskan
- 2) Pengenalan oleh pihak lain
- 3) Kesetiaan pada organisasi
- 4) Pembimbing dan sponsor
- 5) Dukungan para bawahan
- 6) Kesempatan untuk bertumbuh,
- 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

2.4.3 Dimensi Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko dalam Fauzi and Siregar (2019) ada tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan guna menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator latar belakang pendidikan dapat dilihat melalui jenjang pendidikan yang dimiliki.
2. Pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar pegawai menjadi lebih terampil 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.

mampu melaksanakan tanggung jawab dengan lebih baik. Indikator pelatihan dapat dilihat dari frekuensi pelatihan yang dilakukan.

3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, yang dapat diukur berdasarkan lamanya masa kerja. Indikator pengalaman kerja adalah durasi atau lamanya periodei kerja.

2.4.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011), dalam Dakhi e t al., (2021) Indikator Pengembangan Karir adalah

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

2. Keperdulian para atasan langsung

Kebanyakan karyawan menginginkan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk perhatian tersebut adalah memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai pelaksanaan tugas, sehingga mereka dapat memahami potensi yang perlu diperbaiki. Umpan balik ini berperan sebagai informasi penting bagi karyawan tentang langkah-langkah awal yang perlu diambil untuk meningkatkan peluang promosi mereka.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pada umumnya, karyawan mengharapkan akses terhadap informasi mengenai berbagai peluang promosi. Akses ini sangat penting, terutama ketika lowongan diisi melalui seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses seperti ini terbatas atau tidak ada, karyawan cenderung beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesetaraan, dan kesempatan untuk dipertimbangkan dalam proses promosi tidak diterapkan secara adil dalam organisasi.

4. Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang efektif untuk mendorong minat karyawan dalam pengembangan karir adalah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Hal ini karena minat dalam pengembangan karir sangat bergantung pada individu. Setiap karyawan mempertimbangkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan saat ini, pendidikan dan pelatihan yang telah dijalani, jumlah tanggungan, serta berbagai variabel lain. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi besarnya minat karyawan dalam mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun pada umumnya setiap karyawan menginginkan kemajuan, termasuk dalam karir, ukuran keberhasilan dapat berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan oleh tingkat kepuasan, yang dalam beberapa kasus tidak selalu berarti mencapai posisi tinggi dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan bisa merasa puas ketika mampu mencapai suatu tingkat tertentu dalam karirnya, meskipun tidak banyak langkah yang berhasil dilaluinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Singkatnya, karyawan dapat merasa puas dengan pencapaian yang telah dicapai sebagai hasil maksimal, dan upaya untuk melangkah lebih jauh mungkin akan sia-sia karena tidak mungkin dicapai.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Pangaila et al. (2022) dalam Setiani and Febrian (2023) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan peralatan, perlengkapan, dan bahan yang digunakan, serta kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja juga mencakup metode kerja dan pengaturan tugas, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Sedangkan menurut Rahmawati et al. (2021) Lingkungan kerja adalah aspek sosial, psikologis, dan fisik yang ada di dalam perusahaan dan memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen, termasuk peralatan, perlengkapan, bahan, serta kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang ada di sekitar tempat kerja. Selain itu, lingkungan ini mencakup juga metode kerja dan pengaturan tugas, baik secara individu maupun kelompok. Faktor-faktor tersebut sangat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5.2 Dimensi-Dimensi Lingkungan Kerja

Adapun dimensi menurut Sedarmayanti dalam Fatimah and Hadi (2021) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik. yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang digunakan untuk penelitian ini yang dikemukakan oleh Laksmi dalam Handayani and Oktapiani (2021) adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Contohnya meliputi lingkungan kantor yang rapi dan aman, pencahayaan yang cukup, serta berbagai faktor lain yang mendukung. Lingkup suasana kerja meliputi area kerja, fasilitas dan perlengkapan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi antar individu di lingkungan tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah individu atau kelompok yang memiliki posisi yang sama dan bekerja bersama untuk mendukung tugas yang diberikan. Semakin sering berinteraksi dan menghabiskan waktu bersama, semakin kuat pula hubungan dalam tim. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi adalah terjalannya hubungan yang harmonis antara rekan kerja.

3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

Interaksi antara bawahan dan pimpinan adalah hubungan yang terbentuk antara atasan dan bawahannya, yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi serta mendukung karyawan untuk tetap setia pada organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Fasilitas kerja merujuk pada segala jenis sarana dan prasarana yang dirancang untuk memudahkan pelaksanaan aktivitas atau tugas oleh individu maupun kelompok. Dalam proses operasional kantor, perusahaan berkewajiban menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran kegiatan. Tujuannya adalah agar peralatan yang digunakan dapat berfungsi secara optimal, baik dari segi kelengkapan maupun kemutakhiran. Meskipun tidak selalu dalam kondisi baru,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

keberadaan fasilitas kerja yang memadai tetap menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran proses kerja.

2.6 *Employee Engagement*

2.6.1 *Pengertian Employee Engagement*

Menurut Winowoda (2018) dalam Lestari, Woestho, and Kurniawan (2023) Salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai koneksi, partisipasi, komitmen, keinginan untuk berpartisipasi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga pada pekerjaan dan perusahaan.

Albrecht (2010) dalam Kapero et al. (2023) meingungkapkan bahwa keterikatan karyawan adalah keadaan psikologis di mana individu memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya. Keterikatan ini dapat diamati melalui ekspresi antusiasme, energi, motivasi yang kuat, dan ketekunan yang mendorong individu untuk memberikan usaha dan kemampuan terbaik mereka guna mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi dengan maksimal.

Menurut Sabrina (2021) dalam Zani et al., (2024) Karyawan yang terlibat secara emosional dengan organisasi mereka dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan. Mereka bekerja lebih keras melebihi apa yang tercantum dalam perjanjian kontrak kerja. Perasaan dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tercermin dalam berbagai aspek fisik, kognitif, afektif, dan emosional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.6.2 Indikator *Employee engagement*

Menurut Albrecht dalam Ramadhan et al., (2024), indikator mengenai *employee engagement* terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Vigor* (semangat)

Menggambarkan karyawan dengan tingkat semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi juga mampu bertahan dan tetap produktif meskipun menghadapi situasi dan kondisi yang paling sulit.

2. *Dedication* (dedikasi)

Menggambarkan karyawan yang sangat optimis dalam pekerjaannya. Karyawan dengan dedikasi tinggi melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan antusiasme. Mereka memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga dapat menjadi sumber inspirasi bagi rekan kerja lainnya. Selain itu, karyawan dengan dedikasi tinggi cenderung lebih tertarik pada tantangan dan siap menghadapi mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. *Absorption* (Absorsi)

Menggambarkan karyawan yang merasa puas dan menikmati pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *absorption* yang tinggi cenderung lebih produktif dalam lingkungan kerjanya. Hal ini membuat waktu atau jam kerja terasa lebih cepat berlalu bagi karyawan dengan tingkat *absorption* yang tinggi. Selain itu, karyawan tersebut sepenuhnya terlibat dan memberikan perhatian serta pemikirannya saat menjalankan tugas. Karyawan dengan tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan keterlibatan yang sangat mendalam dalam pekerjaannya.

2.6.3 Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut Gallup (2004) dalam Prawinda dan Yulianti (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa elemen sebagai berikut:

1. *Engaged*, Tipe ini menggambarkan karyawan yang sepenuhnya terlibat dengan perusahaan, yang akan lebih total dalam bekerja. Secara alami, mereka memahami potensi yang dapat mereka hasilkan dari peran mereka di perusahaan. Pada tipe ini, rasa ingin tahu terhadap perusahaan atau lingkungan kerja sangat tinggi. Oleh karena itu, ciri-ciri yang terlihat meliputi antusiasme, semangat, inisiatif, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
2. *Not Engaged*, Tipe ini menggambarkan karyawan yang cenderung hanya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tanpa minat untuk terlibat lebih dalam dalam aktivitas perusahaan. Karyawan tersebut tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 hubungan yang kuat secara psikologis dan emosional dengan perusahaan, sehingga apa yang dikerjakan hanya sebatas memenuhi kewajiban sebagai karyawan.

3. *Actively Disengaged*, Pada tipe ini, karyawan sama sekali tidak memiliki semangat dalam bekerja, bahkan sering kali secara sengaja menunjukkan ketidak bahagiaannya terhadap pekerjaan atau perusahaan. Karyawan seperti ini mungkin hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi pikirannya dan hatinya seakan-akan ingin segera meninggalkan perusahaan. Hanya saja, ada faktor-faktor yang memaksa mereka untuk tetap bertahan.

2.7 Dalam Perspektif Islam

2.7.1 Kinerja menurut Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kinerja dipandang sebagai salah satu sarana hidup dan aktivitas yang memiliki peran penting dalam kehidupan. Ajaran Islam menekankan kewajiban untuk bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing individu, sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga. Meskipun rezeki dijamin oleh Allah, Islam tetap mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, karena rezeki tersebut tidak akan datang tanpa usaha. Selain itu, kinerja dalam Islam juga mencakup norma-norma Islami dan etika yang baik, seperti disiplin dalam bekerja. Al-Qur'an juga menegaskan bahwa manusia akan mendapatkan balasan atas kinerjanya, baik berupa pahala ketika melaksanakan perintah Allah, maupun siksa ketika melanggar aturan-Nya. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya : *“setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”*. (Q.S Al-Ahqaf ayat 19).

Dari surat di atas, dapat dimaklumi bahwa Allah akan membalas setiap amal hamba-Nya sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka ia akan memperoleh hasil yang baik pula atas usaha yang telah dilakukan, serta memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan.

2.7.2 Pengembangan Karir menurut Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu keharusan. Islam menekankan pentingnya peningkatan harkat dan martabat manusia, mengingat manusia diposisikan sebagai makhluk yang mulia. Konsep ini sejalan dengan firman Allah dalam surat.Al-Isra' : 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

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

Allah SWT menyatakan bahwa setiap amal yang dilakukan oleh hamba-Nya pasti akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja harus memiliki kesadaran dan kesiapan untuk mengikuti peraturan perusahaan serta norma-norma yang ditetapkan oleh pimpinan maupun organisasi, sesuai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ajaran Islam. Hal ini juga dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 59, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbedaan pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat) ”.

Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pentingnya pelatihan, seperti yang dijelaskan sebelumnya, tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan, dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan karyawan, kinerjanya juga akan mengalami peningkatan.

2.7.3 Lingkungan Kerja menurut Perspektif Islam

Islam mengajarkan pentingnya memahami lingkungan di sekitar tempat kita bekerja dengan tujuan agar kita dapat menjaga dan melestarikannya. Pemahaman ini selaras dengan firman Allah SWT dalam QS.

Al-A'raf ayat 56.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”(Qs Al- araf ayat : 56.)

Ayat ini menegaskan bahwa kita diwajibkan untuk menjaga dan melestarikan segala sesuatu yang ada di bumi, termasuk lingkungan sekitar, agar tetap terjaga dan terpelihara. Ayat tersebut secara jelas melarang perbuatan yang merusak bumi, karena tindakan perusakan merupakan bentuk pelanggaran. Dalam konsep islam yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan menjaga kebersihan dan kelestarian area kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan harapan karyawan saat menjalankan tugasnya.

2.7.4 *Employee Engagement* menurut Perspektif Islam

Tanpa disadari, *employee engagement* adalah gagasan manajemen sumber daya manusia yang menggabungkan prinsip Islam. Menurut Baumruk dan Gorman, jika karyawan merasa terlibat dengan perusahaan, tiga perilaku umum yang disebut "3S" dapat ditunjukkan oleh karyawan yang merasa terlibat dengan perusahaan:

- a. *Say* : Karyawan yang merasa terlibat dengan perusahaan akan membicarakan hal-hal positif atau merekomendasikan perusahaan tempat mereka bekerja kepada rekan kerja, pelanggan, dan teman teman mereka.
- b. *Stay* : Karyawan yang merasa terlibat dengan perusahaan akan terus bekerja dan setia kepada perusahaan meskipun mereka memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. *Strive* : Karyawan yang merasa terlibat dengan perusahaan akan memberikan banyak waktu, tenaga, dan inisiatif mereka untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan dan mensukseskan perusahaan.

Sifat 3S menunjukkan keterlibatan karyawan secara Islami yang sesuai dengan konsep silaturahmi. Menurut Al-Nawawi rahimahullah, silaturahmi adalah perbuatan baik yang dilakukan terhadap orang-orang terdekat sesuai dengan kondisi orang yang ingin menghubungkan dan orang yang ingin dihubungkan. Ini bisa berupa kebaikan harta, bantuan tenaga, mengunjungi kerabat, dan salam. Jadi, silaturahmi bukan hanya pertemuan, percakapan, atau kunjungan, tetapi juga perbuatan baik, salah satunya memberikan bantuan tenaga. Secara tidak langsung, 3S (*stay, strive, dan say*) adalah simbol persahabatan, di mana karyawan berbicara positif tentang perusahaan kepada keluarga mereka, yang dapat dianggap sebagai perilaku baik. Selain itu, karyawan yang terlibat (*engaged*) akan memberikan semua upaya dan waktu mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam surah Al-Insyirah ayat 5-6, Allah SWT berfirman :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : “*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada*”.(Q.S Al-Insyirah:5-6).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan ayat di atas, Nabi SAW mengalami banyak kesulitan dan hambatan dari orang-orang kafir, namun beliau kemudian mendapatkan kelapangan dan kemudahan setelah meraih kemenangan atas mereka.

2.8 Hubungan Antar Variabel

2.8.1 Hubungan Pengembangan Karir dengan *Employee engagement*

Menurut Sobirin dalam Patawari et al., (2023), Pengembangan karir merupakan suatu metode yang diterapkan oleh organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan.

Indra Syafrin et al., (2022) melakukan Penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Employee engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dengan *Employee engagement*.

2.8.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Employee engagement*

Lingkungan kerja sangat menentukan bagaimana kondisi perusahaan yang mencakup kondisi sosial, psikologis, dan fisik. Perusahaan harus menyiapkan lingkungan yang baik bagi pegawainya untuk bekerja karena hal ini sangat memengaruhi kenyamanan pegawai saat bekerja Firnanda and Wijayati (2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo and Lesmana 2023) judul pengaruh Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *employee engagement* Karyawan BBC ETS dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan terhadap *employee engagement*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti bahwa ketika lingkungan kerja memiliki kondisi yang baik maka akan meningkatkan *employee engagement*.

2.8.3 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja karyawan

Pengembangan karir memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat pencapaian kinerja yang maksimal sangat bergantung pada upaya yang dilakukan dalam pengembangan karir setiap individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al., (2021) judul Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And Spa Munduk, terdapat kesimpulan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa.

2.8.4 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat mendorong peningkatan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas secara Maksimal dan antusias. Keadaan lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius dan menetapkan langkah-langkah yang tepat guna menciptakan serta mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang positif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juliani et al., (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari.

2.8.5 Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja karyawan

Albrecht dalam Kapero et al., (2023) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan adalah keadaan psikologis di mana individu memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya. Keterikatan ini dapat diamati melalui ekspresi antusiasme, energi, motivasi yang kuat, dan ketekunan yang mendorong individu untuk memberikan usaha dan kemampuan terbaik mereka guna mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi dengan maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiong et al. (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat *employee engagement* berada pada kategori yang sangat baik. Hal ini terlihat dari adanya lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, kerjasama yang solid antara tim dan rekan kerja, serta adanya pelatihan dan pengembangan karir. Selain itu, kesejahteraan kerja, yang tercermin dalam TPP dan perlindungan kesehatan untuk karyawan dan keluarganya, turut mendukung hasil tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.8.6 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan melalui *Employee engagement*

Tiong et al. (2023) menyatakan bahwa *Employee engagement* dapat berfungsi sebagai mediator dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karir, semakin besar pengaruhnya terhadap keterikatan karyawan dalam bekerja, dan dengan keterikatan tersebut, kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori Maryatmi (2021) bahwa Pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan diri yang dilakukan guna mencapai tujuan karir yang mengarah pada pencapaian prestasi yang luar biasa. Selain itu didukung dengan penelitian Wardhani and Wijaya (2020) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

2.8.7 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui *Employee engagement*.

Sihaloho et all, dalam (Setiani and Febrian 2023) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat utama di mana karyawan melaksanakan berbagai aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, suasana kerja yang positif juga dapat memengaruhi kondisi emosi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung betah dan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif. Hal ini

memungkinkan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih optimal.

2.9 Penelitian Terdahulu

Dalam proposal ini, penulis mengumpulkan berbagai referensi yang berkaitan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk memperdalam pemahaman penulis dan pembaca mengenai dampak pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memanfaatkan *employee engagement* sebagai model intervening.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul penelitian	Variabel	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bella Septyana (2022) “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee engagement</i> sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga XYZ)	Variabel bebas: X1 : Pelatihan X2:Pengembangan Karir Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Z: <i>Employee engagement</i>	Lokasi penelitian	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir juga memberikan dampak terhadap karyawan. Namun, pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan pengembangan karir yang tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Sebaliknya, <i>employee engagement</i> terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Judul penelitian	Variabel	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
				tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i> , dan pengembangan karir juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i> .
	Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea, Mayang Sari M Siahaan, Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga "Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 2, 2020, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungana Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Medan Area-1	Variabel Bebas : X1 : Komunikasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Pengembangan Karir X4: Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, setiap variabel tersebut, yaitu komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja, juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir dapat menjelaskan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Judul penelitian	Variabel	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Nailul Muna, Sri Isnowati “Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	Variabel Bebas: X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Pengembangan karir Variabel Terikat: Y : Kinerja karyawan	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel intervening (Z)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ahmad Marzuki, Slamet Ahmadi, Deni Fakhruddin “Jurnal Manajemen dan Sains, 7(2), Oktober 2022, 1364-1373, “Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening	Variabel Bebas : X1 : Pengembangan Karir X2 : Kepemimpinan Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel Intervening : Z : Loyalitas kerja	Lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Selain itu, ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, ada hubungan yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja dan kinerja karyawan; Hasil uji jalur, atau analisis jalur, menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dan bahwa ada korelasi positif dan signifikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Judul penelitian	Variabel	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
				antara pengembangan karir dan loyalitas kerja. Selain itu, uji jalur juga menunjukkan dampak intervensi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5	Okni Livia Ningsih, , Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati “Economics, Accounting and Business Jurnal Vol. 2 No. 1, Januari 2022 “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Variabel Bebas : X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel intervening (Z)	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan hal-hal berikut: Secara parsial, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
	Henny Novriani Gultom, Nurmaysaroh, Hadi Ariandy Sitanggang, Yas Adu Zakirin “Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan Vol 1 No 2, Maret 2021, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas : X1 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel intervening (Z)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Judul penelitian	Variabel	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung “Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2 , September 2020, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas : X1 : Kompetensi X2 : Pelatihan X3 : Pengembangan Karir Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel intervening (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kartika Yuliantari , Ines Prasasti “Jurnal Sekretaris dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	Variabel Bebas : X1 : Lingkungan kerja Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian dan tidak ada variabel intervening (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja.
3	Sonia Eka Putri 2018 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan	Variabel Bebas : X1 : Lingkungan kerja	Lingkungan penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Judul penelitian	Variabel	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta)	X2 : Pengembangan Karir Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel Intervening : Z : Kepuasan Kerja		signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengembangan karir tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Fauzia Azka Ramadhani 2018, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Yogyakarta	Variabel Bebas : X1 : Presepsi X2 : Dukungan Organisasional Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel Mediasi : Z : Keterikatan Karyawan	Lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Persepsi dukungan organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Persepsi dukungan organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Persepsi dukungan organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Judul penelitian	Variabel	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>4.Keterikatan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional</p> <p>5.Keterikatan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6.Keterikatan karyawan dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional.</p> <p>7.Keterikatan karyawan dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan kinerja karyawan.</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

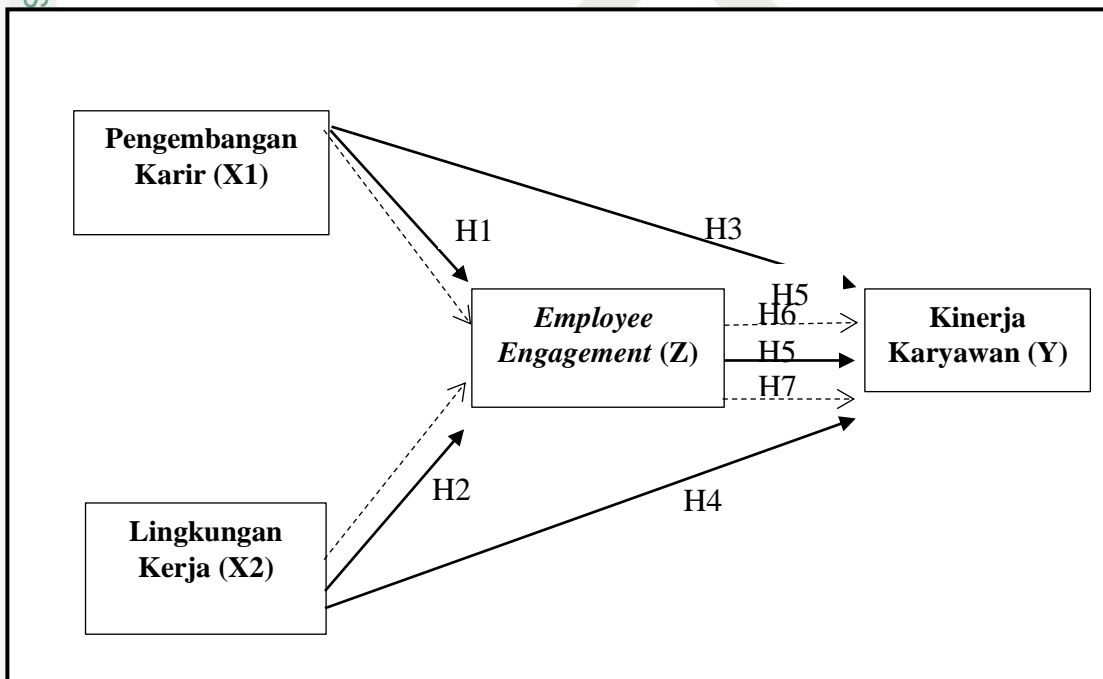
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

2.10 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan Pustaka, tinjauan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, maka kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



→ : Pengaruh secara parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara mediasi/Intervening

- Variabel Independen, yaitu yang mempengaruhi variabel yang lain.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah:

- (X1) Pengembangan Karir
- (X2) Lingkungan Kerja

- Variabel dependen, yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

- (Y) 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Variabel Intervening, yaitu variabel yang variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah:

- a. (Z) *Employee engagement*.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan di atas, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

2.11.1 Hubungan Pengembangan Karir dengan *Employee engagement*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Primadini and Karneli (2023) Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketidakjelasan informasi mengenai pengembangan karir yang diterima oleh karyawan dapat menurunkan dedikasi dan keterlibatan mereka terhadap perusahaan. Kurangnya kejelasan ini dapat berdampak negatif pada semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, yang pada karirnya berisiko menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengembangan karir (X) diduga berpengaruh terhadap *employee engagement* (Z) pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

2.11.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Employee Engagement*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Puteri Nurindahsari 2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Employee engagement* dan Kinerja Karyawan dimana Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Employee engagement*. Dengan Kontribusi terbesar ialah pada indikator Jaminan keselamatan karyawan, termasuk pada diri karyawan dan barang pribadi karyawan dan Kualitas komunikasi dengan sesama karyawan. Berdasarkan pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap *employee engagement* (Z) pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

2.11.3 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Maksimal dan antusias. Keadaan lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius dan menetapkan langkah-langkah yang tepat guna menciptakan serta mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Juliani, Djauhar, and Titop 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department *Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Matahari Department *Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari. Berdasarkan pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Pengembangan karir (X) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

2.11.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat mendorong peningkatan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas secara Maksimal dan antusias. Keadaan lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius dan menetapkan langkah-langkah yang tepat guna menciptakan serta mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Juliani, Djauhar, and Titop 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department *Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department *Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari. Berdasarkan pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Lingkungan kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance*. Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.11.5 Hubungan *Employee engagement* dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sucahyowati and Hendrawan 2020) Penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dan termotivasi, mereka cenderung menunjukkan rasa kepedulian, komitmen, dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : *Employee engagement* (Z) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

2.11.6 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan melalui *Employee engagement*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tiong et al. 2023) yang berjudul Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla cabang urip sumohardjo Makassar dengan *Employee engagement* sebagai variabel intervening menyatakan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karir maka akan memberikan pengaruh terhadap *employee engagement* dalam bekerja, sehingga dengan adanya *employee engagement* maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

karyawan. Berdasarkan pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Pengembangan karir (X) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.

2.11.7 Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui *employee engagement*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tiong et al., 2023) ditemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari adanya lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, kerjasama yang baik antara tim dan rekan kerja, serta adanya pelatihan dan pengembangan karir. Selain itu, kesejahteraan kerja yang tercermin dari TPP dan perlindungan kesehatan yang diberikan kepada karyawan dan keluarganya juga berperan penting dalam hal ini. Berdasarkan pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₇ : Lingkungan kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.12 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel adalah dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 2. 2
Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.. Menurut Sutrisno dalam (Patawari et al., 2023; Tiong et al., 2023)	Indikator kinerja adalah sebagai berikut : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja Menurut Robbins , 2023) dalam (Glorianismus et al., 2023)	Likert
2	Pengembangan Karir (X ₁)	Pengembangan karir merupakan proses untuk mengidentifikasi potensi karir individu dengan menggunakan metode yang sesuai guna mengembangkan potensi tersebut, yang dimulai dengan evaluasi kinerja karyawan. Menurut Sunyoto dalam Denok Sunarsi, et al (2020)	Indikator Pengembangan karir yaitu : 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk di promosikan 5. Tingkat kepuasan. Menurut Siagian dalam kutipan (Dakhi et al., 2021)	Likert
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, dan	Indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan.	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.

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Menurut Pangaila dalam (Setiani & Febrian, 2023)	4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan Menurut Laksmi dalam (Handayani and Oktapiani 2021)	
4	<i>Employee engagement</i> (Z)	Keterikatan karyawan adalah kondisi psikologis di mana individu memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya. Keterikatan ini dapat terlihat melalui ekspresi antusiasme, energi, motivasi yang tinggi, dan ketekunan yang mendorong individu untuk memberikan usaha dan kemampuan terbaik mereka dalam mencapai tujuan serta kesuksesan organisasi secara maksimal. Menurut Albrecht dalam (Kapero et al., 2023)	Indikator dari <i>Employee engagement</i> yaitu : 1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption Menurut Albrecht dalam (Ramadhan et al., 2024)	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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mengambil lokasi pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang di Jalan. Pelabuhan no.24, kecamatan Tebing Tinggi Kelurahan Selatpanjang Kota, Kabupaten Kepulauan Meranti Riau 28753. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis data

a) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuisioner, dengan metode kuisioner peneliti dapat memperoleh data secara terperinci karena pertanyaan dilakukan secara jelas dan peneliti dapat mengontrol pertanyaan yang diberikan kepada responden sehingga jawaban dapat dihasilkan dengan jelas.

3.2.2 Sumber data

a) Data Primer

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Sugioyono (2013) dalam Nurjanah (2021) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data utama penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan oleh karyawan mengenai pengembangan karir dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mereka.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diberikan kepada anggota sampel terpilih sebagai responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan.

b) Data Sekunder

Menurut Silalahi (2015) Data sekunder merujuk pada data yang dikumpulkan dari sumber kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah ada sebelum penelitian dilakukan. Data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian, artikel, majalah, dan buku ilmiah yang relevan dengan penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono, Populasi adalah keseluruhan kumpulan elemen yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis, dan selanjutnya disimpulkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh PT.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang sebanyak 43 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Definisi teknik *sampling* menurut Sugiono (2014) dalam (Sari and Ratmono 2021) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beragam teknik *sampling* yang dapat diterapkan. Menurut Sugiyono (2014) definisi *nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*, di mana teknik yang diterapkan adalah *sampling* jenuh atau sensus, yang berarti seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel dalam penelitian ini melibatkan 43 karyawan PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satelit Selatpanjang sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu proses dimana peneliti melakukan pengamatan dan mencatat atas informasi apa saja yang mereka saksikan selama melakukan penelitian. Penyaksian terhadap fenomena-fenomena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

itu dapat dengan melihat, mendengarkan dan merasakan serta dicatat seobjektif mungkin.

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara mengamati langsung objek yang menjadi permasalahan pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang dengan demikian, penulis dapat memahami situasi, kondisi, atau permasalahan yang terjadi secara aktual terkait dengan variabel yang sedang diteliti, yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

3.4.2 Angket (Questionare)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini dipandang efisien apabila peneliti telah memahami secara jelas variabel yang akan diukur serta mengetahui harapan dari responden. Selain itu, kuesioner juga sesuai digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, baik tertutup maupun terbuka, serta dapat diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui pos maupun internet Sugiono (2013).

Menurut Ghozali (2018) skala yang sering digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban pernyataan, yaitu 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.

Tabel 3.1
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Penulis menjabarkan item-item pernyataan berdasarkan indikator variabel Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan secara sistematis dan terstruktur, kemudian didistribusikan kepada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang yang menjadi sampel penelitian.

3.4.3 Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiono (2013), Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk saling bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab, sehingga makna mengenai suatu topik tertentu dapat dibangun. Wawancara yang dilakukan kepada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang untuk pengambilan data tentang profil perusahaan, kondisi umum perusahaan, kebijakan-kebijakan perusahaan secara umum dan kebijakan-kebijakan khusus tentang pengembangan karier dan lingkungan kerja, Pihak yang diwawancarai antara lain, karyawan bidang sdm.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5 Analisis Data

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif yaitu suatu cara yang dapat menghasilkan dan menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik dengan kesimpulan.

a) Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif Sugiono (2014) dalam Erdiansyah (2016) Skala pengukuran yang di terapkan pada penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Aryani And Kurnianingsih 2023) Skala Likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Melalui Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel, yang kemudian dari indikator tersebut dikembangkan lebih lanjut menjadi item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan Masing-masing pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala 1-5 sebagai kategori jawaban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

responden, dan hasil jawabannya juga akan diberi nilai atau bobot 1-5 dengan kriteria:

- a. Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 5
- b. Jawaban S (setuju) diberi nilai 4
- c. Jawaban N (netral) diberi nilai 3
- d. Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2
- e. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

Penulis menjabarkan item-item pernyataan berdasarkan indikator variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan secara sistematis dan terstruktur, kemudian didistribusikan kepada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang yang menjadi sampel penelitian.

3.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini memiliki tujuan memberi gambaran mengenai variabel dalam penelitian yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan gambaran tersebut berupa nilai min, max, dan average Ghazali (2011).

Variabel Penelitian terdiri dari Variabel Pengembangan Karir (X1) dengan 5 indikator penentu yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan (Dakhi, Dakhi, and Fau 2021). Variabel Lingkungan Kerja (X2) 4 indikator penentu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

yaitu Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan serta tersedianya fasilitas untuk karyawan dikemukakan oleh Laksmi dalam (Handayani and Oktapiani 2021). Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 5 indikator penentu yaitu Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian menurut Robbins (2016) dalam (Glorianismus et al. 2023). Dengan *Employee engagement* sebagai variabel Intervening (Z) dengan 3 indikator penentu yaitu semangat, dedikasi dan absorption menurut Albercht dalam (Ramadhan, Adriani, and Chairunnisa 2024). Data yang didapat pada penelitian ini diperoleh melalui hasil isian instrumen berupa kuesioner yang diberikan secara tidak langsung kepada 43 responden karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Satelit Selatpanjang, dengan menggunakan 10 butir pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir Lingkungan Kerja, 10 pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dan 10 pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan.

3.5.3 Analisis SmartPLS

Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 4 sebagai bantuan olah data. SmartPLS digunakan dalam penelitian ini karena jumlah sampel yang terbatas sementara model yang dibangun cukup kompleks. Struktural Equation Modeling atau SEM digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian, metode ini lebih baik jika dibandingkan dengan teknik lainnya. Struktural Equation Modeling memiliki tingkat fleksibilitas yang cenderung tinggi, sehingga tidak berdasar pada asumsi-asumsi yang bertele-tele, sehingga metode analisis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dikatakan cukup kuat. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, sampel yang digunakan tidak harus besar

3.6 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran indikator (*Outer Model*) dilakukan dengan memperhatikan validitas konvergen, keandalan konstruk, rata-rata varians yang diekstrak-AVE, validitas diskriminan, pemuatan silang, dan undimensionalitas model.

3.6.1 Uji Validity

a. *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen indikator refleksi melalui penggunaan program Smart PLS.4 dapat diketahui dari nilai loading factor untuk setiap indikator dari konstruknya. Guideline alat ukur yang biasa digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah nilai faktor loading harus lebih dari 0,7

3.6.2 Uji Reliability

Uji reliabilitas adalah suatu metode untuk mengukur tingkat keakuratan kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk Ghazali (2018). Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika respons seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Dalam penelitian ini, variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai $> 0,70$. Sebaliknya, jika nilai tersebut lebih rendah, maka data tersebut dianggap tidak reliabel atau tidak handal (Ghozali 2018).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.7 Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali dan Latan (2020:73), model struktural atau inner model menggambarkan hubungan atau kekuatan perkiraan antara variabel laten atau struktur yang dibentuk berdasarkan inti teori. Internal model adalah model struktural untuk meramalkan hubungan kausalitas antara variabel laten

3.7.1. *R-Square (Coefficient Of Determination)*

Dalam mengevaluasi model struktural, langkah pertama adalah menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen berfungsi sebagai faktor prediksi dalam model struktural. Uji coba pada model struktural dilaksanakan dengan memperhatikan nilai R-square yang berfungsi sebagai uji kecocokan model. Perubahan nilai RSquare dapat dimanfaatkan untuk menjelaskan dampak dari variable laten. eksogen tertentu pada variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model yang kuat, sedang, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.2. *Q-Square (Q^2)*

Uji *Q-Square* bertujuan untuk menilai sejauh mana model tersebut efektif atau tidak. Uji *Q-Square* dapat dilaksanakan dengan prosedur blindfolding. Nilai pemeriksaan *Q-Square* menunjukkan $Q^2 > 0$ yang berarti variabel dan data mampu memprediksi. model dengan baik Sedangkan $Q^2 < 0$ berarti variabel dan data belum dapat. mengantisipasi model dengan tepat. Adapun syarat-syarat nilai *Q-Square* (Q^2) yaitu jika nilai Q^2 kurang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dari 0 menunjukkan bahwa struktur laten eksogen. Sebagai variabel penjelas dapat dipahami sebagai peramalan terhadap struktur yang ada. Nilai Q^2 antara 0,02 sampai $\leq 0,15$ dikategorikan rendah, 0,15 sampai $\leq 0,35$ dikategorikan sedang, dan $\geq 0,35$ termasuk kategorisasi besar menurut Musyaffi et al., (2021:13)

3.7.3. *F-Square*

mengukur sejauh mana pengaruh antara variabel menggunakan Effect Size atau f-square (Wong, 2013). Nilai f square 0,02 dikategorikan sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan 0,35 sebagai besar. Nilai di bawah 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak memiliki efek (Sarstedt dkk., 2017).

3.8 Uji Hipotesis

Dilaksanakan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel. Perbandingan t hitung dan t tabel digunakan untuk menentukan apakah terdapat atau tidak adanya dampak antara variabel. Nilai t yang dihitung diperoleh dari hasil bootstrapping. memanfaatkan aplikasi Smart PLS. Pengujian dengan menggunakan boot strap juga. bertujuan untuk mengurangi permasalahan ketidaknormalan dari peneliti. Nilai koefisien jalur memberikan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor Koefisien jalur yang ditujukan menggunakan nilai t -statistik harus lebih besar dari 1,96 untuk. hipotesis dua sisi dan di atas 1,96 untuk hipotesis satu sisi. untuk pengujian hipotesis $\alpha = 5\%$. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan nilai p -value sebesar $\alpha = 5\%$ dan nilai t -statistik 1,96 digunakan untuk menetapkan kriteria penerimaan atau. Penolakan hipotesis terjadi ketika H_a

diterima dan H_0 ditolak saat t statistik lebih besar dari 1,96. Hipotesis dianggap diterima jika nilai P Value $< 0,05$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat Perusahaan

PT Adira Dinamika *Multi Finance* Tbk, atau Adira Finance adalah perusahaan pembiayaan terkenal di Indonesia didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991 dan telah tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2004 dengan kode perdagangan ADMF. Perusahaan ini bergerak di sektor jasa keuangan. Sebagai anak perusahaan Bank Danamon dan bagian dari grup keuangan global MUFG, Adira Finance bertekad untuk membangun hubungan jangka panjang yang sehat dengan konsumen atau ‘customer for life’, serta menciptakan sinergi dan kolaborasi yang kuat dengan mitra usaha, yang dipercaya dapat mendukung kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang merupakan Kantor satelit ini dirancang untuk menjadi pusat layanan pembiayaan yang menyediakan berbagai solusi, mulai dari pembiayaan kendaraan bermotor, Solusi Dana, hingga produk syariah. Dengan konsep yang lebih fleksibel dan strategis, kantor satelit ini diharapkan dapat mencapai masyarakat di daerah yang sebelumnya sulit dijangkau.

PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang merupakan kantor satellite dengan segmentasi kendaraan roda dua. Berikut ini visi dan misi PT. Adira Dinamika *Multi Finance*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.2 Visi, Misi Perusahaan.

1. Visi

Menciptakan nilai bersama demi kepentingan perusahaan dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Misi

- Menyediakan produk dan layanan yang beragam sesuai dengan siklus kehidupan pelanggan.
- Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan
- Memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

4.3 Logo Perusahaan

Logo adalah bentuk identitas visual dari sebuah perusahaan yang digunakan dalam berbagai media, sarana, dan aktivitas perusahaan sebagai alat komunikasi visual untuk memperkenalkan serta memperkuat citra perusahaan kepada public.

PT. Adira Dinamika Multi Finance memiliki logo sebagai identitas dari perusahaan adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 4. 1 Logo PT. Adira Dinamika Multi Finance



Sumber : PT. Adira Dinamika Multi Finance Selatpanjang

1. Logo Perusahaan

Logo PT. Adira terdiri dari :

- a. Logo Adira menggunakan bentuk tulisan tegas bergaya *Italic* yang mengarah kekanan
- b. Segitiga yang mengarah kekanan pada huruf 'A' pada tulisan Adira

2. Arti Logo dan Lambang gambar PT. Adira

Gambar logo PT. Adira Dinamika Multi Finance diartikan sebagai berikut:

- a. Bentuk tulisan yang tegas bergaya *Italic* ke kanan, yang berarti PT. Adira Dinamika Multi Finance selalu bergerak dinamis untuk terus berkembang dan menjadi solusi pembiayaan yang selalu relevan dan adaptif terhadap kebutuhan zaman.
- b. Adanya bentuk segitiga yang mengarah kekanan pada huruf 'A' di kata Adira melambangkan PT. Adira Dinamika Multi Finance yang bergerak maju berinovasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Warna logo PT. Adira Dinamika diartikan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

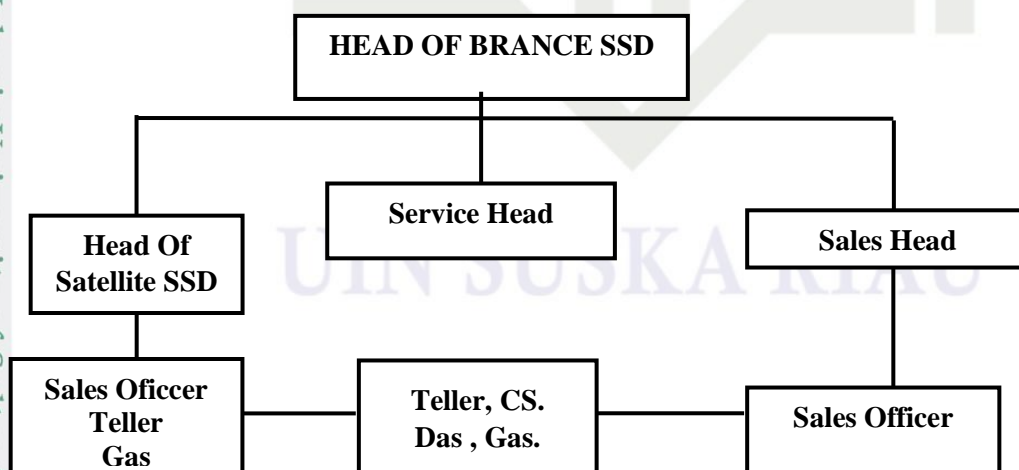
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Warna hitam yang merupakan warna utama logo mengandung arti PT. Adira Dinamika Multi Finance adalah perusahaan yang kredibel, professional dan memberikan kesejahteraan.
- Warna kuning pada segitiga, melambangkan PT. Adira Dinamika Multi Finance adalah perusahaan yang optimis dan memiliki semangat untuk maju dalam memberikan layanan pembiayaan yang bersahabat dan mudah diakses oleh masyarakat.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan.

Struktur organisasi adalah desain organisasi yang membagi tugas dan sumber daya manusia (SDM) untuk menciptakan koordinasi dan komunikasi yang efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Adapun struktur organisasi PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang sebagai berikut.

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi



Sumber : PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite

Selatpanjang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.5 Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bagian

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada didalam perusahaan adalah a sebagai berikut:

1. Head of Brance SSD

- a. Memastikan aktivitas di satellite berjalan dengan baik
- b. membina hubungan dengan chanel distribution, semua partner bisnis perusahaan, pejabat berwenang,
- c. Melakukan persetujuan untuk seluruh dokumen transaksi di wilayah kerja satellite.
- d. Membina bawahan untuk mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.
- e. Memastikan bawahan untuk mengerti ketentuan dan prosedur kerjanya dan memonitor seluruh aktivitas agar berjalan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.
- f. Identifikasi masalah sehubungan dengan kasus-kasus yang terjadi di satellite untuk dicarikan solusi dan win win solution, serta monitor penyelesaiannya.
- g. Mengevaluasi dan memberikan penilaian kinerja.
- h. Bertanggung jawab atas kelancaran dan keakuratan dokumen dan laporan yang diserahkan ke cabang.

2. Head Of Sattellite SSD



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Memimpin operasional dasar di kantor satelit yang memiliki struktur organisasi lebih sederhana, dengan fokus pada efisiensi layanan dan dukungan administratif.
- b. Melaporkan dan berkoordinasi dengan Head of Branch atau kantor wilayah yang lebih besar untuk keputusan strategis.
- c. Menjalankan fungsi kepemimpinan strategis dengan cakupan multidisiplin, serta bertanggung jawab atas performa bisnis, kualitas layanan, dan kepatuhan operasional cabang.

3. Service Head

- a. Mencapai target booking yang telah ditetapkan dengan cara membina hubungan personal dan bisnis dengan Channel Distribution serta membuat program Marketing agar coverage dan kontribusinya meningkat.
- b. Melakukan monitoring terhadap aktivitas kompetitor dan market share chanel distribution
- c. Memonitor dan bertanggung jawab atas tercapainya target pencapaian SLS.
- d. Bertanggung jawab atas tercapainya target man power Productivity.
- e. Memonitor kualitas booking unit dari tim yang di bawahnya.
- f. Memastikan bahwa proses akuisisi marketing dan pra kredit berjalan sesuai dengan SOP



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- g. Membuat laporan seluruh hasil monitoring terhadap kualitas prakredit, pencapaian SLS, aktivitas competitor, dan laporan kunjungan dealer kepada atasan.
- h. Berkoordinasi dengan atasan untuk perencanaan dan pelaksanaan penjualan.
- i. Membuat program penjualan untuk dealer (level Cabang) untuk meningkatkan kontribusi dealer.
- j. Membantu penjualan produk-produk Adira sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

4. Sales Officer

- a. Memberikan penawaran fasilitas produk pembiayaan, seperti kredit kendaraan bermotor, kepada individu yang memerlukan dukungan finansial.
- b. Mencari dan Menjalin Hubungan dengan Calon Nasabah.
- c. Melaksanakan survei langsung ke lapangan guna mengetahui kondisi keuangan dan kelayakan konsumen sebelum mengajukan pembiayaan.
- d. Melakukan Survey dan Analisa Kelayakan Konsumen.
- e. Mengupayakan penjualan produk pembiayaan secara maksimal guna memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- f. Melakukan Follow-up terhadap Calon Konsumen.
- g. Memberikan Edukasi Mengenai Produk dan Proses Pembiayaan.

5. Teller



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Melakukan proses penerimaan angsuran dan transaksi lainnya
- b. Melakukan pencairan dana tunai untuk produk Non Dealer Sales (NDS) dan pengeluaran petty cash.
- c. Mengelola dokumen terkait transaksi keuangan dan memastikan keakuratannya.
- d. Menyusun dan melaporkan cash flow harian.
- e. Melakukan penawaran program cross-sell dan fee-based income kepada nasabah.
- f. Menerima pembayaran tunai untuk program cross-sell yang ditawarkan.

6. Costumer Service

- a. Berinteraksi dengan pelanggan lewat telepon, email, WhatsApp, media sosial, dan aplikasi Adiraku, serta memberikan jawaban dan solusi yang tepat untuk setiap pertanyaan atau keluhan pelanggan.
- b. Menjelaskan produk pembiayaan, asuransi, dan layanan lain dari Adira Finance, serta membantu pelanggan memahami cara pengajuan dan syarat-syaratnya.
- c. Mencatat dan melaporkan kegiatan layanan pelanggan, serta mengelola data pelanggan agar semua informasi tersimpan dengan benar.
- d. Menjalin hubungan yang baik dan menciptakan kepercayaan dari pelanggan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Menindaklanjuti keluhan atau permintaan pelanggan hingga permasalahan tersebut terselesaikan secara tuntas.
- f. Melaksanakan Prosedur dan SOP Perusahaan

7. DAS

- a. Melakukan penagihan terhadap nasabah yang memiliki keterlambatan pembayaran (overdue) sesuai dengan tingkat penuaan pinjaman dan area yang ditugaskan.
- b. Menyerahkan uang hasil penagihan kepada teller atau melalui aplikasi Adiraku, serta menyerahkan unit kendaraan yang diterima kepada gudang (warehouse) dengan dokumen pendukung yang lengkap.
- c. Menjelaskan dan menawarkan kepada nasabah mengenai program restrukturisasi, yaitu perubahan jadwal pembayaran kewajiban debitur atau jangka waktu dan komposisi pembiayaan (rescheduling dan restructuring).
- d. Mengkomunikasikan pencapaian hasil kerja dan kendala yang dihadapi kepada Account Receivable (A/R) atau Collection Head.

8. GAS

- a. Menjaga agar fasilitas kantor seperti bangunan, kendaraan perusahaan, dan peralatan kerja tetap dalam kondisi baik dan bisa digunakan dengan optimal.
- b. Menyediakan semua barang yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja setiap hari agar kegiatan kantor berjalan lancar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengatur dan memantau kerja satpam serta petugas kebersihan supaya kantor tetap aman dan bersih.
- d. Mengelola jadwal pemakaian mobil atau motor kantor dan memastikan semuanya dalam kondisi baik saat digunakan.
- e. Membantu menyiapkan kebutuhan untuk acara kantor seperti pelatihan atau pertemuan agar berjalan sukses.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
3. Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
6. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat direkomendasikan dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang.

Adanya hasil penelitian ini, diharapkan PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang dapat menggunakan temuan-temuan yang ada sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, antara lain:

- a. Pada variabel pengembang karir, PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang diharapkan untuk agar lebih meningkatkan informasi dan sarana terkait pengembangan karir. Sehingga karyawan yang ingin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mengembangkan karirnya ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dapat mengetahui proses-proses yang ada untuk pengembangan karir dan dapat merencanakan karirnya dengan lebih baik lagi

- b. Pada variabel lingkungan kerja, PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang diharapkan untuk dapat mengetahui Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
- c. Pada variabel *employee engagement*, PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang untuk dapat melakukan pengawasan terhadap karyawan secara rutin. Kedua, mengadakan kegiatan yang bisa membangun rasa semangat karyawan dengan melakukan acara gathering atau outing secara berkala. Ketiga, perusahaan perlu menjalin komunikasi dengan baik terhadap karyawan dengan sesekali melakukan dialog per-karyawan untuk membantu karyawan ketika menghadapi masalah selain itu juga menerima aspirasi dan masukan dari karyawan
- d. Pada variabel kinerja karyawan, PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Dumai Satellite Selatpanjang, perlu menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat masih adanya karyawan yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, merasa keterampilanya belum cukup, dan kurang teliti dalam bekerja. Untuk mengatasai hal tersebut,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

perusahaan sebaiknya menyediakan keterampilan dan program pengembangan diri untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Selain itu, memberikan penghargaan bagi 43 karyawan yang menunjukkan inisiatif dan ketelitian dalam bekerja agar dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang manfaat untuk kegiatan akademik, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah populasi dan sampel yang lebih besar, dan didukung oleh teori-teori terbaru.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian yang mempunyai tema serupa. Hal ini dikarenakan masih terdapat peluang bagi variabel lain untuk dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode analisis data dengan alat uji lain seperti menggunakan path analysis, multiple linear regression, linear berganda dan metode analisis lainnya agar penelitian selanjutnya dapat membawa hasil penelitian yang baru dan bermanfaat pada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al Karim

Akhmad Darmawan, Y. A.(2020). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 12 Isseu 1.

Armansyah, Oleh, Rani Safitri, Abdul Basyid, and Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang." *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge* 3(8): 1595–1600.

Aryani, Erlina Tika, and Heny Kurnianingsih. 2023. "Pengaruh Inovasi Produk, Kepercayaan Merek, Dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Honda Beat Di Surakarta." *Jurnal Maneksi* 12(2): 368–77. doi:10.31959/jm.v12i2.1488.

Balbed, Ammar, and Desak Ketut Sintaasih. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(7): 4676. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24.

Dakhi, Tryani, Yohanes Dakhi, and Samanoi H Fau. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 153–66.

Erdiansyah, Erdiansyah. 2016. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv Patakaran Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 1(1): 93–108. doi:10.35908/jeg.v1i1.88.

Fatimah, Siti, and Samsul Hadi. 2021. "Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional." *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1(1): 25. doi:10.30651/imp.v1i1.9469.

Fauzi, Firman, and Hanafiah Muhammad Siregar. 2019. "Pengembangan Karir Di Perusahaan." *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 14(2): 17–29.

Fernanda, David Yusuf, and Dewie Tri Wijayati. 2021. "Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3): 1076–91. doi:10.26740/jim.v9n3.p1076-1091.

Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25." In LUMAJANG: Badan Penerbit - UNDIP , 2018.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Glorianismus, Filoshopia Yasni, Noverinda Maharani, Siti Daniah Watiningsih, Tantri Ayu, and Veronika Trevesia. 2023. "Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia." *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia* 1(9): 1278–85.

Handayani, Rima, and Silvia Oktapiani. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan." *Jurnal Multidisiplin Madani* 1(3): 175–90. doi:10.54259/mudima.v1i3.167.

Husaini, Rizky Nuriyana, and Utama Utama. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 21(1): 60–75. doi:10.30651/didaktis.v21i1.6649.

Indra Syafrin, Fasridon Fasridon, and Yuli Angraini. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3(1): 268–80. doi:10.56910/gemilang.v3i1.339.

Juliani, Lilis, Asri Djauhar, and Herman Titop. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store .Tbk Brilyan Plaza Kendari." *Sultra Journal of Economic and Business* 4(1): 72–85. doi:10.54297/sjeb.v4i1.455.

Julkarnain, and Mintarsih. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Manajemen Penerbangan Medan." *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)* 2(2): 197–204. doi:10.30743/jmb.v2i2.2905.

Kapero, A L, G M Sendow, J G Poluan, Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompetensi Dan, Keterikatan Karyawan, Universitas Sam, et al. 2023. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompetensi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) ULP Kawangkoan." *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado* 11(4): 849–59.

Lestari, Devita, Choiroel Woestho, and Dody Kurniawan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pt Budi Agung Sentosa." *Jurnal Economina* 2(11): 3232–46. doi:10.55681/economina.v2i11.968.

Maryatmi, Anastasia Sri. 2021. *Well-Being Di Dunia Kerja*. ed. Tri Hidayati. Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah: CV. Pena Persad Redaksi.

Mukhlison Effendi. 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2(1): 39–51.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

doi:10.21154/sajiem.v2i1.40.

Mustamim, Didin Sirojudin, and M Saat Ibnu Waqfin. 2020. "Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum." *Jurnal Education and Development* 8(4): 275–80.

Nurjanah. 2021. "Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah." *Jurnal Mahasiswa Volume 1*, 1: h. 5.

Oktadilah, Sofia, and Syarifuddin Syarifuddin. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng." *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi* 5(2): 155–67. doi:10.25139/jiabi.v5i2.3735.

Patawari, Alwan, Aryana Satrya, and Jaka Warsihna. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (Dprkp) Dan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Dpupr) Kabupaten Sumbawa." *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 6(1): 39–47. doi:10.37481/sjr.v6i1.617.

Perkasa, Didin Hikmah, and Toguan Harahap. 2023. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang." *Mufakat : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2(3): 55–71.

Prabowo, Budhi, and Natasya Salsabila Lesmana. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* 2(3): 67–71. doi:10.54371/jms.v2i3.292.

Prawinda, Kharisma Syadza, and Praptini Yulianti. 2022. "JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 6(1): 494–512.

Primadini, Frischa Aulia, and Okta Karneli. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN UP3 Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6(2): 727–33.

Peteri Nurindahsari, Ananda. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3(10): 4053–62. doi:10.59141/comserva.v3i10.1219.

Rahmawati, Rini, Ni Wayan, Eka Mitariani, Ni Putu Cempaka, and Dharmadewi Atmaja. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka." *Jurnal*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Emas 2(3): 194–95.

Ramadhan, Faiz Akbar, Zulfina Adriani, and Fitri Chairunnisa. 2024. “Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung).” *12*(2): 78–87.

Sari, Peni Arum, and Ratmono Ratmono. 2021. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.” *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* 1(2): 319–31. doi:10.24127/diversifikasi.v1i2.611.

Serdamayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja / Sedarmayanti*. Bandung: PT Refika Aditama.

Setiani, Y., and W. D. Febrian. 2023. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta.” *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(1): 279–92.

Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. ed. Nurul Falah Atif. Bandung: PT Refika Aditama.

Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. 2020. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pada PT. MK Semarang.” *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2(2): 9–15.

Sugiono, Prof Dr. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.

Sunarsi, Denok, Irfan Rizka Akbar, Dodi Prasada, Lily Setyawati Kristianti, Henita Sri Muliani, Nidya Sri Anjayani, and Hendra Hendra. 2020. “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Cemerlang Di Jakarta.” *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* 11(2): 2465–72. doi:10.47927/jikb.v11i2.9.

Trong, Piter, Partono Sumaryo, Muhammad Yunus Dalle, and Abdul Latif. 2023. “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo Makassar Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Metaverse ADPERTISI* 2(2): 43–51.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Wahyudi, Putu Eko, Komang Krisna Heryanda, and Gede Putu Agus Jana Susila.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk." *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 4 (1): 1–9. doi:10.23887/jmpp.v4i1.30921.

Wardhani, Roro Aditya Novi, and Shendy Andrie Wijaya. 2020. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Di Kota Jember." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 12(1): 148. doi:10.23887/jjpe.v12i1.24797.

Yandi, Albertus, and Resna Trimerani. 2023. "Indikator Fasilitas Dan Kinerja Karyawan Di PT.Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan." *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS)* 4(1): 2776-107X.

Zani, Ariessa, Vivi Nila Sari, and Desi Permata Sari. 2024. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UPT Padang." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)* 4(2): 147–55.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 1: KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG DUMAI SATELLITE
SELATPANJANG**

Assalamu'aalikum Wr. Wb

Kepada Responden yang Terhormat,

Saya Melisa Indriani, Mahasiswi UIN Suska Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr bisa membantu saya untuk mengisi kuisisioner dibawah ini. mengenai: "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang".

Semua pernyataan atau jawaban tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga. Jawaban yang diberikan benar-benar hanya untuk kepentingan penelitian. Demikianlah yang dapat saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Melisa Indriani



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Pendidikan Terakhir :

☐ SLTA/SMU/ sederajat

☐ Akademi/Diploma

☐ Lainnya

☐ Sarjana (S1)

☐ Pasca-sarjana (S2/S3)

.....

Jabatan Saat ini :

.....

Lama Bekerja di perusahaan :

☐ 1 Tahun

☐ 1 Tahun

☐ 2 Tahun

☐ 3 Tahun

☐ >3 Tahun

II. PETUNJUK KUESIONER

1. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr anggap benar dengan menceklis (✓) Sesuai dengan ketentuan dibawah ini:

1. Sangat Setuju (SS)

2. Setuju (S)

3. Netral (N)

4. Tidak Setuju (TS)

5. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya

4. Setelah mengisi kuesioner, mohon Bapak/Ibu/Sdr berikan kepada yang menyerahkan kuesioner

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr saya ucapkan terima kasih.

1. KOESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
4	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
5	Karyawan tidak pernah terlambat masuk kerja					
6	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7	Karyawan dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
8	Karyawan dapat berprestasi dalam pekerjaan anda					
9	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain					
10	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri					

Sumber : (Riswan, 2021)

2. KOESIONER PENGEMBANGAN KARIR (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan atau golongan					
2	Karyawan merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan rasional					
3	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau teman kerja untuk mendukung pengembangan karir karyawan					
4	Karyawan merasa atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan					
6	Peluang karir yang diumumkan secara terbuka bagi karyawan					
7	Karyawan memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan					
8	Program pengembangan karir (missal pendidikan dan pelatihan) yang diberikan perusahaan membuat karyawan ingin terus mengembangkan karir karyawan					
9	Karyawan sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang karyawan miliki saat ini					
10	Jabatan yang karyawan duduki sudah sesuai dengan keinginan karyawan.					

Sumber : (Vonni Samsuti, 2021)

3. KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Pencahayaan di tempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja					
3	Jumlah ventilasi/ lubang udara yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					
4	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara					
5	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
6	Di tempat kerja saya tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar					
7	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

8	Penghijauan disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja saya					
9	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya					
10	Fasilitas perlengkapan kerja (computer, printer, dll) yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					

Sumber : (Primawanty Enny, 2020).

4. KUESIONER EMPLOYEE ENGAGEMENT (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya					
2	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah pekerjaan saya					
3	Saya selalu merasa bersemangat ketika mendapat perintah					
4	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya					
5	Saya bangga terhadap pekerjaan saya					
6	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan perusahaan saya					
7	Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja					
8	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens					
9	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh					
10	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan saya. Karena bagi saya bekerja disini sangat mengasyikkan					

Sumber : (Elsza Cholifah, 2022)



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

LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA PENELITIAN

NO.	Tabulasi Data										TOTAL
	Pengembangan Karir										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
6	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
13	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
14	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
22	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
23	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
25	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
26	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
30	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
32	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
33	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
34	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	29
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
37	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
38	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	23
39	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
40	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
41	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
42	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
43	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic Univ

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

NO.	Tabulasi Data										TOTAL
	Lingkungan Kerja										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
6	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	38
7	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
10	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	36
11	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23
12	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35
13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
16	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	38
17	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	34
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
19	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic Univ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
25	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
27	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	32
28	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
32	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
40	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	27
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic Univ

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

NO.	Tabulasi Data										TOTAL
	Employee Engagement										
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
7	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
9	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
10	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
14	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
19	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	29



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	24
25	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
26	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
28	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
30	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
31	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
32	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
40	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
42	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	38
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31



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

NO.	Tabulasi Data										TOTAL
	Kinerja										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
6	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
16	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
17	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40



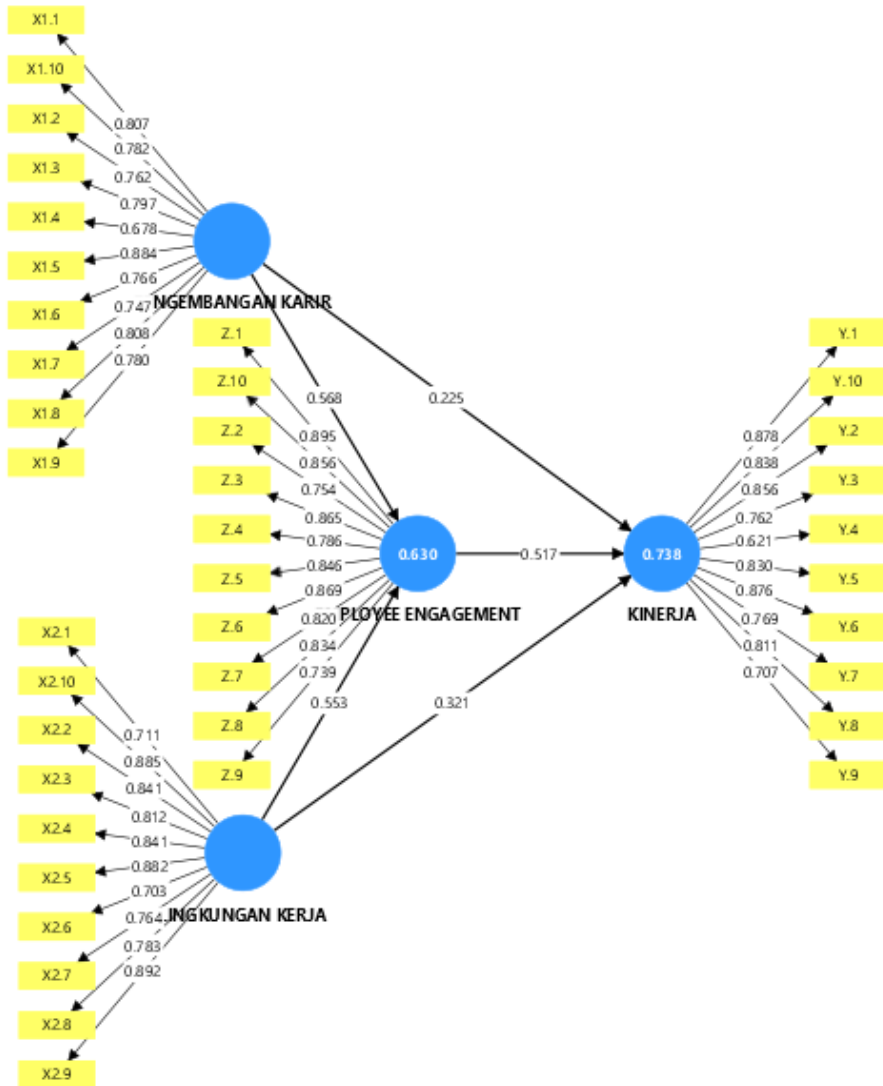
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

23	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
24	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
29	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
30	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
38	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41

LAMPIRAN 3 : PENGUJIAN ALAT SMARTPLS 4

OUTER MODEL UJI VALIDITAS CONVERGENT VALIDITY



OUTER LOADING SEBELUM DROPPING

EMPLOYEE ENGAGEMENT	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR
			0.807
			0.782
			0.762
			0.797
			0.678
			0.884
			0.766
			0.747
			0.808
			0.780
		0.711	
		0.885	
		0.841	
		0.812	
		0.841	
		0.882	
		0.703	
		0.764	
		0.783	
		0.892	
	0.878		
	0.838		
	0.856		
	0.762		
	0.621		
	0.830		
	0.876		
	0.769		
	0.811		
	0.707		
0.895			
0.856			
0.754			
0.865			
0.786			
0.846			
0.869			
0.820			
0.834			
0.739			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

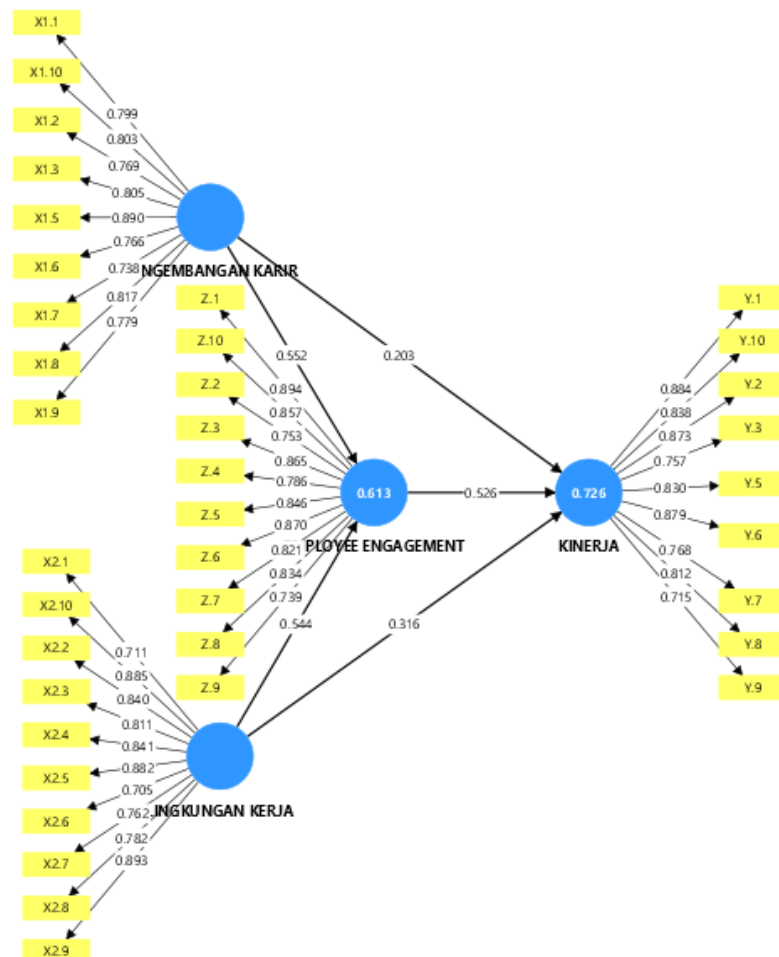
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

	Average variance extracted (AVE)
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.685
KINERJA	0.638
LINGKUNGAN KERJA	0.663
PENGEMBANGAN KARIR	0.613

OUTER LOADING SETELAH DROPPING



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak	EMPLOYEE ENGAGEMENT	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR
X1.1				0.799
X1.10				0.803
X1.2				0.769
X1.3				0.805
X1.5				0.890
X1.6				0.766
X1.7				0.738
X1.8				0.817
X1.9				0.779
X2.1			0.711	
X2.10			0.885	
X2.2			0.840	
X2.3			0.811	
X2.4			0.841	
X2.5			0.882	
X2.6			0.705	
X2.7			0.762	
X2.8			0.782	
X2.9			0.893	
Y.1		0.884		
Y.10		0.838		
Y.2		0.873		
Y.3		0.757		
Y.5		0.830		
Y.6		0.879		
Y.7		0.768		
Y.8		0.812		
Y.9		0.715		
Z.1	0.894			
Z.10	0.857			
Z.2	0.753			
Z.3	0.865			
Z.4	0.786			
Z.5	0.846			
Z.6	0.870			
Z.7	0.821			
Z.8	0.834			
Z.9	0.739			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Average variance extracted (AVE)
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.685
KINERJA	0.671
LINGKUNGAN KERJA	0.663
PENGEMBANGAN KARIR	0.635

DISCRIMINAT VALIDITY

FORNELL LACKER CRITERION OR HTMT

	EMPLOYEE ENGAGEMENT	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.828			
KINERJA	0.816	0.819		
LINGKUNGAN KERJA	0.555	0.612	0.814	
PENGEMBANGAN KARIR	0.563	0.506	0.020	0.797

CROSS LOADING

	EMPLOYEE ENGAGEMENT	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR
X1.1	0.492	0.440	0.087	0.799
X1.1	0.382	0.404	-0.093	0.803
X1.2	0.427	0.328	-0.065	0.769
X1.3	0.278	0.275	-0.132	0.805
X1.5	0.515	0.497	0.098	0.890
X1.6	0.485	0.514	0.028	0.766
X1.7	0.410	0.268	-0.080	0.738
X1.8	0.448	0.325	0.015	0.817
X1.9	0.507	0.452	0.157	0.779
X2.1	0.385	0.463	0.711	-0.143
X2.1	0.443	0.505	0.885	-0.006
X2.2	0.430	0.467	0.840	0.058

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.3	0.358	0.435	0.811	-0.079
X2.4	0.380	0.414	0.841	-0.057
X2.5	0.544	0.589	0.882	0.161
X2.6	0.474	0.548	0.705	0.063
X2.7	0.437	0.455	0.762	-0.101
X2.8	0.483	0.457	0.782	0.117
X2.9	0.517	0.581	0.893	0.064
Y.1	0.704	0.884	0.489	0.531
Y.10	0.714	0.838	0.522	0.439
Y.2	0.696	0.873	0.494	0.453
Y.3	0.713	0.757	0.524	0.366
Y.5	0.620	0.830	0.522	0.344
Y.6	0.697	0.879	0.550	0.480
Y.7	0.656	0.768	0.414	0.467
Y.8	0.644	0.812	0.531	0.344
Y.9	0.549	0.715	0.461	0.271
Z.1	0.894	0.764	0.592	0.440
Z.10	0.857	0.716	0.520	0.440
Z.2	0.753	0.526	0.386	0.503
Z.3	0.865	0.678	0.383	0.462
Z.4	0.786	0.650	0.313	0.662
Z.5	0.846	0.675	0.478	0.381
Z.6	0.870	0.755	0.513	0.484
Z.7	0.821	0.698	0.414	0.462
Z.8	0.834	0.651	0.509	0.426
Z.9	0.739	0.607	0.458	0.410

UJI RELIBILITY

COMPOSITE RELIABILITY & CRONBACH ALPHA

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.948	0.951
KINERJA	0.938	0.941
LINGKUNGAN KERJA	0.942	0.947
PENGEMBANGAN KARIR	0.928	0.936

INNER MODEL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

R-SQUARE

	R-square	R-square adjusted
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.613	0.594
KINERJA	0.726	0.705

F-SQUARE

	EMPLOYEE ENGAGEMENT	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR
EMPLOYEE ENGAGEMENT		0.391		
KINERJA				
LINGKUNGAN KERJA	0.763	0.206		
PENGEMBANGAN KARIR	0.788	0.084		

Q-SQUARE

Q SQUARE	0,977746
----------	----------

UJI HIPOTESIS

DIRECT EFFECT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
EMPLOYEE ENGAGEMENT -> KINERJA	0.526	0.531	0.143	3.674	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.544	0.547	0.081	6.680	0.000

LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA	0.316	0.306	0.119	2.648	0.008
PENGEMBANGA N KARIR -> EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.552	0.549	0.085	6.517	0.000
PENGEMBANGA N KARIR -> KINERJA	0.203	0.201	0.120	1.698	0.089

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O-STDEV)	P values
LINGKUNGAN KERJA -> EMPLOYEE ENGAGEMENT -> KINERJA	0.286	0.292	0.096	2.989	0.003
PENGEMBANGAN KARIR -> EMPLOYEE ENGAGEMENT -> KINERJA	0.291	0.294	0.099	2.947	0.003



LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak isi ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Melisa Indriani, lahir pada tanggal 04 Juni 2003 di Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau, Penulis merupakan anak pertama dari pasangan bapak Ismail dan Ibu Marni dan juga mempunyai adik laki laki bernama M.Arif Ramdhani.

Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah TK Kemala Bhayangkari Selatpanjang, kemudian pendidikan dasar di SDN 03 Selatpanjang kabupaten kepulauan meranti dan lulus pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di MTSN 01 Tebing tinggi dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Tebing Tinggi lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama masa perkuliahan penulis melakukan Prakter Kerja Lapangan di Bank Rakyat Indonesia Persero Cabang Sudirman Pekanbaru. Pada tanggal 4 Februari 2025 penulis melaksanakan Ujian Seminar Proposal. Penulis telah melakukan penelitian dan ujian Komprehensif pada tanggal 26 Februari 2025 dan pada tanggal 8 Juli 2025 penulis melaksanakan ujian Munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Dumai Satellite Selatpanjang”** dan dinyatakan **“Lulus”** sebagai Sarjana Manajemen (S.M).