

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Bimbingan Karir

a. Pengertian Bimbingan

Pelayanan bimbingan dan konseling dilaksanakan dari manusia, untuk manusia yang artinya pelayanan diselenggarakan berdasarkan hakikat keberadaan manusia dengan dimensi kemanusiannya. Bimbingan secara umum dapat diartikan sebagai layanan kepada siapa saja yang membutuhkan bantuan. Bimo Walgito mendefinikan bimbingan sebagai bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu untuk menghindari atau mengatasi kesulitan kesulitan dalam hidupnya sehingga individu itu dapat mencapai kesejahteraan.¹⁰

Bimbingan berarti petunjuk ataupun penjelasan tentang tata cara mengerjakan sesuatu”.¹¹ Sedangkan secara terminologi, yang telah dikemukakan oleh Rochman Natawijaya, ”bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan yang diberikan pada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak

¹⁰ Walgito Bimo. *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karier)*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), h.5

¹¹ H. M. Arifin, *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1984), cet.ke-1. h. 45.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga, masyarakat dan kehidupan pada umumnya”¹².

Sunaryo Kartadinata ia mengartikan “bimbingan sebagai proses membantu individu untuk mencapai perkembangan optimal” Secara umum dapat kita berikan batasan tentang bimbingan bahwa “bimbingan adalah suatu proses teknis yang teratur, bertujuan untuk menolong individu dalam memilih penyelesaian yang cocok terhadap kesukaran yang dihadapinya. Dan membuat rencana untuk mencapai penyelesaian tersebut, serta menyesuaikan diri terhadap suasana baru yang membawa kepada penyelesaiannya.”¹³

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bimbingan adalah bantuan yang diberikan kepada terbimbing, agar dapat memperkembangkan potensi yang dimiliki di dalam dirinya sendiri dalam mengatasi persoalan-persoalan, sehingga dapat menentukan sendiri jalan hidupnya secara langsung dan bertanggung jawab tanpa harus tergantung kepada orang lain.

b. Pengertian Karier

Istilah karir berasal dari bahasa Inggris “*career*” yang berarti riwayat kerja. Istilah ini kemudian digunakan di Indonesia/di Indonesiakan dengan karir/karier dengan pengertian yang sama. Menurut Agus Sunyoto dalam perkembangannya, penggunaan istilah

¹² Yusuf dan Nurihsan, Landasan bimbingan dan konseling, h. 6.

¹³ Attia Mahmoud Hana, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan I*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1978), h. 53.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ini didunia industri atau dunia kerja yang mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia secara mantap dan terencana, istilah ini digunakan untuk menunjukan posisi dari orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.¹⁴

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia” karir ialah “perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan pekerjaan”.¹⁵ Bimbingan karir (*career counseling*) merupakan “teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara penyuluhan (*counseling interview*).¹⁶ Konseling atau bimbingan karir merupakan seluruh aktivitas konseling yang dihubungkan dengan pemilihan karir individu sepanjang hidup.¹⁷

Menurut Edwin B. Fillippo dalam bukunya, *personal management*, yang dikutip Moekijat menyatakan, karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian pekerjaan terpisah tetapi ada hubungan, yang memberikan kelangsungan, kedudukan, arti dalam riwayat hidup seseorang, sedangkan menurut John R Schermenhora, dkk karier adalah serangkaian pilihan dan kegiatan yang menunjukkan apa yang dilakukan seseorang untuk dapat hidup.¹⁸

¹⁴Attia Mahmoud Hana, *Ibid*, h.53

¹⁵ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke. 3, (Jakarta : Balai Pustaka, 2002), h. 740

¹⁶ Dewa Ketut Sukardi, *Tes Dalam Konseling Karir*,(Surabaya : Usaha Nasional, 1994), h. 7.

¹⁷ Hana, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan I*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1978), h. 7.

¹⁸ Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Pengertian Bimbingan Karier

Hana mendefinisikan bimbingan karir merupakan suatu proses perbantuan terhadap individu untuk menumbuhkan dan menerima gambaran tentang dirinya secara keseluruhan dan cocok baginya dalam lapangan pekerjaan, disamping menolongnya untuk mengalami gambaran tersebut dalam alam nyata.¹⁹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan Bimbingan Karir adalah suatu proses bantuan dari konselor kepada klien dalam membantu klien mendapat gambaran tentang potensi dirinya, menetapkan jabatan pekerjaan, mengembangkan prestasi kerja ataupun pemecahan masalah yang dialami oleh pegawai.

Sedangkan Dewa Ketut Sukardi mengatakan, bimbingan karir adalah bimbingan sebagai proses pemberian bantuan kepada seseorang atau sekelompok orang secara terus menerus dan sistematis oleh guru pembimbing agar individu atau sekelompok individu menjadi pribadi yang mandiri.²⁰

Menurut Nurihsan Bimbingan karir, yaitu :“bimbingan untuk membantu siswa dalam perencanaan, pengembangan, dan penyelesaian masalah-masalah karir, seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman

¹⁹ Hana, Ibid, h.7

²⁰ Dewa Ketut Sukardi, Ketut, dan Desak Made Sumiati. *Pedoman Praktis Bimbingan Penyuluhan di Sekolah.* (Jakarta: Rineka Cipta.2008), h.35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan penyelesaian masalah-masalah karir yang dihadapi”.²¹

Bimbingan karir perlu diberikan kepada pegawai untuk menyeleksi potensi yang dimiliki, membantu pegawai mempersiapkan pekerjaan/jabatan, membantu pegawai dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang lebih baik menuju masa yang akan datang.

Bimbingan karir merupakan pelayanan kebutuhan. Bimbingan karir menurut Salahudin adalah :²²“Pelayanan bantuan untuk pegawai, baik secara perseorangan maupun kelompok agar pegawai mampu mandiri dan berkembang secara optimal, dalam mengembangkan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kemampuan bekerja, pengembangan karir, melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung berdasarkan norma-norma yang berlaku”.

Pemberian layanan bimbingan karir diberikan agar pegawai mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil sehingga mampu mewujudkan diri secara bermakna.

Terdapat bidang bimbingan karir menurut Hallen “ditujukan untuk mengenal potensi diri, mengembangkan dan memantapkan

²¹ Juntika, Achmad Nurihsan. *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*. (Bandung: Refika Aditama.Nurihsan, 2009), h.16

²² Salahudin Anas. *Bimbingan dan Konseling*. (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.115

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pilihan karir²³. Bidang bimbingan karir dapat di kelompokkan sebagai berikut :²³

- 1) Pengenalan terhadap dunia kerja dan usaha untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- 2) Pengenalan dan pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan kecenderungan karir yang hendak dikembangkan.
- 3) Pengembangan dan pemantapan informasi tentang kondisi tuntutan dunia kerja, jenis-jenis pekerjaan tertentu, serta latihan kerja sesuai dengan pilihan karir.
- 4) Pemantapan cita-cita karir sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta pemantapan sikap positif dan obyektif terhadap pilihan karir.

Pegawai dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba melalui berbagai cara agar pegawai mampu merencanakan karir dengan mantap, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

1) Tujuan Bimbingan Karir

Adapun tujuan dari bimbingan karir adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.²⁴Tujuan bimbingan karir ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan, yaitu: ²⁵

²³ A. Hallen. *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. (Jakarta: Ciputat Pres,2002), h.80

²⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), cet. ke-2, h. 110

²⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Loc.Cit*, h.111

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a) Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat. Suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

b) Tujuan Organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), dan perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Bimbingan karir bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

c) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (karyawan dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

d) Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan tersebut.

Tujuan bimbingan karir dapat dibedakan menjadi dua ialah tujuan umum dan khusus. Untuk sasaran (tujuan) yang bersifat umum menurut Sikula yang dikutip Oleh Munandar sebagai berikut :²⁶

- a. Meningkatkan Produktivitas;
- b. Meningkatkan mutu kerja;
- c. Meningkatkan ketepatan dalam human resources planning;
- d. Meningkatkan moral kerja;
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dan;
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Adapun tujuan bimbingan karir menurut Sukardi dibedakan menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus dan diuraikan sebagai berikut :

- a. Tujuan Umum

Secara umum tujuan bimbingan karir adalah membantu siswa dalam pemahaman dirinya dan lingkungannya, dalam mengambil keputusan, perencanaan, pengarahan kegiatan karir dan cara hidup yang akan memberikan rasa kepuasan karena sesuai serasi dan seimbang dengan dirinya dan lingkungannya.

²⁶ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Lembaga Manajemen AMP, 1980), 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus bimbingan karir meliputi : 1) meningkatkan pengetahuan tentang dirinya sendiri , 2) meningkatkan pengetahuan tentang dunia kerja, 3) mengembangkan sikap dan nilai diri sendiri dalam pilihan lapangan kerja serta persiapan memasuki kerja, 4) meningkatkan ketrampilan berfikir agar mampu mengambil keputusan tentang jabatan yang sesuai dengan dirinya dalam dunia kerja, 5) menguasai ketrampilan dasar yang penting dalam pekerjaan terutama kemampuan bertelekomunikasi dan bekerjasama.²⁷

Bimbingan karir atau konseling dapat dilakukan dengan tiga tahap, yaitu:²⁸

1. Membangun relasi

Pada tahap ini pertemuan awal antara pekerja sosial dengan pegawai (klien) untuk membangun suasana yang kondusif dan menyenangkan, sehingga klien tidak memiliki keraguan atau ketakutan dalam mengemukakan masalahnya.

2. Menggali masalah secara mendalam

Pada tahap ini pekerja sosial dan klien terlibat dalam penggalian informasi secara lengkap dan mendalam mengenai kesulitan-kesulitan yang dialami klien.

²⁷ Sukardi, Dewa Ketut. 1993. *Psikologi Pemilihan Karir*. (Jakarta: P.T Rineka Cipta. 1987), h.32

²⁸ Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial Di dunia Industri*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Menggali solusi alternatif

Setelah masalah diyakini telah terungkap secara mendalam, tahap berikutnya yang perlu dilakukan pekerja sosial dan klien adalah menggali berbagai kemungkinan yang dapat dijadikan alternatif pemecahan masalah.

2) Prinsip Bimbingan Karier

Prinsip yang dikembangkan oleh Hoppack Holand, dan Donald, E. Super yang dikutip sukardi diantaranya :²⁹

- a. Pekerjaan itu dipilih dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan.
- b. Pemilihan jabatan bermula ketika kita pertama kali sadar bahwa suatu pekerjaan dapat menolong memenuhi kebutuhan kita.
- c. Informasi mengenai diri sendiri berpengaruh terhadap pemilihan jabatan karena informasi itu membantu kita menyadari apa yang kita inginkan dan membantu didalamantisipasi apakah kita kan berhasil.
- d. Informasi mengenai jabatan akan membantu dlam pemilihan jabatan karena informasi tersebut membantu kita dalam menentukan apakah pekerjaan itu dapat memenuhi kita.

²⁹ Dewi Ketut Sukardi, *Ibid*, h. 35-36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Kebutuhan-kebutuhan dapat dialami secara jelas atau hanya dirasakan secara samar-samar yang keduanya ini berpengaruh didalam pemilihan jabatan.
- f. Pemilihan jabatan selalu dapat berubah apabila kita yakin bahwa perubahan itu akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan kita.
- g. Setiap individu masing-masing memiliki kecakapan untuk sejumlah pekerjaan.
- h. Setiap jabatan memerlukan pola khas daripada kemampuannya, minat dan sifat kepribadian.
- i. Membuat pilihan dan penyesuaian jabatan merupakan suatu proses yang kontinu.
- j. Proses pilihan dan pengembangan vokasioanal mengikuti lima tahap, meliputi pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pembinaan dan kemunduran.
- k. Hakikat pola karier seseorang ditentukan oleh tingkat social ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, ciri-ciri kepribadiannya, dan oleh kesempatan yang terbuka bagi dirinya.
- l. Proses perkembangan vokasioanal pada hakikatnya merupakan pengembangan dan implementasi konsep.
- m. Kepuasan kerja dan kepuasan hidup tergantung kepada seberapa jauh orang menyalurkan kemampuan-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuannya, minatnya, sifat-sifat pribadi dan nilai-nilai pribadi secara memadai.

- n. Memilih suatu jabatan adalah merupakan pernyataan kepribadian seseorang.
- o. Inventory minat merupakan ekspresi kepribadian.
- p. Kepuasan, kemantapan dan hasil kerja tergantung atas kongruensi antara kepribadian seseorang dengan lingkungan dimana dia bekerja

3) Teori-Teori Bimbingan Karier

Di dalam bimbingan karier terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

a. Holland

Holland mengajukan teorinya dengan pendekatan komprehensif dengan memadukan sains-sains yang telah ada. Intinya teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Dengan model orientasi yang berbeda-beda, dan hal inilah yang menyebabkan mengapa setiap orang itu mempunyai corak hidup yang berbeda-beda. Diantara pokok-pokok pilihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jabatan Holland, sebagaimana dikutip Ruslan A Gani antara lain:³⁰

- 1) Pemilihan suatu jabatan merupakan pernyataan kepribadian seseorang.
- 2) Inventory minat merupakan inventory kepribadian.
- 3) Streo-tipe vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya.
- 4) Individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menanggapi terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya.
- 5) Karena orang dalam satu rumpun pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menggapai terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara yang serupa, dan mereka akan membentuk lingkungan hubungan antar pribadi tertentu.
- 6) Kepuasan kemantapan dan hasil kerja tergantung atas kongruensi antara pribadi individu dengan lingkungan dimana individu itu bekerja.
- 7) Pengetahuan kita tentang kehidupan vokasional adalah tidak tersusun dan seringkali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiologi.

³⁰ Ruslan A Ghani, *Bimbingan Karier*, (Bandung: Angkasa, 2002), h.39-42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 8) Didalam masyarakat kebanyakan manusia digolongkan kedalam satu dari enam tipe kepribadian yaitu relistik, intelektual, *social*, konvensional, usaha (*interprising*) dan *artistic*.
 - 9) Terdapat enam model lingkungan yaitu realistic, intelek.
 - 10) Seseorang mencari lingkungan jabatan yang mungkin dapat melaksanakan kemampuan dan keterampilan, menyatakan sikap dan nilai mereka, mengambil peranan dan masalah yang dapat disetujui, dan menghindari peranan dan persoalan yang tak mereka setujui.
 - 11) Perilaku seseorang dapat diterangkan melalui bagaimana interaksi pola kepribadiannya dan lingkungannya.
- b. Hoppock
- Terdapat sepuluh butir pemikiran menurut hoppock bahwa sebagaimana dikutip sukardi tentang pilihan yang tepat terhadap suatu pekerjaan, jabatan atau karirnya, antara lain:³¹
- 1) Pekerjaan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan (*need*).
 - 2) Pekerjaan, jabatan atau karier tertentu dipilih seseorang apabila untuk pertama kali dia menyadari bahwa jabatan itu dapat membantunya dalam memenuhi kebutuhannya.

³¹ Dewa ketut Sukardi, Ibid, h.71-72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 3) Pekerjaan, jabatan atau karier yang dipilih adalah jabatan yang diyakini bahwa jabatan itu paling baik untuk memenuhi kebutuhannya.
- 4) Kebutuhan yang timbul, mungkin bisa diterima secara intelektual, yang diarahkan untuk tujuan tertentu.
- 5) Pemilihan pekerjaan, jabatan atau karier akan menjadi lebih baik apabila seseorang lebih mampu memperkirakan bagaimana sebaiknya jabatan yang akan datang itu akan memenuhi kebutuhannya.
- 6) Informasi mengenai diri sendiri mempengaruhi pilihan pekerjaan, jabatan atau karier, karena dengan demikian seseorang mengetahui apa yang ia inginkan dan ia mengetahui pekerjaan yang tepat bagi potensi dirinya.
- 7) Informasi mengenai pekerjaan, jabatan atau karier akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasi tersebut membantunya didalam menemukan apakah pekerjaan-pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhannya, dan membantunya untuk mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat diharapkan dalam suatu pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan lain.
- 8) Kepuasan dalam pekerjaan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang. Jadi tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepuasan ditentukan oleh perbandingan antara apa yang diperoleh dan apa yang diinginkan.

- 9) Kepuasan pekerjaan dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang memenuhi kebutuhan sekarang atau dari suatu pekerjaan yang menjanjikan terpenuhinya kebutuhan dimasa mendatang.
- 10) Pilihan pekerjaan selalu dapat berubah apabila seseorang yakin bahwa perubahan tersebut lebih baik untuk pemenuhan kebutuhan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber seefisien mungkin akan cenderung kearah peningkatan Produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.³² Sedangkan Melayu S.P. Hasibuan produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-

³²Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Edisi II, (Jakarta: Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan, 1986), h.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.³³

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :³⁴

1. Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
2. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar).strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).
3. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.
5. Lingkungan Organisasi (*internal*) berupa: organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan

³³ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara Putra, 1996), h.126

³⁴ Muchdrasah Sinungan, *Produktitas, Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lingkungan, system insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).

6. Lingkungan Negara (*eksternal*) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan stuktur sosial dan politik, polotik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijakssanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
7. Lingkungan Internasional (*regional*) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
8. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional).

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Secara umum menurut Sinungan pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda, yaitu:³⁵

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah

³⁵ Muchdrasah Sinungan, *Ibid*, h.23

pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Pengukuran merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran dan tujuan.

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:³⁶

1. *Knowledge*, merupakan pengetahuan yang di dapat seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman yang dialaminya atas suatu subjek. Informasi maupun fakta yang situasi terhadap suatu subjek diamati, dianalisa dan dipelajari menjadi sesuatu yang diingat dalam memori seseorang dan dijadikan sumber pemecahan suatu masalah dikemudian hari.
2. *Skill* adalah kemampuan seseorang dalam mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna.

³⁶ Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2003), h.160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. *Abilities*, yaitu kemampuan intelektual atau kemampuan fisik serta kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.
4. *Attitudes*, yaitu sikap, tingkah laku atau perilaku seseorang dalam berinteraksi ataupun berkomunikasi dengan sesama manusia.

B. Kajian Terdahulu

Penelitian ini disusun oleh Lani Hervida dengan judul Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian di dapat uji T diperoleh nilai sebesar 5,453 lebih besar dari T tabel yakni 1.671, dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai. Melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar R sebesar 0.603 sama dengan 60,3% yang menunjukkan bahwa hubungan Perencanaan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat. Nilai R Square sebesar 0.352, artinya prestasi kerja pegawai dapat diterangkan oleh Perencanaan Karir sebesar 35,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³⁷

Penelitian ini disusun oleh Khairunnisa dengan judul: Metode Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta. Hasil penelitian ini dapat

³⁷ Lani Hervida. M.Hrp, *Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Universitas Sumatera Utara (USU), 2011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

disimpulkan bahwa pelaksanaan bimbingan karir yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya; yaitu dengan bimbingan rutin yang sudah terjadwal, bimbingan berkala yang sudah direncanakan di dalam rencana kegiatan RSKO, dan bimbingan secara insidental. Dan bimbingan karir ini melalui beberapa tahapan mulai dari penerimaan pegawai sampai pematangan profesi. Dan metode yang digunakan ialah metode individual dan kelompok yang dilakukan pada bimbingan rutin. Sedangkan bimbingan berkala menggunakan metode diskusi dan bimbingan kelompok. Dan untuk bimbingan insidental menggunakan metode individual dengan teknik direktif dan non direktif dan juga metode kelompok. Hal ini tergantung pada besar atau tidaknya permasalahan yang terjadi. Dan dari kegiatan bimbingan karir yang diberikan kepada karyawan nampaknya berdampak positif kepada para pasien di sana. Dan hal ini berarti dapat dikatakan pelaksanaan bimbingan karir cukup baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan RSKO karena tidak lain bimbingan karir ini memang untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien dan perlu ditingkatkan kembali.³⁸

C. Defenisi Konseptional dan Operasional Variabel

1. Defenisi Konseptional

Defenisi konseptional merupakan proses pemberian defenisi teoritis atau konseptional pada suatu konsep. Defenisi konseptional ini

³⁸ Khairunnisa, *Metode Bimbingan Karir Dengan Prestasi Kerja Pegawai RSKO*, Jakarta: FDK UIN Syarif Hidayatullah, 2010

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

suatu defenisi dalam bentuk yang abstrak.³⁹ Defenisi konsepsional pada penelitian ini adalah Bimbingan Karir (X), menurut Edi Suharto bimbingan karir atau konseling dapat dilakukan dengan tiga tahap, yaitu: membangun relasi, menggali masalah secara mendalam, menggali solusi alternatif.

2. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti.⁴⁰ Operasional Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Produktivitas Kerja (Y), menurut Gaspersz produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *Knowledge* /Pengetahuan, *Skill*/ketrampilan, *Abilities*/kemampuan intelektual, *Attitudes*/sikap.

Teori Edi Suharto tentang Bimbingan Karir sebagai variabel X dan teori Gaspersz tentang Produktivitas Kerja sebagai variabel Y. Dengan indikator variabel X dan variabel Y dapat penulis operasionalisasikan sebagai berikut:

³⁹ Bambang, Lina, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, h.90

⁴⁰ Masri Singarimbun, Sofian, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES, 2006, h.24

Tabel 2.1
Konsep Operasional dan Defenisi Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Bimbingan Karir (X)	1. Membangun relasi	1. Bekerja sama dengan orang lain 2. Melakukan pendekatan 3. Memahami keinginan orang lain 4. Mempunyai sifat menghargai pendapat orang lain
		2. Menggali masalah secara mendalam	1. Jenis masalah 2. Tingkat masalah 3. Lama masalah 4. Penyebabnya 5. Perasaan mengenai pegawai masalah tersebut 6. Kekuatan serta kemampuan fisik dan mental
		3. Menggali solusi alternatif	1. Memberi saran 2. Memberi nasihat 3. Mengusulkan cuti 4. Pindah kebagian lain 5. Pindah kerja
2.	Produktivitas Kerja (Y)	1. <i>Knowledge</i> (pengetahuan)	1. Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik 2. Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik. 3. Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan. 4. Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. 5. Saya dapat memberikan ide yang baik dalam

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			bekerja
		2. <i>Skill</i> (ketrampilan)	6. Skill yang dimiliki melalui edukasi 7. Skill yang dimiliki melalui pengalaman 8. Fakta atau informasi Kesadaran terhadap suatu subjek 9. Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. 10. Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan 11. Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja 12. Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya semakin besar tanggung jawab yang saya terima
		3. <i>Abilities</i> (kemampuan)	1. Keahlian dalam memecahkan masalah 2. Kemampuan dan Jeli dalam mengambil solusi
		4. <i>Attitudes</i> (Perilaku)	1. Mempunyai sopan santun 2. Menghormati sesama teman 3. Suka membantu teman

D. Hipotesa

Hipotesis adalah satu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴¹

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan hipotesis kerja yaitu:

⁴¹ Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h.22-64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara bimbingan karir dengan Produktivitas pegawai RSJ Tampan Kota Pekanbaru

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara bimbingan karir dengan produktivitas kerja pegawai RSJ Tampan Kota Pekanbaru

Dengan kaidah keputusan:

- a. Jika $0,05 \geq \text{Sig}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.
- b. Jika $0,05 \leq \text{Sig}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan