

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

NOMOR SKRIPSI

4099/BKI-D/SD-S1/2020

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU**

SEKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Serjana Satu (1) Sosial (S.Sos)



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

NADIA**NIM : 11642200640**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2020**



1. Hasil penelitian yang diterbitkan atau akan diterbitkan di media massa atau publikasi ilmiah, harus memuat pernyataan yang menyatakan bahwa seluruh atau sebagian dari penelitian tersebut merupakan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti/pengarang, dan tidak menjiplak atau menjiplak sebagian atau seluruhnya dari penelitian orang lain.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH


Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Nadia
 NIM : 11442200640
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:
 Hari : Rabu
 Tanggal : 5 Agustus 2020

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 6 Agustus 2020


Dekan,

 Dr. Nurdin. M.A
 NIP.196606202006 041015

Tim Penguji

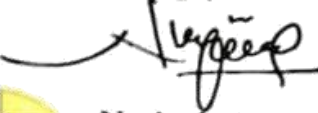
Ketua/ Penguji I


 Dra.Silawati,M.Pd
 Nip.19690902 199503 2 001

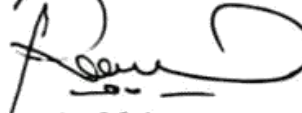
Sekretaris/ Penguji II


 Listiawati Susanti, M.A
 NIP. 19720712 200003 2 003

Penguji III


 Nurjanis, MA
 NIK. 19690927 200901 2 003

Penguji IV


 Rosmita,M.Ag
 NIP. 19741113 200501 2 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

J. H.R. Soebrantas No 155 KM 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-962223
Fax. 0761-962052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-ec@pekanbaru-indo.net.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arah dan koreksi pada perbaikan sebagai mana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : NADIA
Nim : 11642200640
Judul Skripsi : " Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau "

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasah kan guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk di uji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Pembimbing



Dra. SILAWATI, M.Pd
NIP. 19690902 199503 2 001



LISTIAWATI SUSANTI, S.Ag, M.A
NIP. 19720712 200003 2 003

UIN SUSKA RIAU

Lembar Pernyataan Keaslian/Orientasi

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nadia
NIM : 11642200640
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru/ 09 November 1997
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian.

Pemikiran dan pemaparan asli dari gaya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 07 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Nadia
NIM. 11642200640

milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Undang-Undang

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

Pekanbaru, 18 Juli 2020

Nota Dinas

Lampiran : -

Tujuan : Pengujian Skripsi

Yth.

Dekan

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Tempat

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Dengan hormat, setelah kami mengadakan pemeriksaan dan perubahan seperlunya guna untuk kesempurnaan skripsi ini, maka mahasiswa di bawah ini :

Nama : Nadia

Nim : 11642200640

Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Dapat diajukan menempuh ujian skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau.

Harapan kami dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang "Munaqasah" Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat pengajuan ini dibuat atas perhatian Bapak kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Pembimbing Skripsi,



Dra. SILAWATI, M.Pd

NIP. 19690902 199503 2 001



ABSTRAK

Nadia, (2020): Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau

Pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan keterampilan individu agar dapat mencapai yang lebih baik karier. Dan kepuasan kerja menunjukkan seberapa jauh perasaan individu tentang positif atau negatifnya semua faktor dan dimensi dari tugas mereka dalam pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengembangan karir, kepuasan kerja dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Provinsi Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah 34, dan pengambilan acak stratifikasi proporsional digunakan sebagai sampel teknik untuk mendapatkan 34 pegawai sebagai sampel. Observasi dan dokumentasi digunakan dalam mengumpulkan data. Metode analisis menggunakan korelasi pearson dan koefisien determinasi, serta uji t menggunakan SPSS 17.0 for windows. Hasil pengembangan karir berdasarkan tanggapan responden menunjukkan hasil yang baik. Ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan seperti kinerja, loyalitas terhadap organisasi, mendukung bawahan, peluang untuk pertumbuhan. Sementara itu, pekerjaan pegawai kepuasan menunjukkan hasil yang baik sudah dari upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi menunjukkan hasil yang baik. Hasilnya menunjukkan hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan R square menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,295 artinya presentase pengaruh variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai 29,5%. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nadia (2020): The Effect of Career Development on the Job Satisfaction of Staffs in the Secretariat Office of Riau Local Representatives

Career development is a process to improve individual skills in order to achieve a better career. And job satisfaction shows how far individuals feel about the positivity or negativity of all the factors and dimensions of their assignment in their job. The purpose of this study is to understand career development, job satisfaction and to examine the effect of career development on employee job satisfaction in the secretariat office of DPRD Riau Province. The method used in this research is descriptive method using a quantitative approach. The population was 34. Proportional stratification random sampling was used as a sample technique to get 34 employees as the sample. Observation and documentation are used in collecting data. The analytical method uses the Pearson correlation and the coefficient of determination. The t test uses SPSS 17.0 for windows. Career development results based on respondents' responses show good results. There are several factors that need to be improved such as performance, loyalty to the organization, supporting subordinates, and opportunities for growth. Meanwhile, job satisfaction of employees shows good results based on their wages, work, colleagues, bosses, and promotions. The results show a strong relationship between career development and employee job satisfaction. The results also show that there is an effect of career development on employee job satisfaction. This is evidenced by the R square which shows the coefficient of determination of 0.295. This means that the career development variable has an effect on employee job satisfaction about 29.5%. Therefore, it can be concluded that H_a was accepted and H_0 was rejected.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat, menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi**". Sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam konsentrasi Karir Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari alam jahiliah kepada alam yang islamiah bertauhid dan berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, segala upaya telah penulis berikan dan lakukan untuk mendapatkan hasil yang terbaik agar kelak dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang setulusnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, usaha, bimbingan serta dorongan baik secara moral maupun spiritual, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang, Ayahanda Zulmialis dan Ibunda Irawati yang menjadi orang tua terhebat, tidak pernah berhenti mendoakan anak-anaknya, untuk kakakku dan adikku tersayang (Debby Amelia, Salsa Billa, Arif Rahmat Hakim, Annisa Nurul Febriani). Terimakasih banyak buat keluargaku selalu ada dan senantiasa mendo'akan ku tanpa kalian Nadia bukan apa-apa I Love My Family.

Buat calon suamiku Septian Herman terimakasih selama ini sudah menemaniku sampai saat ini, muda-mudahan kita bisa selalu bersama sampai maut yang memisahkan Amin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Prof. DR. KH. Ahmad Mujahidin M.Ag, beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu di Universitas ini, pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam.

Bapak Dr. Nurdin, MA selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Wakil Dekan 1 Bapak. Dr. Masduki, M.Ag, Wakil Dekan 2 Bapak. Dr. Toni Hartono, M.Si dan Wakil Dekan 3 Bapak. Dr. Azni, M.Ag.

Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si, selaku Wakil Dekan II dan Dr. Azni, M.ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Listiawati Susanti, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam dan Sekjur Rosmita Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Dra. Silawati, M.Pd selaku Pembimbing.

8. Seluruh Dosen program studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU, yang telah membimbing, memberikan banyak ilmu pengetahuan dan wawasan yang dapat menjadi pegangan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.

9. Karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik kemudahan dalam administrasi.

Segenap Pimpinan dan Pegawai Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Buat sahabat-sahabat ku Sejangtung yang ku cinta selalu bersama dari masuk kelas Bimbingan Konseling Islam sampai saat ini, Winda Rahmadani, Rusdiana, Yulandarai, Reswi Dinny walaupun kita nanti sudah tidak bisa bersama lagi seperti saat kuliah tapi kita tetap sejangtung. Kenangan kelas BKI 2016 sampai 2020 yang tidak akan terlupakan.

Kepada teman-teman Konsentrasi Karir dan Industri, local C yang tidak bisa disebutkan satu-persatu Terimakasih banyak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kepada teman-teman KKN Desa Sebangar Squad Hengki, Indra, Ipit, Lia, Reza, Winda, Disa, Kia, dan Andi ,Terimakasih atas semangat dan Supportnya.

2. Serta seluruh pihak yang membantu dalam penulisan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Setiap keringat dan airmata yang ku teteskan tak akan pernah menjadi sia-sia, aku akan terus bangkit dan memberikan bukti atas perjuangan.

Akhirnya kepada Allah SWT saya memohon ampun dan memanjatkan doa semoga diberi limpahan rahmat, petunjuk dan rezekinya, serta memberikan kemudahan bagi kita semua dalam melaksanakan kebaikan dan amal sholeh. Amin . Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun tehnik penulisan sebuah karya ilmiah, untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga bermanfaat.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Pekanbaru, 24 Mei 2019

Penulis

NADIA

NIM.11642200640

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Identifikasi Masalah.....	7
D. Batasan Masalah.....	7
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kerangka Terdahulu.....	10
1. Pengembangan Karir	10
a. Pengertian Pengembangan Karir	10
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	14
c. Tahapan Pengembangan Karir	15
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	16
e. Bentuk Pengembangan Karir.....	18
f. Indikator Pengembangan Karir	19
2. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21
b. Teori-Teori Kepuasan Kerja	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	24
d. Meningkatkan Kepuasan Kerja	27
B. Kajian Terdahulu.....	29
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	40
A. Lokasi Penelitian	40
B. Sejarah berdirinya DPRD Provinsi Riau.....	41
C. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Riau	43
BAB V LAPORAN PENELITIAN	44
A. Hasil penelitian.....	44
B. Pembahasan	65
BAB VI PENUTUP	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Definisi operasional variabel penelitian	30
Tabel 3.1	Rincian Dan Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Pedoman interpretasi nilai korelasi variabel penelitian.....	38
Tabel 5.1	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai.....	45
Tabel 5.2	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai	45
Tabel 5.3	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik	46
Tabel 5.4	Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai	46
Tabel 5.5	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai	47
Tabel 5.6	Pengetahuan, keterampilan dan keahlian merupakan factor utama untuk seseorang mencapai target	47
Tabel 5.7	Posisi jenjang karir yang di capai saat ini sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.....	48
Tabel 5.8	Pengembangan karir ditempat anda bekerjasesuai dengan prestasi kerja yang diberikan	48
Tabel 5.9	Pengembangan karir ditempat anda bekerjasesuai dengan prestasi kerja yang diberikan	49
Tabel 5.10	Anda menunjukkan sikap loyalitas terhadap organisasi tempat anda bekerja	49
Tabel 5.11	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja	50
Tabel 5.12	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi tempat bekerja.....	50
Tabel 5.13	Mendapatkan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai.....	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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 5.14	Selalu ada interaksi atau hubungan antara pimpinan dengan para anggota.....	51
Tabel 5.15	Para anggota selalu mendukung prnuh kebijakan dari pemimpin	52
Tabel 5.16	Mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir	52
Tabel 5.17	Organisasi selalu mengadakan program pelatihan kepada seluruh pegawai	53
Tabel 5.18	Apakah ada kejelasan karir dalam tujuan karir.....	53
Tabel 5.19	Posisi bekerja sudah sesuai	54
Tabel 5.20	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir.....	54
Tabel 5.21	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	55
Tabel 5.22	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.....	55
Tabel 5.23	Saya menerima gaji sesuai dengan kerja dan tanggung jawab.....	56
Tabel 5.24	Gaji saya terima tepat waktu.....	56
Tabel 5.25	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman,bersih dan nyaman.....	57
Tabel 5.26	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	57
Tabel 5.27	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.....	58
Tabel 5.28	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu	58
Tabel 5.29	Pimpinan selalu meberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap hari	59
Tabel 5.30	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah pekerjaan	59



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 5.31	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.....	60
Tabel 5.32	Kesempatan yang saya miliki untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus mereka lakukan	60
Tabel 5.33	Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja nyaman.....	61
Tabel 5.34	Adanya perjanjian yang jelas dengan pihak perusahaan saat menetapkan aturan keputusan hubungan kerja	61
Tabel 5.35	Honor yang saya terima sesuai dengan tugas saat saya lembur	62
Tabel 5.36	Rekapitulasi Analisis Pengembangan karir (Variabel X)	62
Tabel 5.37	Rekapitulasi Sikap Keagamaan (Variabel Y)	64
Tabel 5.38	Data Variabel X dan Y.....	65
Tabel 5.39	Hasil Uji Validitas Variabel X.....	66
Tabel 5.40	Hasil Uji Reliabelitas	67
Tabel 5.41	Hasil Korelasi Variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.....	67
Tabel 5.42	Model Summary	68
Tabel 5.44	Coefficients.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Instrumen Penelitian
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	: Tabel Tabulasi
Lampiran 4	: Tabel Frekuensi
Lampiran 5	: Uji Validitas
Lampiran 6	: Uji Reliability
Lampiran 7	: Correlasi
Surat Penunjukan Pembimbing Oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU	
Surat Mengadakan Riset Oleh fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU	
Surat Rekomendasi Pelaksanaan Penelitian Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Kantor Wilayah Riau	
Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian Kepala Lembaga Pembinaa Khusus Anak Klass II Pekanbaru	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu organisme sebagai lembaga atau organisasi. Setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pertumbuhan organisasi bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara baik dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perkantoran.

Dengan demikian kantor merupakan tempat diselenggarakan kegiatan registrasi (pencatatan) komputasi (pengetahuan), komunikasi dan informasi kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan dan informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal. Semua kegiatan bermuara untuk pencapaian tujuan yang tentunya tidak akan terlepas dari adanya dukungan personel kantor.

Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dinamis, apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi merugikan organisasi.

Oleh karena setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan sangat tergantung kepada prestasi pegawai. Tanpa dukungan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, organisasi mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai sebab dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis ,teoritis ,konseptual,dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan,promosi dan pemindahan pegawai.

Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan ,keterampilan,sikap,kerjasama dalam tim,kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.¹

Pengembangan pegawai yang dilakukan di lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yaitu dengan memberikan kesempatan pad pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim keinstansi lain dan mendatangkan instruktur dan instansi pemerintahan lain.Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai,sikap,memperoleh pengetahuan dan keterampilan.prestasi kerja yang mengikat berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai yang mengikat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah.

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itu lah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan pegawai adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.Dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

¹ Handoko,T.Hani.2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Penerbit Liberty ; Yogyakarta



organisasi dibidang personalia. Pengembangan pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugas tugasnya secara efektif dan efisien.

Walaupun demikian ,agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik maka diperlukan program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan (*Diklat*) agar pegawai bisa lebih menguasai pekerjaan dibidangnya masing- masing.

Tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan pegawai Negeri Sipil.Pengaturan pedidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan , termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian ,dan pengwasan.

Didalam suatu Instansi pada umumnya menghadapi tantangan yang sangat berat yaitu semakin meningkatnya kesadaran Pegawai terhadap hak-haknya untuk mendapatkan kepuasan kerja. Banyak Pegawai yang tidak dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dikarenakan pegawai tidak puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi karirnya. Seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya karirnya akan meningkat. Jadi kepuasan kerja akan mempengaruhi karir baik secara langsung maupun tidak langsung.

Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuan, dan minatnya. Sebaliknya apabila seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang gairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun. Diperlukannya ada kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dalam individu yang bersangkutan.²

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya) hlm 168

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.³

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong. Hampir sebagian besar perusahaan telah memiliki program pengembangan karir bagi seluruh pegawai. Program pengembangan karir yang dilakukan di suatu perusahaan akan banyak memberikan keuntungan, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Sebaliknya jika perusahaan tidak membuat perencanaan karir secara matang maka akan banyak menimbulkan kerugian bagi pegawai baik jangka pendek maupun jangka panjang.⁴

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Dengan jenjang karir yang jelas dan terencana akan memberikan kepuasan kepada pegawai. Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jelas akan membuat Pegawai bekerja lebih giat sehingga kinerjanya juga meningkat dan pada akhirnya akan berimbas kepada jenjang karirnya.

Sekretariat DPRD merupakan instansi yang menegaskan bahwa Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah, badan dan lembaga teknis daerah. Sekretariat DPRD mempunyai tugas

³ Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling (study & karir)*, (Yogyakarta: ANDI) hlm 201

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya) hlm 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah, dan tugas memimpin sekretariat daerah, membantu gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah, badan dan lembaga teknis daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan dan secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan pegawai karena dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir Sekretariat DPRD salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja namun, berdasarkan pernyataan dengan pegawai mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana atasan sering membedakan pegawai dalam melakukan penilaian prestasi kerja sehingga pegawai malas bekerja dan kadang kala pegawai tidak mematuhi perintah atasan. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih dalam, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau”.

Penegasan Istilah

Untuk menghindari agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami istilah-istilah yang berkaitan dengan penelitian ini. Maka berikut ini dijelaskan pengertian beberapa istilah antara lain;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dan keadaan yang kedua terdapat hubungan sebab dan akibat. Keadaan pertama diperikrakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua.⁵

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan serangkaian perubahan-peubahan yang terjadi setiap tingkat kehidupan dipengaruhi oleh pemahaman diri (*self*), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki dan segala harapan dalam menentukan pilihan karir yang akan di pilihnya, dan merupakan suatu proses yang terjadi karena dipengaruhi oleh factor internal dalam diri pribadi seseorang dan pengaruh factor eksternal di luar pribadi seseorang.⁶

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

4. Pegawai

Pengertian Pegawai Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dari kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya).⁷

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.⁸

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Karya, 2006), 37.

⁶ Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Yogyakarta: UIN-Maliki Press, 2010), h 32

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi II, (Jakarta : Balai Pustaka, 2009), h,301

⁸ Feisal Tamin, *Reformasi Birokrasi – Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, (Jakarta Selatan : Belantika, 2004), h. 158

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Identifikasi Masalah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian, maka perlu adanya penegasan istilah yaitu :

1. Adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau.
2. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir di secretariat DPRD
3. Kurangnya rasa kepuasan diri terhadap lingkungannya.

Batasan Masalah

Agar pembahasan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dirumuskan, maka penulis membatasi permasalahan hanya mencakup Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau”.

E. Rumusan Masalah

Dalam uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah nya adalah “Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ?”.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

2. Manfaat

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam menerapkan kebijakan tentang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

- b. Dapat menambah pemahaman mengenai masalah pengembangan karir terhadap kepuasan kerja bagi pegawai di Kntor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Sistematika Penulisan

Untuk mendapat kerangka acuan penulisan laporan akhir yang lebih terarah, maka penulis membagi laporan akhir ini menjadi 6 (enam) bab, di mana sub bab memiliki hubungan yang satu dengan yang lain. Untuk memberikan yang jelas, berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan laporan akhir ini secara singkat yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, penegasan istilah, batasan masalah, permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, definisi konseptual, operasional variabel dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi, waktu, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat mengenai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

BAB V LAPORAN PENELITIAN

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang akan memberikan kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Adapun tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social. Tujuan ini menuntut studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literature, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relative sama.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Jadi pengembangan sejarah adalah peningkatan segala kemampuan dari masa lampau hingga masa kini.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan

prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.⁹ Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh instansi, maka perusahaan mengharapkan daya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun pegawai. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu menambah pengalaman karir selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi instansi maupun pegawai. Salah satu manfaat bagi pegawainya yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaat bagi instansi yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Rivai dan segala menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.¹⁰

Handoko mengemukakan bahwa pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karna hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi, sebagai contoh, karyawan tidak acuh terhadap kesempatan-kesempatan karir mereka dan kebutuhan-kebutuhan *staffing* organisasi.¹¹

Menurut A.A.Anwar Prabu Mangku Negara pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganasis dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.¹²

Menurut Soekidjo Natoadmojo karir seseorang merupakan hasil dari pengembangan dari orang tersebut dalam suatu organisasi. Banyak orang berpendapat bahwa karir seseorang adalah

⁹ Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), h. 77

¹⁰ Priansa Donni Juni, *perencanaan & pengembangan SDM* (Bandung :Alfabeta, 2014),h.161

¹¹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana ,2012), h. 164

¹² Manahan P.Tampubolon,M.M,Dr.2004.*Prilaku Keorganisasia*.Ghalia Indonesia:

Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

“garis tangan” atau nasib, oleh sebab itu tidak perlu merencanakan karirnya. Kata orang barat karier adalah “a matter of luck atau good will”. Pendapat tersebut memang kadang-kadang ada benarnya, meskipun tidak sepenuhnya benar. Banyak orang yang sejak muda telah mempunyai cita-cita dan telah merencanakan kariernya sedini mungkin, namun karier yang diimpikan tersebut tidak pernah tercapai. Sebaliknya banyak orang pula tidak pernah memimpikan suatu jabatan atau karir tertentu, tetapi tiba-tiba memperoleh jabatan tersebut apabila karier itu suatu garis tangan atau nasib, maka dengan sendirinya tidak perlu adanya perencanaan karier.¹³

Melihat pentingnya perencanaan pengembangan karier seperti tersebut, maka sebuah organisasi atau institusi kerja perlu menyediakan konselor atau karir bagi karyawan (*career*). Perencanaan pengembangan karir dalam sebuah organisasi memang tanggung jawab dari organisasi. Namun demikian, masing-masing individu juga perlu melakukan perencanaan pengembangan karier, melalui pengembangan diri masing-masing individu.¹⁴

Pengembangan karir menurut UU NO.43 Tahun 1999 pasal 12 (ayat 2) yaitu dalam rangka untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja, maka perlu dilaksanakan pembinaan PNS dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang objektif terhadap kompetensi PNS.

Untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka sistem pembinaan karir yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan tertutup dalam arti negara. Dengan sistem perpindahan PNS dari departemen/ lembaga/

¹³ D.R Soekidjo, Prof. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta ; Jakarta

¹⁴ Edy Sutrisno, DR. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group ; Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

provinsi/kabupaten/kota yang lain atau sebaliknya, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat manajerial.

A.A.Anwar Prabu MangkuNegara pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan nkarir masa depan mereka diperusahaan dan para pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.¹⁵

Menurut G.R Terry dan L.W Rue mengembangkan para pegawai adalah suatu pokok, ia adalah tiang dasar dari manajemen yang baik, usaha-usaha terencana diperlukan perkembangan. Ketergantungan dari perkembangan dengan asosiasi informal adalah lambat dan sering kali tidak efektif. Pegawai yang cakap merupakan kekayaan organisasi yang paling besar.¹⁶

Menurut Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, para pakar lebih senang mendefinisikan karir sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut.¹⁷

Sedangkan pengertian pengembangan karir itu sendiri adalah proses perencanaan (implementasi) perencanaan karir, pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan melalui non diklat. contoh pengembangan karir melalui diklat misalnya menyekolahkan pegawai, memberi pelatihan. Sementara contoh pengembangan karir melalui non diklat seperti memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi, mempromosikan kejabatan yang lebih tinggi.

Menurut Sadili Samsudin mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

¹⁵ Ibid

¹⁶ Terry, G.R dan L.W Rue. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara; Jakarta

¹⁷ Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (www.google.com)

konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi, pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Pengertian dari Mangkunegara, berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya

b. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan Mangkunegara adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

c. Tahap – tahap Pengembangan Karir

Dessler mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu:

- 1) Tahap pertumbuhan.

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.

2) Tahap penjelajahan.

Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

3) Tahap penetapan.

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

4) Tahap pemeliharaan.

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

5) Tahap kemerosotan.

Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian, faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 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 pegawai.
- 2) Keperdulian para atasan langsung Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
- 4) Minat untuk dipromosikan Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.
- 5) Tingkat kepuasan Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja”puas”apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai

e. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai”. Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Alex S. Nitisemito dalam Hady yaitu:

1) Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

2) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3) Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

4) Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

Menurut Permatasari perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan labour turn over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunaan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah organisasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya yang juga dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

f. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang adalah:

1) Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang Pegawai dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Pegawai yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.
- 3) Latar belakang pendidikan
Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang Pegawai, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang Pegawai maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.
- 4) Pelatihan
Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh Pegawai dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
- 5) Pengalaman kerja
Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.
- 6) Kesetiaan pada organisasi.
Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang Pegawai pada perusahaan, semakin lama Pegawai bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi Turn Over karyawan.
- 7) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia
Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal 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.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja (*job statisfaction*) Pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja,dedikasi,kecintaan dan kedisiplinan Pegawai meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan,perlakuan,peralatan,dan suasana lingkungan pekerjaan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balasjasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan dalam al Qur’an juga menjelaskan bahwa Kepuasan juga bisa diartikan dengan ridlo. Arti ridlo menurut bahasa adalah puas, bersenang hati , tidak adanya kemarahan. Berdasar dari Alqur’an surat Ad dluha 5 sebagai berikut:

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ

Artinya: Dan kelak tuhanmu pasti akan memberikan karuniaNya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas. (ad dluha :5)

(At-taubah : 58)

وَمِنْهُمْ مَّن يَلْمِزُكَ فِي الصَّدَقَاتِ فَإِنْ أُعْطُوا مِنْهَا رَضُوا وَإِنْ لَمْ يُعْطُوا مِنْهَا إِذَا هُمْ يَسْخَطُونَ ﴿٥٨﴾

Artinya: jika mereka diberi sebahagian dari padanya, mereka bersenang hati, dan jika mereka tidak diberi sebahagian dari padanya dengan serta merta mereka menjadi marah. (At-taubah : 58)

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karektarik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars mengatakan bahwa kepuasan yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Kepuasan kerja meruakan respon seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya (cole man, termasuk kedalam hal ini respon terhadap komunikasi organisasisupervisor, kompensasi, promosi, teman kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

b. Teori – Teori Kepuasan Kerja

1) Teori Perbedaan (Discrepancy theory)

Teori ini dipelopori oleh Prother. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisi apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

2) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia akan mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.¹⁸

3) Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

4) Theory Dua Factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan.

5) Teori Nilai (Value Theory)

Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang perolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang peroleh maka ia akan lebih puas. Jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (pt.remaja pustakarya) hlm 121

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan nya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan prsepsi mereka.¹⁹

c. Faktor –Faktor Kepuasan Kerja

George dan Jones menyatakan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan kerjanya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

2) Nilai-nilai

Nilai (values) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karna nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku ditempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja intrinsic yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri), cenderung lebih puas dengan pekerjaan menarik (interesting) dan berarti (personali meaningful) seperti pekerjaan yang bersifat social. Ketimbang pegawai dengan nilai kerja intrinsic lemah, meskipun pekerjaan bersifat social ini memerlukan waktu yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinsik rendah.

¹⁹ Donni Juni Priansa, perencanaan dan pengembangan, (alfabeta) hlm 298

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3) Pengaruh sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalannya selama ini. Pegawai yang tumbuh dari budaya yang menekankan pentingnya melakukan pekerjaan yang berguna bagi semua orang.

4) Situasi kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pegawai teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja. Selain itu berkekaan dengan :

- a) Seberapa menarik atau seberapa membosankan tugas yang diberikan kepada karyawan
- b) Orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pelanggan
- c) Suasana atau iklim yang berada disekeliling tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, keramaian, dan temperatur udara yang ada diruang kerja karyawan
- d) Bagaimana organisasi merancang kondisi kerja, seperti jumlah jam kerja, kenyamanan kerja, dan keadilan dalam pemberian gaji dan fasilitas lainnya.²⁰

Kreitner dan Kinicki menyatakan lima factor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

²⁰ Donni Juni Priansa, ibid hlm 302-303

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Pemenuhan kebutuhan
Kepuasan kerja yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan apa yang diharapkan dan yang diperoleh pegawai dalam mengemban pekerjaan.
- 3) Pencapaian nilai
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
- 4) Keadilan
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetic
- 6) Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik yang ada dan menjadi bawaan pegawai.²¹
Luthans (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:
 - 1) Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang memberikan status
 - 2) Upah / gaji
Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan factor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

²¹ Ibid, hlm 304

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 3) Promosi
Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk berbeda-beda dan bervariasi pula imbalanya.
- 4) Supervise
Supervise merupakan sumber kepuasan kerja lainya yang cukup penting pula.
- 5) Kelompok kerja
Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh dalam kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu
- 6) Kondisi kerja/lingkungan kerja
Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih semangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan kerja panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaanya.²²

d. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam oerganisasi dan menjadi asset yang penting bagi oerganisasi. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui:

- 1) Perubahan struktur kerja
Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (job rotation), yaitu sebuah system perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas lainnya(yang disesuaikan dengan job description). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan perluasan pekerjaan (job enlargement), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja menerima

²² Ibid hlm 304-305

tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi atau perusahaan.

- 2) Melakukan perubahan struktur pembayaran
 - a) Pembayaran berdasarkan keahliannya (skill-based pay), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada posisi nya dalam organisasi
 - b) Pembayaran berdasarkan jasanya (merit pay), system pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya, pencapaian financial pekerjaan berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri
 - c) Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok (gainsharing), dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok atau perusahaan.
- 3) Pemberian jadwal kerja fleksibel
 Pemberian jadwal kerja yang fleksibel namun taat terhadap aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pegawai. Pegawai diberikan kesempatan untuk memadatkan pekerjaannya pada waktu tertentu. Misalnya pekerjaan penuh dihari senin sampai jumad, dan libur untuk hari sabtu. Namun juga pada kondisi tertentu, pegawai tersebut dapat pulang lebih cepat dihari kerja, namun bekerja diakhir minggu. Ini memberikan fleksibilitas waktu bagi pegawai untuk mengatur pekerjaannya sendiri.
- 4) Program pendukung
 Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran, rekreasi, penghasilan tambahan, beasiswa bagi nak-anak pegawai, dan berbagai program pendukung lainnya.²³

²³ Ibid hlm311-312

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kajian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini. Ada beberapa judul skripsi mahasiswa atau mahasiswi sebelumnya, yang mana dalam penulisan ini dijadikan kajian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi Muhammad Rifki tahun 2017, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul “ Analisis Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Kampar”. Dan tujuan dari peneliti ini yaitu untuk mengetahui gambaran pengembangan pegawai sebelum dan sesudah diberi layanan pengembangan pegawai pada pegawai di kantor DPRD. Teknik Sampling yang di gunakan adalah teknik stratifird proporsional random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi. Adapun kesimpulan Analisi Pengembangan Pegawai dapat di tingkatkan lagi.

Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu, penelitian yang di lakukan peneliti adalah dengan judul Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi riau. Dengan metode penelitian kuantitatif sedangkan judul penelitian terdahulu yaitu, Analisis Pengembangan Pegawai Negeri sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kampar dengan sedangkan peneliti terdahulu menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.

2. Danu Budi Utomo, NIM 120101110141158 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Ponogoro Semarang, dengan judul Pengaruh pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening (studi pada hotel Grasta Semarang). Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, bagaimana pengaruh pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Defenisi Konseptional dan Operasional Variabel

1. Defenisi Konseptional

Konsepsional merupakan proses pemberian defenisi teoritis atau konseptional pada suatu konsep. Defenisi konseptional ini suatu defenisi dalam bentuk yang abstrak.²⁴ Defenisi konseptional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis yang agar mudah dipahami. Selain itu konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencatat data lapangan.

2. Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah pengertian variable (yang diungkap dalam defenisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkungan obyek penelitian yang ditili.²⁵ Dalam operasional variable analisis pengembangan karir pegawai di kantor secretariat dewan perwakilan rakyat daerah provinsi riau didapatkan indicator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan.

Tabel 2.1
Definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sub Indikator
Pengembangan karir (X)	. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang	1. Perencanaan karir	1. Kesesuaian minat dengan pekerjaan 2. Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan 3. Peluang pengembangan karir dalam perusahaan

²⁴ Bambang, Lina, *metode penelitian kuantitatif*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2007, hlm.20

²⁵ Masri Singarimbun, Sofia, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta:LP3ES, 2006, hlm.24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	mendorong	Menejemen k 2. Arir	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi karir • Publikasi lowongan kerja • Pengalaman kerja • Pendidikan dan pelatihan
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan pekerjaan yang baik.	kepuasan kerja menurut Hasibuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kesetiaan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Kepemimpinan 6. Tingkat Gaji 7. Kompensasi tidak langsung 8. Lingkungan Kerja

Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan, asumsi, ide atau keyakinan tentang suatu fenomena, hubungan atau situasi, atau tentang realita yang belum diketahui kebenarannya. Hipotesis dirumuskan untuk memberikan kejelasan dan fokus terhadap suatu masalah penelitian, tetapi tidak selalu setiap penelitian harus mempunyai hipotesis. Seorang peneliti dapat melakukan suatu penelitian yang absah tanpa menyodorkan satupun hipotesis secara eksplisit. Sebaliknya peneliti juga dapat mengajukan beberapa hipotesis yang relevan untuk diuji dalam sutau studi peneliti.²⁶ Hipotesa dibagi menjadi dua yaitu hipotesa alternatif dengan diberikan simbol (H_a) dan Hipotesa nihil

²⁶Abuzar Asra, Puguh Bodro Irawan, Agus Purwoto, *Metode Penelitian Survey*, (Bogor: Media, 2014), hlm. 53.

(H0). Adapun hipotesa alternatif dan hipotesa nol (nihil) dalam penelitian ini adalah:

1. Ha (Hipotesa Alternatif): Terdapat Analisi yang signifikan antara pengembangan karir Pegawai
2. H0 (Hipotesa Nihil): Tidak terdapat Analisis yang signifikan antara pengembangan karir pegawai

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak di tuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, seperti penampilan hasilnya.²⁷

B. Lokasi dan Tempat Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Yang menjadi lokasi penelitian penulisan ini adalah kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau . Yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman No.719, Tengkerang Sel., Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28128.

2. Waktu Penelitian

Adapun rincian dan waktu penelitian, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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.

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 62.

Tabel 3.1
Rincian Dan Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan					Ket
		Desember	Maret	Mei	Juni	Juli	
1	Pembuatan Proposan Penelitian						
2	Perbaikan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Penyusunan Instrumen						
5	Pengumpulan Data						
6	Pengolahan Data						
7	Pembuatan Laporan						
8	Persentase hasil/sidang						

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto bahwa populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian.²⁸ Populasi terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu yang diadakan suatu penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian, yaitu pegawai di kantor DPRD yang mengikuti analisis pengembangan karir terhadap kepuasa kerja pegawai yang berjumlah 34 (tiga puluh empat) orang.

²⁸ *Ibid*, 108.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel adalah sejumlah individu yang diambil dari populasi yang mewakilinya.²⁹ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.³⁰

Dalam pengambilan sampel peneliti berpedoman pada Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar (lebih dari 100 orang) dapat menggunakan sampel. Menurutnya sampel diambil antara 10% - 15% hingga 20% - 25% atau bahkan boleh lebih dari 25% dari jumlah populasi yang ada.³¹

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah pegawai yang mengikuti Analisis pengembangan karir pegawai sebanyak 34 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto, teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.³² Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel

²⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: ANDI, 2002), Cet. 32, 70.

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.* 109.

³¹ *Ibid*, 112.

³² *Ibid*, 136.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.³³

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.³⁴ Skala ini berinteraksi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, dengan pilihan jawaban sebagai berikut: Untuk kalimat-kalimat positif, masing-masing kategori jawaban diberikan skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | : diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STJ) | : diberi skor 1 |

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.³⁵

Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah penting dalam kegiatan pengumpulan data adalah melakukan pengujian terhadap instrumen yang akan digunakan. Instrumen dalam penelitian ini adalah instrumen angket, untuk mengetahui Analisis Pengembangan Karir variabel (X) dan Kepuasan kerja pegawai sebagai variabel (Y). Sebelum diujikan pada sampel, maka instrumen tersebut harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Yang mana nanti item soal yang valid akan dijadikan sebagai instrumen penelitian akhir.

³³ *Ibid*, 138.

³⁴ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013),

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, 274.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.³⁶

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen, jadi, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus *product moment* (r_{hitung}) dan dibandingkan dengan (r_{tabel}), apabila nilai (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka dinyatakan tidak valid. Semua data diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.0 For Windows. Dengan pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner signifikan terhadap skor total (artinya kuesioner dinyatakan valid).
- b. Jika dapat $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner signifikan terhadap skor total (artinya kuesioner dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas Soal

Uji Reliabilitas secara sederhana, reliabilitas berarti hal tahan uji atau dipercaya. Sebuah alat evaluasi dipandang reliabel atau tahan uji, apabila memiliki konsisten atau hasil. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui keandalan kuesioner atau angket. Angket dapat dikatakan handal apabila kuesioner tersebut konsisten untuk mengukur konsep dari suatu kondisi lain (reliable). Suatu tes dapat dikatakan memiliki taraf reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap dan dapat dihitung dengan koefisien reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.³⁷

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2003), 55.

³⁷ Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), 65-71.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik statistik. Untuk memperoleh gambaran mengenai Analisis Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, akan dilakukan pengelolaan data dengan teknik pengelolaan dan menggunakan korelasi untuk menguji hipotesis. Dalam analisis ini penulis dibantu dengan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 17.0 for Windows*. Adapun metode analisis data digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa cara yakni :

1. Uji Korelasi Product Moment

Metode analisis korelasi *Product Moment* yaitu korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 17.0 for Windows*.

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian ini adalah melalui tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Hubungan Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Hubungan Kuat
0,40 – 0,599	Hubungan Sedang
0,20 – 0,399	Hubungan Lemah
0,00 – 0,199	Hubungan Sangat Lemah

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 17.0 for Windows*.³⁸

³⁸ Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Jakarta : Andi Publisher, 2009), 74.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y nya, dan analisis ini untuk menganalisis data karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun bentuk persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

A = Nilai Konstanta

B = Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel dependen (X) yang didasarkan pada variabel independen (Y).³⁹

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV**GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN****A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Kantor Dewab Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau. Lokasi nya di Jalan Jenderal Sudirman No.719, Tengkerang Selatan, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau 28128.

B. Sejarah berdirinya DPRD Provinsi Riau

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-undang Nomor 61 tahun 1958. Sama halnya dengan provinsi lain yang ada di Indonesia, untuk berdirinya Provinsi Riau memakan waktu dan perjuangan yang cukup panjang, yaitu hampir 6 tahun (17 November 1952 s/d 5 Maret 1958).

Dalam Undangundang pembentukan daerah swatantra tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau, Jo Lembaran Negara No 75 tahun 1957, daerah swatantra Tingkat I Riau meliputi wilayah daerah swatantra tingkat II

1. Bengkalis 2. Kampar 3. Indragiri 4. Kepulauan Riau, termaksud dalam UU No. 12 tahun 1956 (L. Negara tahun 1956 No.25) 5. Kotaparaja Pekanbaru, termaksud dalam Undang-undang No. 8 tahun 1956 No. 19 Dengan surat keputusan Presiden tertanggal 27 Februari 1958 No. 258/M/1958 telah diangkat Mr. S.M. Amin, Gubernur KDH Provinsi Riau di lakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjungpinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman. Pelantikan tersebut dilakukan di tengah-tengah klimaksnya gerakan koreksi dari daerah melalui PRRI di Sumatera Tengah yang melibatkan secara langsung daerah Riau. Dengan demikian, Pemerintah Daerah Riau yang baru terbentuk harus mencurahkan perhatian dan kegiatannya untuk memulihkan keamanan di daerahnya sendiri.

Seiring dengan terjadinya gerakan koreksi dari daerah melalui PRRI, telah menyebabkan kondisi perekonomian di Provinsi Riau yang baru terbentuk semakin tidak menentu. Untuk mengatasi kekurangan akan makanan, maka diambil tindakan darurat, para pedagang yang mampu dikerahkan untuk mengadakan persediaan bahan makanan yang luas. Dengan demikian dalam waktu singkat arus lalu lintas barang yang diperlukan rakyat berangsur-angsur dapat dipulihkan kembali.

Di Riau Daratan yang baru dibebaskan dari pengaruh PRRI, pemerintahan di Kabupaten mulai ditertibkan. Sebagai Bupati Inderagiri di Rengat ditunjuk Tengku Bay, di Bengkalis Abdullah Syafei. Di Pekanbaru dibentuk filial Kantor Gubernur yang pimpinannya didatangkan dari kantor Gubernur Tanjungpinang, yaitu Bupati Dt. Wan Abdurrachman dibantu oleh Wedana T. Kamaruzzaman.

Karena situasi daerah telah mulai aman, maka oleh pemerintah (Menteri Dalam Negeri) telah mulai dipikirkan untuk menetapkan ibukota Provinsi Riau secara sungguh-sungguh, karena penetapan Tanjung Pinang sebagai ibukota provinsi hanya bersifat sementara. Dalam hal ini Menteri Dalam Negeri telah mengirim kawat kepada Gubernur Riau tanggal 30 Agustus 1958 No.Sekr.15/15/6.

Untuk menanggapi maksud kawat tersebut secara sungguh-sungguh dan penuh pertimbangan yang cukup dapat dipertanggung jawabkan, maka Badan Penasehat meminta kepada Gubernur supaya membentuk suatu Panitia khusus. Dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Swatantra tingkat I Riau tanggal 22 September 1958 No.21/0/3-D/58 dibentuk panitia Penyelidik Penetapan Ibukota Daerah Swatantra Tingkat I Riau.

Panitia ini telah berkeliling ke seluruh Daerah Riau untuk mendengar pendapat-pendapat pemuka-pemuka masyarakat, penguasa Perang Riau Daratan dan Penguasa Perang Riau Kepulauan. Dari angket langsung yang diadakan panitia tersebut, maka diambillah ketetapan, bahwa sebagai ibukota terpilih Kota Pekanbaru. Pendapat ini langsung disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri. Akhirnya tanggal 20 Januari 1959 dikeluarkan Surat Keputusan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 No.Des.52/1/44-25 yang menetapkan Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau.

Berdasarkan surat penetapan Panitia persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) tanggal 19 Agustus, Riau menjadi sebuah propinsi dan Daerah administrasi. Dengan ditetapkannya gubernur pertama Provinsi Riau yaitu Mr. S.M. Amin Periode 1958 – 1960. Dalam maklumat menteri di tetapkan bahwa Komite Nasional Daerah di bentuk di provinsi dan keresidenan tersebut menjadi kota otonom. Daerah-daerah tersebut memiliki Dewan Perwakilan Rakyat yang mengatur rumah tangga sendiri. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) membentuk suatu badan eksekutif, yang terdiri dari 5 orang anggota.

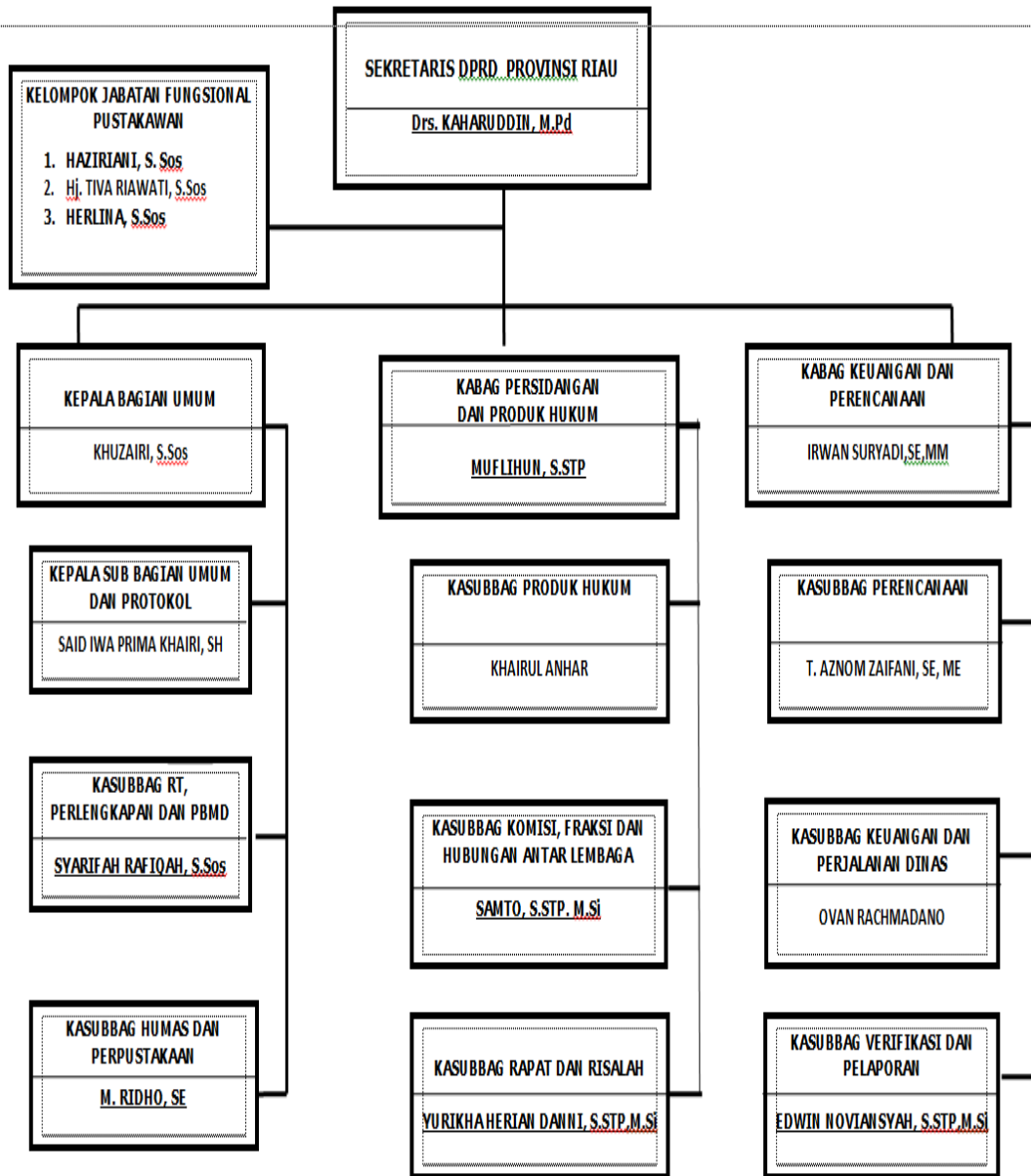
Pembentukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Riau menjadi daerah otonom yang di delegasikan oleh pemerintah pusat. Di tetapkan melalui peraturan pemerintah No.8 Tahun 1974 yang menyatakan dengan tegas bahwa provinsi Riau di jalankan oleh Gubernur dan di serahkan kepada Dewan Perimbangan Rakyat dan Badan Eksekutif pemerintah Daerah Riau berhubung dengan pemerintah. Pusat dan berada di bawah Menteri-menteri dan selanjutnya dalam peraturan pemerintah No.8 Tahun 1974 dinyatakan yang merupakan daerah otonom di Sumatera keresidenan dan daerah-daerah yang di tunjuk sebagai daerah otonom.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Struktur Organisasi

Adapun Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau memiliki struktur organisasi seperti dibawah ini :



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

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, dapat di tarik kesimpulan bahwa Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Procinsi Riau Kota Pekanbaru hal ini dibuktikan dengan bahwa R yaitu 0,543 artinya korelasi antar variabel dikategorikan kuat, sesuai dengan tabel interpretasi dimana nilai 0,600 – 0,799 dikategorikan kuat yang telah dijelaskan tabel sebelumnya. Selanjutnya R square menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,295 artinya presentase pengaruh variabel Pengembangan Kaarir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 2,95%, termasuk dalam kategori berpengaruh Kuat, dimana t hitung lebih > dari t table yakni 2.036. karena nilai t hitung > table ($3.657 > 2.036$) dan signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dengan demikian hipotesis penulis terbukti dan dapat dipertanggung jawabkan, dengan pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 2,95% termasuk dalam kategori berpengaruh kuat.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat di berikan peneliti kepada tempat penelitian adalah:

1. Kepada DPRD Provinsi Riau agar dapat lebih meningkatkan layanan Pengembangan Karir agar dapat lebih meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai yang ada di DPRD PROVINSI RIAU
2. Kepada Pegawai di DPRD agar lebih meningkatkan Kepuasan pada diri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Abuzar Asra, Puguh Bodro Irawan, Agus Purwoto, *Metode Penelitian Survey*, (Bogor: In Media, 2014)
- Ahwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya)
- Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012)
- Bambang, Lina, *metode penelitian kuantitatif*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007)
- Bimo walgito, *Bimbingan dan Konseling (study & karir)*, (Yogyakarta: ANDI)
- D.R Soekidjo, Prof. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta ; Jakarta
- Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Jakarta : Andi Publisher, 2009)
- Edy Sutrisno, DR. 2009. *manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group ; Jakarta
- Feisal Tamin, *Reformasi Birokrasi – Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, (Jakarta Selatan : Belantika, 2004)
- Handoko, T.Hani. 2000. *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Penerbit Liberty ; Yogyakarta
- Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (www.google.com)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi II, (Jakarta : Balai Pustaka, 2009)
- Masri Singarimbun, Sofia, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES, 2006,
- Priansa Donni Juni, *perencanaan & pengembangan SDM* (Bandung : ALFABETA, 2014)
- Raduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Karya, 2006)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)

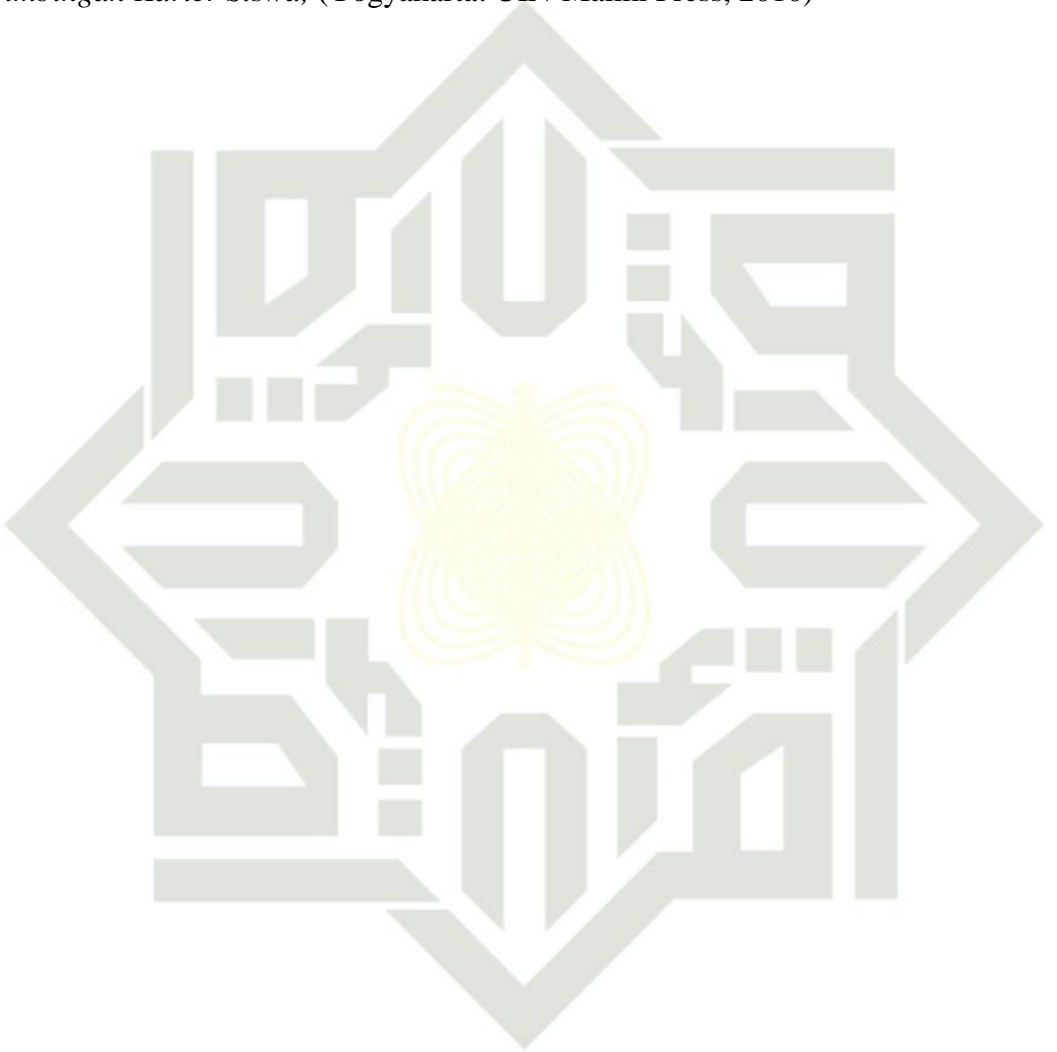
Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: ANDI, 2002)

Lerry, G.R dan L.W Rue. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara; Jakarta

Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Yogyakarta: UIN-Maliki Press, 2010)

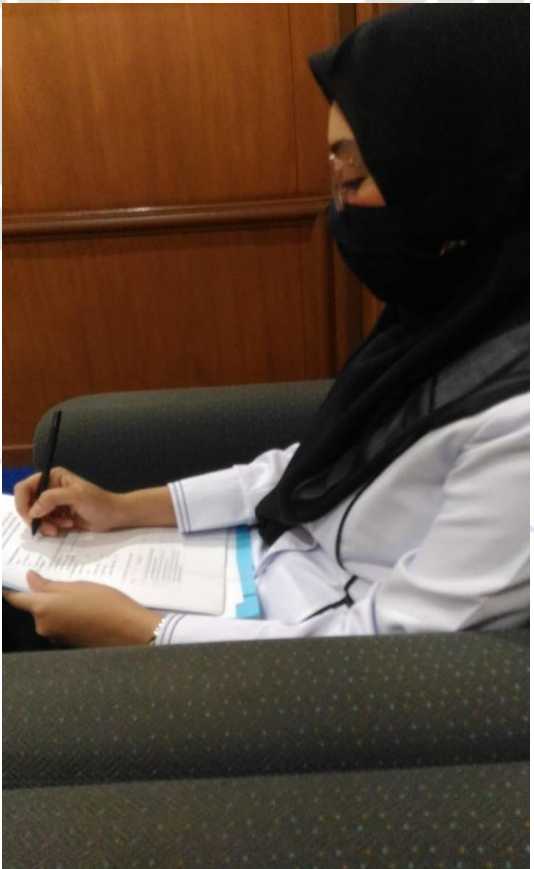
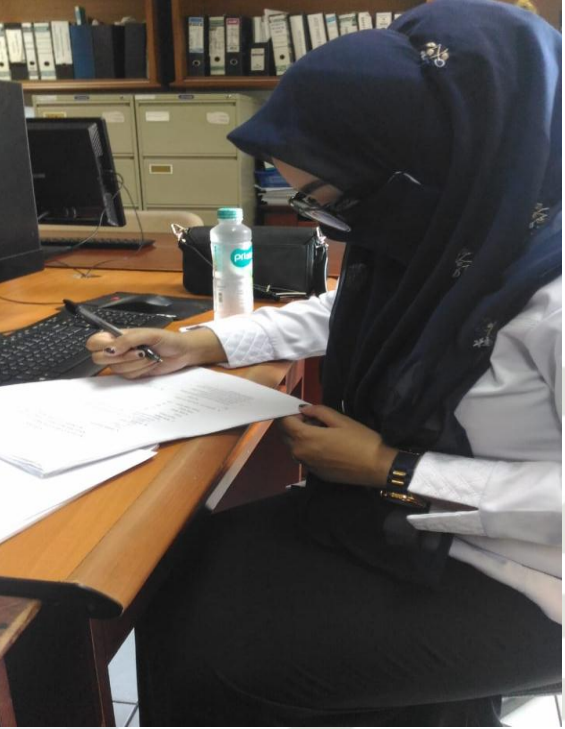
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



UIN SUSKA RIAU

DUKUMENTASI DAN KUISIONER



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

KUESIONER

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU

A. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Lama Hukuman :
 Tanggal Angket :

B. Petunjuk

1. Angket ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan identitas pengisi dijamin kerahasiaannya
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu kolom yang disediakan sesuai dengan jawaban anda

C. Keterangan

Sangat Setuju : SS
 Setuju : S
 Kurang Setuju : KS
 Tidak Setuju : TS
 Sangat Tidak Setuju : STS

A. Variabel (X) : Konseling Individual

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai?					
2	kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi					

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

1	semua pegawai?					
2	kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik?					
3	kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai?					
4	peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai?					
5	pengetahuan, keterampilan dan keahlian merupakan factor utama seseorang untuk mencapai target?					
6	posisi jenjang karir yang di capai saat ini sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki?					
7	Pengembangan karir di tempat anda bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan?					
8	Perhatian pimpinan terhadap pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki?					
9	Anda menunjukkan sikap loyalitas terhadap organisasi tempat anda bekerja saat ini?					
10	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja?					
11	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi tempat anda bekerja?					
12	mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada para pegawai?					
13	Selalu ada interaksi atau hubungan antara pimpinan dengan para anggotanya?					
14	para anggota selalu mendukung penuh kebijakan dari pimpinan?					
15	mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir?					
16	Organisasi selalu mengadakan program pelatihan kepada seluruh pegawainya?					
17	Apakah ada kejelasan karir dalam tujuan karir anda?					
18	posisi bekerja sudah sesuai pendidikan ?					
19	pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir?					
20						

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

KUESIONER

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Tama Hukuman :
Tanggal Angket :

B. Petunjuk

1. Angket ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan identitas pengisi dijamin kerahasiaannya
2. Berilah tanda ceklis (\checkmark) pada salah satu kolom yang disediakan sesuai dengan jawaban anda

C. Keterangan

Sangat Setuju : SS
Setuju : S
Kurang Setuju : KS
Tidak Setuju : TS
Sangat Tidak Setuju : STS

B. Variabel (X) : Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
4	Gaji saya terima tepat waktu.					
5	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					
6	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.					
8	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu.					
9	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
10	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
11	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
12	Keempatan yang saya miliki untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus mereka lakukan.					
13	Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja nyaman.					
14	Adanya perjanjian yang jelas dengan pihak perusahaan saat menetapkan aturan Pemutusan Hubungan Kerja.					
15	Honor yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat saya lembur.					

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.0/2829/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 15 Mei 2020

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Propinsi Riau
Di
Pekanbaru**

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a : **Nadia**
N I M : **11642200640**
Semester : **VIII(Delapan)**
Jurusan : **Bimbingan Konseling Islam (BKI)**
Pekerjaan : **Mahasiswa Fak. Dakwah dan
Komunikasi UIN Suska Riau**

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

**"ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PEKANBARU"**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**"KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA
PEKANBARU."**

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Rektor,
Dekan,


Dr. Nurdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmpstp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/32726
TENTANG



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

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IW/PP.00.9/2829/2020 Tanggal 15 Mei 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

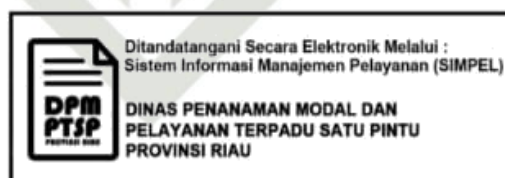
1. Nama : **NADIA**
2. NIM / KTP : 11642200640
3. Program Studi : **BIMBINGAN KONSELING ISLAM / KARIR INDUSTRI**
4. Jenjang : **S1**
5. Alamat : **PEKANBARU**
6. Judul Penelitian : **ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU**
7. Lokasi Penelitian : **DPRD PROVINSI RIAU**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 18 Mei 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Sekretariat DPRD Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan