

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI PT. MEDIA SWARA  
PRIMA DUMAI**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata (SI) Manajemen Dakwah (S.Sos)

**OLEH:**

**NURLISARI**  
**NIM. 11342206713**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

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 : **Nurlisari**  
NIM : 11342206713  
Judul : **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Pt. Media Swara Prima Dumai**

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Jum'at  
Tanggal : 29 Januari 2021

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, 11 Januari 2021

Dekan,




**Dr. Nurdin. M.Ag**

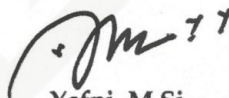
NIP.19660620 200604 1 015

Tim Penguji


Ketua/ Penguji I

  
**Dr. Miftahuddin, M.Ag**  
NIP. 197505112003121003


Sekretaris/ Penguji II

  
**Yefni, M.Si**  
NIP. 197009142014112001

Penguji III

  
**Dra. Silawati, M.Pd**  
NIP. 196909021995032001

Penguji IV

  
**Zulamri, S.Ag, MA**  
NIP. 197407022008011009



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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Nurlisari

Nim : 11342206713

Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

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

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamua'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, 15 februari 2021

Mengetahui

Pembimbing

Ketua Jurusan

Dr. Yasril Yazid, MIS

NIP: 19720429 200501 1 004

Listiawati Susanti, S.Ag, MA

NIP. 19720712 200003 2

ciptamilik 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.



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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Nama : NURLISARI  
NIM : 11342206713  
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di PT.  
Media Swara Prima Dumai

Telah diseminarkan pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 16 Juli 2018

Dan dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 06 Agustus 2018

Panitia Seminar Proposal

Narasumber

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

UIN SUSKA RIAU

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



UIN SUSKA RIAU

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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA Riau

Di

Tempat

**Assalamu'alaikum Wr Wb**

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Nurlisari NIM 11342206713** dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Kariri Terhadap Kinerja Pegawai di Pt. Media Swara Prima Dumai**". Telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

Demikian Surat Pengajuan Ini kami buat atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

**Wasalamu'alaikum Wr Wb**

Pekanbaru, Jum'at 22 Januari 2021

Pembimbing Skripsi

  
**Dr. Yasril Yazid, MIS**  
NIP. 19720429 200501 1 004

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

Dilindungi Undang-Undang



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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurlisari  
Nim : 11342206713  
Tempat / Tanggal Lahir : Bukit kapur, 11 juni 1994  
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai.”**. Adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan Gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 08 Februari 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



Nurlisari  
NIM. 11342206713

Dilindungi Undang-Undang

Diindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

## ABSTRAK

### **Nurlisari, (2020): Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori perilaku organisasi dalam perspektif psikologis yang menghubungkan antara dua variabel, yaitu Variabel Pengembangan Karir sebagai variabel X untuk Kinerja Pegawai sebagai variabel Y. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, teknik pengumpulan data yaitu penyebaran angket, dengan ukuran populasi 54 orang pegawai di Pt media swara prima dumai. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Perencanaan karir akan memberi keuntungan yang baik bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Hipotesis yang di ajukan adalah di duga bahwa pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara variable pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh kedua variable tersebut terhadap kinerja sebesar 74.5%. Persamaan regresi linier yang di dapat yaitu:  $Y = 8.766 + 1.083X$ . Dari persamaan ini berarti kinerja pegawai akan naik bila pengembangan karir meningkat.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### **Nurlisari, (2020): The Effect of Career Development on the Staff's Performance in PT. Media Swara Prima Dumai**

The purpose of this research is to know whether there is an effect of career development on employee performance at PT. Media Swara Prima Dumai. This study uses an organizational behavior theory approach in a psychological perspective. It connects two variables, namely the Career Development Variable as the X variable and Employee Performance as the Y variable. The method used in this study is the survey method. Data were collected from questionnaires. The populations were 54 employees at PT media swara prima dumai. The data analysis technique in this study is a simple linear regression test. The career planning will benefit both individuals and organizations. Through career development programs, companies will improve employee performance and productivity. The proposed hypothesis is that it is assumed that career development partially has a positive and significant impact on employee performance. There is a positive and significant relationship between career development variables (X) and employee performance (Y). The magnitude of the effect of these two variables on performance is 74.5%. The linear regression equation obtained is:  $Y = 8.766 + 1.083X$ . From this equation, it means that employee performance will increase when career development increases.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur terhadap Allah SWT yang telah memberikan curahan nikmat iman dan islam kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah kebenaran hingga dapat mengubah kehidupan manusia dari zaman jahiliah hingga menjadi kehidupan yang islami seperti sekarang ini. Skripsi ini berjudul **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. MEDIA SWARA PRIMA DUMAI.**

Dan dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada ibunda yakni ibu “Musliha” tersayang yang sangat sabar dalam menghadapi dan mendidik kami (penulis) hingga dapat menjadi seperti ini, dan tidak lupa pula penulis ucapkan kepada ayah kami “Saidi Ambia” yang selalu penulis jadikan inspirasi dan motivasi bahwasannya kehidupan itu ialah perjuangan dan kesabaran, serta kesederhanaan, sebab karna kedua orang tua inilah penulis dapat mampu menyelesaikan pendidikan strata satu (sarjananya). Tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada saudariku “Lia Fazira” yang selalu mengingatkan dan memberi semangat penulis. Dan akhirnya penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih yang sangat besar pada keluarga besar (*I Love You Sabia’s Family*).

Selanjutnya mungkin dalam penulisan skripsi ini penulis merasa jauh pada kesempurnaan dan kekurangan baik dari segi penulisan, tata bahasa dan lain-lain, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih pada rekan-rekan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama dosen pembimbing Pak Yasril Yazid dan Yurnalis yang telah memberi masukan dan arahan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penulisan skripsi ini takkan terwujud jika tanpa bantuan dari pihak-pihak tertentu. Dan untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof . DR.KH. Mujahidin M.ag Selaku Rektor Unniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Bapak . Dr. Nurdin, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Unniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. masduki, M.Ag. selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Unniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Unniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Dr. Azni, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Unniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Listiawati Susanti, MA, selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Unniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Rahmad, M.pd, selaku Pembimbing Akademik Penulis.
8. Dan yang paling kami hormati dan sayangi buat dosen-dosen jurusan BKI dan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi penulis sangan berterimakasih terhadap mereka semua yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang banyak buat penulis selama menjalani aktivitas perkuliahan.
9. Untuk teman-teman seperjuangan Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.

Pekanbaru, Februari 2021

Penulis

**NURLISARI**  
**NIM. 11342206713**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II     LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Pengembangan Karir .....	6
B. Tujuan Pengembangan Karir.....	11
C. Indikator Pengembangan Karir .....	12
D. Pengertian Kinerja Pegawai .....	14
E. Tujuan dan Faktor Kinerja Pegawai.....	15
F. Indikator Kinerja .....	17
G. Prinsip-prinsip Kinerja .....	19
H. Metode Penilaian Prestasi Kinerja .....	20
I. Model dan Proses Kinerja Pegawai.....	24
J. Indikator Kinerja Kerja .....	25
K. Penelitian Relevan.....	26
L. Konsep Operasional .....	28
M. Operasional Variabel.....	29
N. Hipotesis.....	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.....	33
B. Tempat Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel .....	33
D. Teknik Pengumpulan Data .....	34
E. Teknik Analisis Data .....	35

**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Gmbaan Umum PT. Media Swara Prima Dumai .....	38
B. Wilayah Kerja .....	38
C. Tugas Pokok Perusahaan.....	39
D. Struktur Organisasi.....	41
E. Data Karyawan .....	42

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
B. Uji Validasi dan Reliabilitas .....	63
C. Uji Korelasi .....	65
D. Uji Hipotesis Penelitian.....	66

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	71
--------------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Skala Likert .....	35
Tabel III.2	Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian ..	36
Tabel V.1	Prosedur pegawai dalam mencapai karir .....	45
Tabel V.2	Kontribusi perusahaan terhadap pegawai .....	46
Tabel V.3	Penilaian diri, pelayanan informasi, minat dan tingkat kepuasan kerja pegawai .....	48
Tabel V.4	Program pengembangan karir.....	49
Tabel V.5	Rekapitulasi jawaban pengembangan karir (variable X).....	50
Tabel V.6	Pengetahuan.....	53
Tabel V.7	Kreatifitas .....	54
Tabel V.8	Kualitas kerja.....	55
Tabel V.9	Kuantitas Kerja .....	56
Tabel V.10	Kualitas Pribadi .....	57
Tabel V.11	Inisiatif.....	58
Tabel V.12	Dapat Dipercaya .....	59
Tabel V.13	Rekapitulasi jawaban Kinerja pegawai (variable Y) .....	60
Tabel V.14	Hasil Uji Validasi X (Pengembangan Karir).....	63
Tabel V.15	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai) .....	64
Tabel V.16	Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel V.17	Correlations .....	65
Tabel V.18	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	67
Tabel V.19	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	68
Tabel V.20	Koefisien Determinasi Dan Korelasi .....	69
Tabel V.21	Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Media Swara Prima Dumai .....	41
---	----



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

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja pegawai dalam organisasi mempengaruhi pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi kerja tanggung. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi yang tinggi. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta prilaku baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Pengembangan karir di Pt, Media Swara Prima dilakukan dengan aktifitas seperti mengadakan seminar untuk perkembangan karir pegawai, kemudian dilanjut dengan mengadakan penilaian kinerja disetiap pegawai yang akan dilaksanakan oleh para psikolog yang ada diperusahaan, dengan begitu perusahaan akan mengetahui kemampuan- kemampuan para pegawainya dan merencanakan karir kedepannya seperti penetapan posisi dan kenaikan jabatan. Pengembangan karir sangat diperhatikan di Pt, Media Swara Prima karna perusahaan yang besar juga akan menghasilkan pegawai yang baik dan bertanggung jawab disetiap pekerjaannya.

Pengembangan karir merupakan aktifitas yang membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pemimpin sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarj Kasim Riau

rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Upaya pengembangan karir pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Handoko karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau yang dipegang selama kehidupan seseorang. Sedangkan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.<sup>1</sup>

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>2</sup> Menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>3</sup> Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan

<sup>1</sup> Somamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan STIE YKPN. hal 3

<sup>2</sup> Somamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan STIE YKPN. hal 5

<sup>3</sup> Somamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan STIE YKPN. hal 6





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Penilaian kinerja atau prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Dapat diartikan juga penilaian prestasi kerja adalah suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Menurut Veitzal, Rivai, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.<sup>4</sup>

Penilaian kinerja menurut Cascio, adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri seperti resistensi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilaian kerja.<sup>5</sup>

Menurut Gorda, dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah suatu standar persyaratan yang harus dipenuhi agar seorang pegawai bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, yang terdiri dari indikator kecermatan atau ketelitian kerja dan hasil kerja.

<sup>4</sup> Rivai, v. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Pt, raja grafindo persada. hal 196

<sup>5</sup> Rivai, v. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Pt, raja grafindo persada. hal 197



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, yang terdiri dari indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan mampu bekerja cepat.
3. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di *job description*, yang terdiri dari indikator keberanian mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan jujur dalam bekerja.
4. Pemahaman tugas adalah mengerti dan paham tentang segala tugas dan pekerjaan dan dibebankan dari atasan sehingga mampu bekerja efektif sesuai pemahaman yang dimiliki. Indikator pemahaman tugas terdiri dari target pekerjaan perhari tercapai, keberanian menyampaikan pendapat, pelaksanaan kerja sesuai ketentuan dan tujuan perusahaan.
5. Kedisiplinan adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan terdiri dari indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir/pulang.<sup>6</sup>

Maka dari uraian latar belakang diatas peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai”**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, terdapat beberapa masalah yang muncul:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
2. Faktor-faktor pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
3. Sistem pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
4. Kedisiplinan yang mempengaruhi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

<sup>6</sup> Sugiono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Cv alfabeta, bandung. hal 72



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalahnya adalah peneliti akan meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di pt, media swara prima dumai.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai?”

### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai.

### F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi seluruh pegawai baik secara teoritis dan secara praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Mengembangkan ilmu pengetahuan bimbingan karir khususnya pengembangan karir.
  - b. Memperluas wawasan tentang pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti hal ini akan menjadi bahan pengalaman jika suatu saat nanti menjadi pegawai di PT. Media Swara Prima Dumai dengan adanya pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
  - b. Pihak organisasi dapat menerapkan berbagai kebijakan yang bersifat mendukung untuk program pengembangan karir

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### A. Pengertian Pengembangan Karir

Andrew J. Fubrin pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.<sup>7</sup>

Pengembangan karir menurut Robbins merupakan suatu cara bagian organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktifitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah. Sedangkan menurut Szymanski dan Maxwell pengembangan karir ditentukan oleh interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*). Lingkungan dan faktor keluaran (*output*).<sup>8</sup>

Menurut Nawawi pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/ jabatan yang diharapkan.<sup>9</sup>

Menurut Rivai pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya. Tindakan ini bisa disponsori oleh departemen sumberdaya manusia, manajer atau pihak lainnya.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup>Dr. A.A.Anwar prabu mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (bandung, PT. Remaja ropsdakarya) Hal 77

<sup>8</sup> Ita rifiani permata sari. Pengaruh pengembang karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom malang tahun pelajaran 2014/2015

<sup>9</sup> Sjafri, mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia. hal 78

<sup>10</sup>Sjafri, mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia. hal 79



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Beberapa indikator dalam pengembangan karir meliputi:

### 1. Peningkatan kemampuan

Yang dimaksud kemampuan Soeprianto adalah segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seorang karyawan. Kemampuan seorang karyawan sangat menentukan prestasi kerja. Menurut mathis pengembangan karir merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai jenis penugasan. Hal ini menguntungkan bagi para karyawan dan para manajer bahwa dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif yang berkaitan dengan pengembangan karir individual juga untuk mendapatkan fokus dan peningkatan.<sup>11</sup>

Menurut Alwi Ada empat pendekatan yang digunakan dalam peningkatan kemampuan, yaitu:<sup>12</sup>

#### a. Pendidikan formal

Pendidikan formal adalah salah satu cara meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang yang merupakan bagian dari proses pembelajaran. Pelatihan berkaitan dengan cara membantu seseorang dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap-sikap yang diperlukan menyangkut konsep yang lebih luas terutama dilihat dari segi materi, waktu, metode dan sasaran.

#### b. Penilaian pekerjaan (*assesment*)

Merupakan sistem pengembangan karyawan melalui pusat penilaian pekerjaan yang melibatkan sejumlah penilai pekerjaan yang mengidentifikasi karyawan yang memiliki karakteristik kepribadian, keahlian administratif atau *interpersonal skill* yang diperlukan suatu jabatan manajerial. Penilaian pekerjaan ini melibatkan sejumlah informasi dan memberikan umpan balik kepada

<sup>11</sup> Enjang mya afiyati, pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, fakultas ekonomi dan bisnis islam, institude agama islam negeri salatiga. Hal 18

<sup>12</sup> Wiyono slamet. (2006) manajemen potensi diri. Jakarta : pt grasindo. Hal 32



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi dan keahliannya. Hal ini dapat dilakukan berdasarkan tes psikologi untuk mengukur keahlian karyawan dan kepribadiannya atau berdasarkan performance appraisal juga digunakan sebagai dasar pengembangan.

#### c. Pengalaman jabatan

Pengalaman jabatan merupakan nilai yang sangat berharga yang dimiliki seorang karyawan untuk kepentingan karirnya dimasa yang akan datang, umumnya digunakan jika terjadi ketidakcocokan antara keahlian dan pengalaman lalu yang dimiliki dengan keahlian yang diperlukan saat ini untuk memangku jabatan tertentu. Ada beberapa metode dalam mengembangkan karyawan berdasarkan pengalaman jabatan yaitu *job enlargement*, *rotation*, *transfer* dan kadang-kadang melakukan assignment dengan perusahaan lain.

#### d. Hubungan interpersonal

Peningkatan keahlian dari pengetahuan karyawan dapat juga dilakukan melalui interaksi dengan anggota organisasi yang lebih berpengalaman misalnya dengan proses mentoring secara informal dan atau formal. Informal mentoring sistem melibatkan karyawan senior yang berpengalaman untuk mengembangkan karyawan yang belum berpengalaman. Sedangkan pendekatan formal yaitu mentor dapat mengakses kesemua karyawan tanpa memandang ras atau gender.<sup>13</sup>

Menurut Cane dalam Alwi, pada sistem mentoring karyawan yang junior meminta nasihat kepada karyawan yang lebih senior dan lebih berpengalaman baik secara formal (dalam jam kerja) maupun informal (diluar jam kerja). Sikap organisasi terhadap karyawan yang belum berpengalaman dalam tradisi kaizen adalah:<sup>14</sup>

- a. Menghargai individu
- b. Mendorong peningkatan kemampuan terus-menerus

<sup>13</sup> Wiyono slamet. (2006) manajemen potensi diri. Jakarta : pt grasindo. Hal 33

<sup>14</sup> Wibowo, manajemen kinerja, jakarta. Pt. raja grafindo persada hal 89



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Proses yang ditempuh karyawan untuk mendapatkan berbagai kemajuan melalui berbagai tahapan. Tahapan ini ditandai oleh seperangkat tugas-tugas yang berbeda, minat dan hubungan antar karyawan. Setiap tahapan mempunyai karakteristik dalam bidang tugas pengembangan dan minat serta setiaptahapan karir akan mempengaruhi kebutuhan karyawan, sikap dan perilaku kerja.<sup>15</sup>

## 2. Kepuasan kerja, sikap dan perilaku karyawan

Menurut Gibson kepuasan kerja tergantung pada tingkat hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan terhadapnya. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berkelainan bagi orang yang berbeda. Untuk sebagian orang, tanggung jawab dan pekerjaan yang penuh tantangan mempunyai nilai netral atau bahkan negatif. Untuk orang lain hasil kerja semacam itu mempunyai nilai positif yang tinggi. Manusia berbeda dalam hal kepentingan yang mereka lekatkan pada hasil kerja. Perbedaan itu sendiri akan menjelaskan tingkat kepuasan kerja yang berbeda untuk tugas kerja yang pada dasarnya sama.<sup>16</sup>

Perbedaan individu yang penting ialah keterlibatan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan merupakan pusat perhatian hidup
- b. Mereka secara aktif turut serta dalam pekerjaan
- c. Mereka memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi

Perbedaan individu lainnya ialah ekuitas hasil yang sesuai dengan apa yang dianggap penghargaan sepantasnya bagi sipemegang pekerjaan. Jika penghargaan dianggap kurang adil dibanding dengan mereka yang melakukan tugas yang sama dengan persyaratan yang sama, maka si pemegang pekerjaan akan merasa tidak puas dan berupaya memulihkan rasa keadilannya, yaitu dengan berusaha memperoleh penghargaan yang lebih besar (secara primer ekstrinsik) atau dengan memperkecil usaha kerja. Dengan demikian, terlihat bahwa dalam prestasi kerja juga terdapat

<sup>15</sup> Wibowo, manajemen kinerja, jakarta. Pt. raja grafindo persada hal 89

<sup>16</sup> Pandji anoraga, se.,m.m, psikologi kerja. Jakarta. Pt rineka cipta hal 91



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

banyak hasil potensial. Beberapa diantaranya mempunyai nilai primer bagi organisasi, contohnya hasil obyektif dan peluasan kerja.

Seorang pekerja mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa perasaan puas dalam suatu atau setiap jabatan/posisi yang dipercayakan oleh organisasi/perusahaan karena dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Kepuasan itu terlihat dari terhindarnya pekerja dari stress, penasaran/keluhan dan berbagai gejala psikologis lainnya yang dapat merugikan dirinya dan atau organisasi/perusahaan. Kepuasan itu akan semakin besar apabila sukses karir sejalan dengan tugas perkembangan berdasarkan usianya.

Menurut Nawawi, pentingnya para pekerja (manajer), staf dan petugas operasional memiliki kemampuan kerja yang prima agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan kemampuan kerja yang prima akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan secara maksimal. Tingkat efesiensi dan efektivitas pelaksanaan kerja sangat ditentukan oleh peningkatan kemampuan para pekerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerja sama, pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dengan peningkatan tersebut hasil yang diharapkan adalah terwujudnya produktivitas yang tinggi.<sup>17</sup>

Untuk itu setiap pekerja perlu mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mendukung pencapaian sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan religius, yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap organisasi/perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan kondisi sebagai berikut:

- a. Kesadaran dan pemahaman para pekerja bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkebang
- b. Setiap pekerja perlu menyadari dan memahami bahwa tanggung jawab pengembangan karirnya berada pada individu masing-masing

<sup>17</sup> Pandji anoraga, se.,m.m, psikologi kerja. Jakarta. Pt rineka cipta hal 92



- c. Setiap pekerja perlu menyadari dan memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi/perusahaan untuk memadankan dirinya dengan karir berupa jabatan/posisi yang tersedia karena biasanya lebih dari seorang pekerja yang memiliki peluang untuk mendapatkannya.<sup>18</sup>

## B. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin adalah:

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerjasangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.<sup>19</sup>
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.<sup>20</sup>
4. Memperkuat Hubungan antara Pegawai dan Perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi lebih bermental dan sehat.
6. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

<sup>18</sup> Pandji anoraga, se.,m.m, psikologi kerja. Jakarta. Pt rineka cipta hal 92

<sup>19</sup> Dr.A.A Anwar prsbu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. *SDM Perusahaan* (Bandung, pt. Remaja rosdakarya) hal 77

<sup>20</sup> Dr.A.A Anwar prsbu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. *SDM Perusahaan* (Bandung, pt. Remaja rosdakarya) hal 78



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

7. Mengurangi Turnover dan Biaya Kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadi turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Menejerial. Pengembangan karir dapat menghindari dari keusangan dan kebosanan profesi dan menejerial.
9. Menggiatkan Analisis dari Kseluruhan Pegawai. Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandang) Jarak Waktu yang Panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.<sup>21</sup>

### C. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian, berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prosedur pegawai dalam mencapai karir.

Sukses dalam karir identik dengan kesejahteraan. Dibutuhkan pengetahuan dan perencanaan karir yang tepat di masa depan agar bisa meraih impian seperti yang diinginkan. Hal ini merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan. Dalam dunia kerja, ada perusahaan yang dengan senang hati memikirkan karier karyawannya dan ada pula perusahaan yang hanya mengurus tenaga karyawan tanpa memikirkan masa depan mereka. Sebagai karyawan, haruslah jeli dalam memilih perusahaan dan jika sudah terlanjur masuk ke perusahaan, maka bisa menganalisa lebih jauh apakah bertahan di perusahaan yang sama atau pindah jika tidak bisa memenuhi impian karir.<sup>22</sup>

2. Kontribusi perusahaan terhadap pegawai

Faktor utama yang dijadikan dasar penilaian oleh perusahaan untuk menaikkan karir seorang karyawan adalah dari besarnya kontribusi dan

<sup>21</sup> Dr.A.A Anwar prsbu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. *SDM Perusahaan* (Bandung, pt. Remaja rosdakarya) hal 78

<sup>22</sup> T.Hani Handoko. *Manajemen edisi ke2* (Yogyakarta:2009) hal 35



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ketaatan pada nilai-nilai perusahaan. Begitulah seharusnya perusahaan menilai seorang karyawan, artinya berharga atau tidaknya seorang karyawan, penting atau tidaknya seorang karyawan dinilai dari tingkat kontribusi dan ketaatannya pada nilai-nilai perusahaan..<sup>23</sup>

#### 3. Penilaian diri

uat teknik penilaian di mana peserta didik diminta untuk menilai dirinya sendiri berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya. Teknik penilaian diri dapat digunakan untuk mengukur kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotor.

#### 4. Layanan informasi

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 pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

#### 5. Minat dan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. 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, dan 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. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang dinaikinya.

<sup>23</sup> T.Hani Handoko. *Manajemen edisi ke2* (Yogyakarta:2009) hal 36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 6. Program pengembangan.<sup>24</sup>

Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam meningkatkan performa kerja. Program pengembangan ini tidak harus berupa kegiatan-kegiatan besar yang rumit, melainkan cukup dengan cara-cara sederhana.

### D. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lijan Poltak Sinambela, dkk mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penemuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Rivai, Basri, bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>25</sup>

Menurut Haynes. Disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berdasar dari kata *Performance*. *Performance* berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa masukan; (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan

<sup>24</sup> T.Hani Handoko. *Manajemen edisi ke2* (Yogyakarta:2009) hal 36

<sup>25</sup> Prof.Dr. Lijak poltak sinambela,MM.,M.pd. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi* (jogjakarta, graha ilmu) hal 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memaikan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Menurut Veitzal rivai, dkk tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yakni: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.<sup>26</sup>

Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah: pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Defenisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

## E. Tujuan dan Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Davis dkk penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyaawan yang dinilai, antara lain:<sup>27</sup>

1. *Perfomance inprovement*. Memungkinkan karyawan dan menejer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu parr pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placemnt decision*. Menentukan promosi, tranfer, dan demotion.
4. *Training and development need*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kineerja mereka lebih optimal.<sup>28</sup>
5. *Carreerplanning and development*. Memenadu untuk menentukan jenis karier dan potensi karir yang dicapai.

<sup>26</sup> Prof.Dr. Lijak poltak sinambela,MM.,M.pd. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi* (jogjakarta, graha ilmu) hal 5

<sup>27</sup> Dr. H. Suwanto, M.Si. dkk *Manajemen SdM* (Bandung, Alfabeta) hal 197

<sup>28</sup> Dr. H. Suwanto, M.Si. dkk *Manajemen SdM* (Bandung, Alfabeta) hal 198



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational inaccuracies and job-design error*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Ekual employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
9. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan, pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberi bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
10. *Feedback*. Memeberikan umpan balik bagi urusan kepegawaiannya maupun bagi karyawan itu sendiri.<sup>29</sup>

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis, yang merumuskan bahwa:<sup>30</sup>

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivastion} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowladge} + \text{Skill}$$

#### 1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai pegawai

<sup>29</sup> Dr. H. Suwanto, M.Si. dkk *Manajemen SdM* (Bandung, Alfabeta) hal 197-198

<sup>30</sup> Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si., Psi, *Manajemen SDM Perusahaan* (Bandung, pt, Remaja Rosdakarya) hal 67

perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>31</sup>

## F. Indikator Kinerja

### 1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan individu, kelompok dan organisasi.<sup>32</sup>

### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

### 3. Umpan balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau

<sup>31</sup>Dr. A.A.Anwar prabu mangkunegara, Drs.,M.Si,.Psi, *Manajemen SDM Perusahaan* (Bandung, pt, Remaja Rosdakarya) hal 68

<sup>32</sup>Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia* (Bandung: 2008) hal 44



sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai seharusnya.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapus tindakan yang melibatkna disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.<sup>33</sup>

Dessler menyatakan ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut:

1. *Uality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari pegawai yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketetapan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktifitas.
2. *Produtivity*, yaitu kuantitas atas jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*. Yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan ataupun informal yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Realibility*, yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.

<sup>33</sup> Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia* (Bandung: 2008) hal 45

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. *Avability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktifitas yang diselesaikan oleh pegawai dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran pegawai.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.<sup>34</sup>

## G. Prinsip-prinsip Kinerja

Penilaian terhadap pegawai itu harus dilakukan, penilaian ini akan memuaskan pihak yang dinilai apabila penilaian itu teraa adil.<sup>35</sup> Keadilan ditempat kerja termasuk didalam penilaian prestasi. Penilaian prestasi ada dua yaitu. Keadilan distributive dan penilaian prosedural. Dari hasil penelitian diketahui bahwa keadilan distributive dalam penilaian prestasi dirasakan apabila nilai yang diperoleh terasa wajar.<sup>36</sup>

Sedangkan keadilan prosedural dapat dirasakan apabila:

1. Pihak yang dinilai berpartisipasi dalam menentukan kriteria penilaian dan kriteri-kriteria yang digunakan untuk melakukan evaluasi,
2. Ada komunikasi dua arah,
3. Hasil penilaian dapat dipertanyakan,
4. Penilaian memahami dengan baik kinerja yang dinilai,
5. Faktor yang digunakan secara konsisten.

Selanjutnya, Dipboy dan Pontbrian berpendapat bahwa mereka yang dinilai akan mau menerima hasil penilaian maupun cara yang digunakan untuk melakukan penilaian apabila:

1. Mereka dilibatkan dlam menentukan kriteria penilaian,
2. Ada penjelasan tentang adanya rencana dan tujuan melakukan penilaian,
3. Mereka dinilai berdasarkan faktor-faktor yang relevan dengan pekerjaan mereka.
4. Sementara itu, Landy dan rekan-rekannya mengemukakan bahwa

<sup>34</sup> Gray Dessler. *Human Resauce Manajement*. (Jakarta:2005) hal 36

<sup>35</sup> Zulamri, MA, Bimbingan konseling industri hal 65

<sup>36</sup> Zulamri, MA, Bimbingan konseling industri hal 66

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.

Penilaian prestasi akan terasa wajar dan tepat apabila:

1. Penilaian prestasi dilaksanakan secara preodik,
2. Penilaian memahami betul tingkat kinerja dari mereka yang dinilai,
3. Ada kesepakatan antar penilai dengan yang dinilai tentang tugas-tugas yang akan dilaksanakan,
4. Penilai terlibat dengan karyawan dalam penentuan rencana Yang dapat digunakan untuk mengurangi kelemahan.

Apabila prinsip-prinsip yang diungkapkan para ahli penelitian diatas digunakandalam penilaian prestasi kinerja pegawai, maka pegawai akan merasa puas terhadap cara dan hasil penilaian prestasi kinerja. Lebih lanjut karena hasil penilaian prestasi kinerja itu digunakan antara lain untuk menentukan kenaikan gaji dan promosi, maka mereka juga akan merasa puas dengan gaji dan kebijaksanaan promosi yang berlaku.<sup>37</sup>

## H. Metode Penilaian Prestasi Kinerja

Werther dan Davis. Banyak metode dalam penilaian prestasi kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *Past oriented appraisal methods*, yaitu: penilaian kinerja yang berorientasi dimasa lalu.
2. *Future oriented apparaisal methods*, yaitu: penilaian kinerja yang berorientasi kemasa depan.<sup>38</sup>

*Past based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Selain itu, metode ini kadang-kadang sangat subyektif dan memiliki banyak biasnya.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Zulamri, MA, Bimbingan konseling industri hal 67

<sup>38</sup> Dr.H. Suwanto,M.Si., Doni juni pariansa,S.pd.,S.E.,M.M. *Manajemen SDM* (Alfabeta cv) hal 204

<sup>39</sup> Dr.H. Suwanto,M.Si., Doni juni pariansa,S.pd.,S.E.,M.M. *Manajemen SDM* (Alfabeta cv) hal 204

Menurut Monday dan Noe, metode-metode yang didapat dipilih terdiri atas hal-hal berikut:

1. *Rating Scales* (Skala Rating).

Dengan mengunakan metode ini hasil penilaian kinerja pegawai dicatat dalam satu skala. Skala itu dibagi tujuh atau lima kategori karena konsep yang akan di nilai bersifat kualitatif, maka kategori yang digunakan bersifat kualitatif. Faktor yaqng dinilai dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang berkaitan dengan karakteristik pekerja.<sup>40</sup>

2. *Critical Incident* (insiden-insiden kritis).

Dengan metode ini, penilai melakukan penilaian pada saat-saat kritis saja, yaitu waktu dimana prilaku pegawai dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya.<sup>41</sup>

3. Essay.

Dengan menggunakan metode ini penilaian menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja pegawai.

4. *Work Standards* (Standar Kerja).

Metode ini membandingkan kinerja pegawainya dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha normal.

5. Rangking.

Dengan metode ini penilaian sekedar menempatkan semua pegawai yang dinilai kedalam urutan rangking. Penilaian membandingkan pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik.

6. *Forced Distribution* (Distribusi yang Dipaksakan).

Dalam metode ini diasumsikan bahwa karyawannya dapat dikelompokkan kedalam lima kategori yaitu dari kategori yang paling baik

<sup>40</sup> Zulamri, MA, Bimbingan konseling industri hal 61

<sup>41</sup> Zulamri, MA, Bimbingan konseling industri hal 62

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(10%), kemudian baik (20%), yang cukup (40%), yang buruk (20%), dan sisanya (10%). Dibawah ini merupakan contoh formulir penilaian dengan Metode Forced Distribution.

7. *Forced-choice and Weighted Checklist Performance Report* (pilihan yang Dipaksakan dan Laporan Pemeriksaan Kinerja Tertimbang).

Laporan memerlukan penilaian untuk memilih karyawan mana yang dapat diwakili kelompoknya.

8. *Behaviorally Anchored Scales*.

Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam bekerja.

9. Metode Pendekatan Management By Objektive (MBO).<sup>42</sup>

Dalam pendekatan ini, setiap pegawai dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu, dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Metode-metode yang lazim digunakan dalam penilaian prestasi kinerja pegawai dan diutamakan:

- a. Pemangkatan.

Membandingkan seorang pegawai lain dan menempatkannya dalam suatu urutan kepangkatan mulai dari yang terbaik sampai yang terburuk.

- b. Perbandingan Berpasangan

Suatu variasi dari metode terdahulu. seorang pegawai dibandingkan dengan pegawai-pegawai lainnya dan diberi suatu pangkat berdasarkan beberapa kali dia dipandang lebih baik.

- c. Perbandingan orang dengan orang

Seorang sebagai suatu keseluruhan dibanding dengan seorang pegawai lainnya sebagai suatu keseluruhan. Dalam metode ini, seorang karyawan dibandingkan faktor demi faktor dengan pegawai terbaik.

<sup>42</sup> Zulamri, MA, Bimbingan konseling industri hal 63



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### d. Metode pemberian predikat

Dalam suatu tempat bekerja diberikan predikat pada pegawai, ternyata tidak ada predikat kurang dan istimewa karena semua mendapat predikat cukup. Predikat atau penilaian ini disebut metode pemberian predikat.

#### e. Skala grafik

Para penilai memakai suatu skala grafik untuk menilai faktor-faktor khusus tertentu, seperti kualitas kerja, kelayakan untuk dicapai, hasil kerja dan lain-lain. Skala grafik digunakan untuk menilai sifat-sifat pegawai dan sumbanga-sumbangan pegawai.<sup>43</sup>

#### f. Daftar periksa (*check List*)

Penilai menunjukkan faktor-faktor prestasi pegawai dengan memberikan check (V) didalam kotak jawaban “ya” atau “tidak” bagi berbagai pernyataan yang menggambarkan perilaku pekerjaan. Tentu saja penilaian harus (kenal betul/agak kenal/ sama sekali tidak kenal) akan perilaku kerja para pegawai.

#### g. Insiden Kritis

Mencatat pencapaian atau kegagalan pegawai. Metode ini dapat menjadi amat (efektif/ tidak efektif) untuk keperluan promosi, pemindahan, dan pemberhentian.

#### h. Evaluasi Deskriptif

Mengharuskan penyelia membuat evaluasi tertulis mengenai (karyawan/ pekerjaan). Bentuk ini mempunyai keterbatasan pengukuran secara kuantitatif hampir tidak dapat dilakukan sehingga membukakan pintu bagi pertimbangan yang (obyektif/ subyektif) oleh penyelia.

#### i. Menejemen berdasarkan sasaran (MBS)

Metode ini menekankan sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh pegawai.

<sup>43</sup> Zulamri, MA, Bimbingan konseling industri hal 63



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### j. Skala penilaian yang didukung dengan perilaku

Suatu metode yang rumit dan mahal, karena sistem-sistem yang (berbeda-beda/ sama) harus dibuat untuk kelompok-kelompok pekerjaan yang saling terpisah-pisah. Tetapi metode ini dapat menjadi efektif jika ditantang oleh badan-badan serta pengadilan-pengadilan pendukung Peluang Penempatan Tenaga Serta karena sangat erat hubungannya dengan pekerjaan.<sup>44</sup>

### I. Model dan Proses Kinerja Pegawai

Mengingat kinerja bersifat abstrak, ada baiknya untuk memahami konsep tersebut diajukan sebuah model sebagai usaha mempermudah pemahaman kita mengenai sifat kinerja organisasi. Model ini menekankan proses pokok yang berhubungan dengan efektifitas, dan tidak memandang efektifitas sebagai keadaan akhir. Dengan demikian model ini mengakui bahwa baik organisasi maupun lingkungannya terus berubah. Lagi pula model ini mengimplikasikan bahwa peranan penting manajemen adalah memahami bagaimana berbagai komponen organisasi saling berhubungan satu sama lain dan bagaimana hubungan ini dapat memperbesar kemungkinan keberhasilan organisasi. Terdapat 3 dimensi utama dari model ini adalah:

1. Konsep optimasi tujuan
2. Perspektif sistem
3. Tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi.<sup>45</sup>

Penggunaan ancaman optimasi tujuan terhadap efektifitas organisasi memungkinkan diakuinya secara eksplisit bahwa organisasi yang berbeda pula. Dengan demikian, nilai keberhasilan atau kegagalan relatif dari organisasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasilnya dengan tujuan organisasi, dan bukan dengan pertimbangan sipeneliti. Lagi pula, ancaman optimasi tujuan mengakui kenyataan bahwa sebagian besar organisasi tidak dapat memaksimalkan tujuan tertentu (seperti produksi)

<sup>44</sup>Zulamri, MA. Bimbingan Konseling Industri. Hal 64

<sup>45</sup> Prof. Dr. Lijan poltak sinambela. *Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran Dan Implikasi* (yogyakarta, graha ilmu) hal 14



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Al-Farid Kasim Riau

sekalipun mereka menghendaknya. Sebaliknya, berdasarkan pengakuan akan adanya faktor pembatas terhadap tingkah laku dan prestasi organisasi, para pemimpin yang efektif dianggap menentukan dan mengejar tujuan yang optimal (yaitu, tujuan yang diinginkan yang telah dibatasi atau dimodifikasi oleh sumber daya yang tersedia).

Jadi optimisasi adalah sarana pengimbang berbagai tujuan yang bertentangan, sehingga setiap tujuan menerima cukup perhatian dan sumber daya selaras dengan tingkat kepentingannya bagi organisasi. Dikemukakan disini bahwa efektifitas harus dinilai terhadap tujuan yang bisa dilaksanakan ini, dan bukan terhadap konsep tujuan yang maksimum.

Aspek kedua dari ancangan multidimensi pada analisis efektifitas organisasi adalah penggunaan sistem terbuka. Seperti dikemukakan oleh Etzioni, dan Georgopoulos, B.S., dan Tannenbaum, bahwa penggunaan perspektif sistem menekankan pentingnya arti interaksi organisasi lingkungan perspektif sistem ini memusatkan perhatian pada hubungan antara komponen-komponen baik yang terdapat didalam maupun diluar organisasi, sementara komponen-komponen ini secara bersama-sama mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi. Jika hubungan ini dikenal dengan jelas, akan lebih mudah bagi menejer mengambil tindakan tegas untuk memperlancar pencapaian tujuan berkat bertambahnya pengertian mereka mengenai dinamika organisasi.<sup>46</sup>

## J. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator yaitu:<sup>47</sup>

### 1. Pengetahuan

Segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.

<sup>46</sup> Prof. Dr. Lijan poltak sinambela. *Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran Dan Implikasi* (yogyakarta, graha ilmu) hal 15

<sup>47</sup> Ita rifiani permata sari. Pengaruh pengembang karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom malang tahun pelajaran 2014/2015



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Kreativitas

Daya kreativitas yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan apakah karyawan bahagia bekerja, semangat dalam bekerja, sampai mengetahui apakah karyawan tersebut cocok dengan budaya perusahaan.

## 3. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 4. Kuantitas kerja

Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.

## 5. Kualitas pribadi

Pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pribadi karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan.

## 6. Inisiatif

SUATU kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam penyelesaian masalah.

## 7. Dapat dipercaya

Menjadi pribadi yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya atas tugas-tugas pekerjaan yang sudah ditentukan.<sup>48</sup>

## K. Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan, mahasiswa fakultas ekonomi, dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi kerja Pegawai”**. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan

<sup>48</sup> Ita rifiani permata sari. Pengaruh pengembang karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom malang tahun pelajaran 2014/2015





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

untuk mencapai suatu rencana karir dalam suatu perusahaan sangat penting, karena dapat mengembangkan karyawan yang dipromosikan, menurunkan perputaran karyawan. Mendorong pertumbuhan, dan lain-lain. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi secara persial terhadap motivasi kerja pegawai.<sup>49</sup>

2. Penelitian yang dilakukan mahasiswa fakultas pendidikan ekonomi dan bisnis, dengan judul **“peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja”**. Kinerja antara lain ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan dan disiplin yang diterapkan. Maka dengan sendirinya pegawai akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Sehingga pegawai akan mencintai pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara persial maupun simultan.<sup>50</sup>
3. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa fakultas ekonomi dan ilmu sosial, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**. Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Dalam perencanaan karir seseorang memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juganasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> Lina indrawati, pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kinerja pegawai dinas kebersihan dan pertamanan kota malang, fakultas ekonomi, unniversitas kanjuruhan malang.

<sup>50</sup> Ririn nur indah sari, peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja di dinas pendidikan jawa barat, fakultas pendidikan ekonomi dan bisnis, unniversitas pendidikan indonesia.

<sup>51</sup> Muhammad erdiansyah, pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, fakultas ekonomi dan ilmu sosial, unniversitas islam negeri sultan syarif kasim riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## L. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Selain itu konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data-data lapangan.

Pengembangan karir menurut Andrew J. Fubrin merupakan aktifitas yang membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri seara maksimum.

Upaya pengembangan karir pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. menurut Handoko karir adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau yang dipegang selama kehidupan seseorang. sedangkan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. pengembangan yang lebih baik sangat diharapkan oleh tiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.

Pengembangan karir menurut Robbins merupakan suatu cara bagian organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktifitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka menghadapi dunia yang berubah. Sedangkan menurut Szymanski dan Maxwell pengembangan karir ditentukan oleh interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*). Lingkungan dan faktorke luaran (*output*).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lijan Poltak Sinambela, dkk, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefenisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penemuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

### M. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam operasional variabel hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Pt. Media Swara Prima Dumai didapatkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan:

#### 1. Pengembangan Karir

Menurut Nawawi, pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/ jabatan yang diharapkan.<sup>52</sup>

Menurut Siagian, berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

##### a. Prosedur pegawai dalam mencapai karir.

Sukses dalam karir identik dengan kesejahteraan. Dibutuhkan pengetahuan dan perencanaan karir yang tepat di masa depan agar bisa meraih impian seperti yang diinginkan. Hal ini merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan. Dalam dunia kerja, ada perusahaan yang dengan senang hati memikirkan karier karyawannya dan ada pula perusahaan yang hanya mengurus tenaga karyawan tanpa memikirkan masa depan mereka.

<sup>52</sup> Sjafri, mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia. hal 78



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sebagai karyawan, haruslah jeli dalam memilih perusahaan dan jika sudah terlanjur masuk ke perusahaan, maka bisa menganalisa lebih jauh apakah bertahan di perusahaan yang sama atau pindah jika tidak bisa memenuhi impian karir.<sup>53</sup>

## b. Kontribusi perusahaan terhadap pegawai

Faktor utama yang dijadikan dasar penilaian oleh perusahaan untuk menaikkan karir seorang karyawan adalah dari besarnya kontribusi dan ketaatan pada nilai-nilai perusahaan. Begitulah seharusnya perusahaan menilai seorang karyawan, artinya berharga atau tidaknya seorang karyawan, penting atau tidaknya seorang karyawan dinilai dari tingkat kontribusi dan ketaatannya pada nilai-nilai perusahaan..

## c. Penilaian diri

Suatu teknik penilaian di mana peserta didik diminta untuk menilai dirinya sendiri berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya. Teknik penilaian diri dapat digunakan untuk mengukur kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotor.

## d. Layanan informasi

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 pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

## e. Minat dan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekata yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir

<sup>53</sup> T.Hani Handoko. Manajemen edisi ke2 (Yogyakarta:2009) hal 35



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sangat individualistik sifatnya. 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, dan 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. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang dinaikinya.

## f. Program pengembangan.

upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam meningkatkan performa kerja. Program pengembangan ini tidak harus berupa kegiatan-kegiatan besar yang rumit, melainkan cukup dengan cara-cara sederhana.<sup>54</sup>

## 2. Kinerja

Lijan Poltak Sinambela, dkk mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penemuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.<sup>55</sup>

Dessler menyatakan ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut:

- a. *Uality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari pegawai yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketetapan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktifitas.

<sup>54</sup> T.Hani Handoko. Manajemen edisi ke2 (Yogyakarta:2009) hal 36

<sup>55</sup> Prof.Dr. Lijak poltak sinambela,MM.,M.pd. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi* (Jogjakarta, graha ilmu) hal 5



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. *Productivity*, yaitu kuantitas atas jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- c. *Job knowledge*. Yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan ataupun informal yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. *Realibility*, yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- e. *Avability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktifitas yang diselesaikan oleh pegawai dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran pegawai.
- f. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.<sup>56</sup>

#### N. 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 suatu studi peneliti. Hipotesa dibagi menjadi dua yaitu hipotesa alternatif dengan diberikan simbol ( $H_a$ ) dan Hipotesa nihil ( $H_0$ ).

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

1.  $H_a$  ( Hipotesa Alternatif) : terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_0$  (Hipotesa Nihil) : tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

<sup>56</sup> Gray Dessler. *Human Resauce Manajement*. (Jakarta:2005) hal 36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang 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 adalah penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik, sedangkan sifatnya adalah regresi yaitu mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

### B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Media Swara Prima Dumai yang beralamat di jalan jendral sudirman kota Dumai.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto populasi adalah seluruh elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Dalam penelitian yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan pada bagian kantor di Pt, Media Swara Prima Dumai yakni yang berjumlah 54 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti atau peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi. sedangkan menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>57</sup> Sedangkan menurut Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil

---

<sup>57</sup>Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Bina Aksara: Jakarta 1985



antara 10-15% atau 15-25 % dari populasi.<sup>58</sup> Oleh karena peneliti hanya meneliti bagian kantor saja maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang yakni hanya karyawan yang bekerja dikantornya saja.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri-ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kusioner. Wawancara dan kusioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek objek yang terkait

##### 2. Metode angket (Kuesioner)

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel tipe kepribadian *ektrovert* dan pengembangan karir. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.<sup>59</sup> yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala ini berinterasi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

<sup>58</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Bina Aksara: Yogyakarta 2006

<sup>59</sup> Bungin Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jawaban	Skor
SS (sangat setuju)	5
S (setuju)	4
KS (kurang setuju)	3
TS (tidak setuju)	2
STS (sangat tidak setuju)	1

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa foto, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya.<sup>60</sup> Jadi pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi karena mengumpulkan data berupa catatan, transkrip, buku, catatan dan sebagainya.

**E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan pengelolaan dari data-data yang sudah terkumpul. Diharapkan dari pengelolaan data tersebut dapat diperoleh gambaran yang akurat dan konkrit dari subjek penelitian. kemudian dalam penelitian ini penulis menggunakan statistik guna membantu analisa data sebagai hasil dari penelitian ini. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa cara yakni:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrument yang digunakan dalam suatu penelitian.<sup>61</sup> Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalitan suatu instrument. Jadi sutau instrument dikatakan valid apabila mengukur apa yang diinginkan.

<sup>60</sup>Drs. Ny. Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006)

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta, 2003

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## b. Uji Reliabilitas

Secara sederhana reliabilitas berarti tahan uji atau dapat dipercaya. Sebuah instrumen dikatakan Reliabel atau tahan uji apabila memiliki konsistensi hasil. Angket dikatakan handal apabila kuesioner tersebut konsisten. Suatu tes dapat dikatakan memiliki taraf reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap dan dapat dihitung dengan koefisien reliabilitas<sup>62</sup>

2. 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.

Adapun interpretasinya terdapat pada tabel berikut:

**Tabel III.2**  
**Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian**

Korelasi	Tingkat hubungan
0.800 hingga 1.000	Hubungan sangat kuat
0.600 hingga 0.799	Hubungan kuat
0.400 hingga 0.599	Hubungan sedang
0.200 hingga 0.399	Hubungan rendah
0.01 hingga 0.199	Hubungan rendah
.00	Tiada korelasi

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan computer melalui proam SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.0 *For windows*.<sup>63</sup>

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel x dan variabel Y nya. Dan Analisi ini untuk menganalisis data karyawan PT Media Swara Prima Dumai. Adapun bentuk persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut;

<sup>62</sup> Tika Pabandu, Moh. *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006 Hal 65-71

<sup>63</sup> Priyatno Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Jakarta: Andi Publisher 2009). Hal 74

$$Y^1 = a + bX$$

Keterangan:

$Y^1$  : Nilai Prediksi Variabel Dependen (Terikat)

$X$  : Variabel Independen (bebas)

$a$  : Konstanta; Nilai  $Y^1$  bila  $X = 0$

$b$  : Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel  $Y^1$  yang didasarkan pada variabel  $X$ .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum PT. Media Swara Prima Dumai

PT. Media Swara Prima didirikan berdasarkan akta Notaris nomor: 16 tertanggal 27 juli 2005 yang ditandatangani di hadapan Alferi, SH di Pekanbaru. Akta [endirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Republik Indonesia tangaal 15 september 2005 dengan nomor: C-25598 HT.01.01TH.2005, namun belum di umumkan dalam Lembar Berita Negara dan sesuai dengan akta pendiriannya Pasal 11 ayat 4 telah dapat persetujuan RUPS berdasarkan Penyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham Perseroan Terbatas nomor 77 tanggal 23 april 2007 yang dibuat dihadapan Fachrianti Putri, SH Notaris di pekanbaru. Akta pendirian tersebut di atas kemudian disesuaikan dengan akta Berita Acara Rapat Pemegang Saham Perseroan Terbatas nomor 06 tangaal 09 agustus 2998 yang dibuat dihadapan Alfr, SH Notaris di Pekanbaru. Yang mana aktanya masih dalam proses penyesuaian di Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan cover note dari Notaris yang bersangkutan nomor surat: 01/N.Pku/IV/2009 tanggal 06 april 2009.

Perseroan berkedudukan di Pekanbaru dan dapat membuka cabang dan perwakilan ditempat lain baik didalam maupun diluar wilayah Rwpunbik Indonesia sebagaimana ditetapkan oleh Direksi dengan persetujuan Komisaria. Perseroan ini didirikan untuk jangka waktu 75 (tujuh puluh lima) tahun lamanya.

#### B. Wilayah Kerja

Wilayah kerja perusahaan meliputi wilayah yang telah di tetapkan oleh Telkomsel, yaitu:

1. Sumbagteng, meliputi: Pekanbaru, Padang, Dumai dan Siak
2. Sumbagut, meliputi: Medan, Pematang siantar, Penyabungan, Tanjung Balai Asahan, Nias, Banda Aceh dan Lhoksukon.

### C. Tugas Pokok Perusahaan

Dalam rangka menjalankan kegiatan pemasaran berbagai program kerja yang dilakukan untuk mencapai target penjualan dan Laba perusahaan serta kegiatan promosi guna mendukung kegiatan pemasaran seluruh wilayah kerja perusahaan, antara lain:

1. Kanvasing (Spreading Produk)
2. Iklan Media Massa
3. Roadshow dengan Mitra Telkomsel
4. Kartu Gratis

Aspek channelling yang dimiliki dalam melakukan kegiatan pemasaran produk Telkomsel di wilayah Sumbagteng dan Sumbagut terdiri dari:

- 11 Kantor Cabang (Breach Office)
- 49 OMO (Own Management Outlet)

Dalam melakukan kegiatan marketing disamping kerja pendukung tersebut diatas, program marketing juga melakukan program kerja:

- Bundling Hand Phone
- On Shop Moment

System kerja dalam memasarkan produk dilakukan beberapa cara agar stok produk tetap terjaga dengan jumlah 15 s/d 25 persen maksimal dengan membagi kelompok harga jual produk dengan profit margin tetap terjaga minimal pada angka 4 persen antara lain yaitu:

- Grosir (quotq ditetapkan) dengan rata-rata ilia 4,5%
- Retail (quotq permintaan pelanggan) dengan rata-rata margin 5% s/d 6,5%
- End User ( penjualan langsung konsumen) dengan margin rrata-rata 7% s/d 8,5%

Sarana pendukung lainnya terhadap kegiatan marketing untuk menjual produk M-Kios terdiri dari 1 (satu) master M-Kios dan 3 SD M-Kios serta telah memiliki 5000 pelanggan RS yang tersebar diseluruh wilayah kerja.

Konsepkerja perusahaan adalah “Mengutamakan Layanan, Team Work, Tepat Waktu, Tepat Angka Tepat Margin”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Disamping konsep kerja diatas pemasaran produk Telkomsel juga harus memperhatikan konsep pemasaran yang ditetapkan oleh mitra agar jumlah quota yang diminta tetap stabil dan untuk pemenuhan KPI Telkomsel dengan memperhatikan:

1. Produk Fisik
  - Penyebara produk
  - Aktivasi kartu perdana (net add)
2. Produk M-Kios
  - Penyebaran produk
  - Jumlah RS aktif minimal rata-rata 90% dengan rata-rata penjualan 7 unit perharidan50 unit perminggu, dengan minimal setiap pembelian tiga juta rupiah per RS
  - Suspend RS agar tetap terjaga batas
  - Batas maximal penjualan 500 produk per RS
  - Pembagian quota per SD dengan memperhatikan pasaran setempat
  - Pemantauan aktif RS
3. Own Management Outlet (OMO)
  - Produk tersedia
  - Jumlah OMO yang dimiliki
4. Pelaporan
  - Laporan distribusi setiap bulan
  - Laporan program kerja Grapari
  - Kartu halo

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

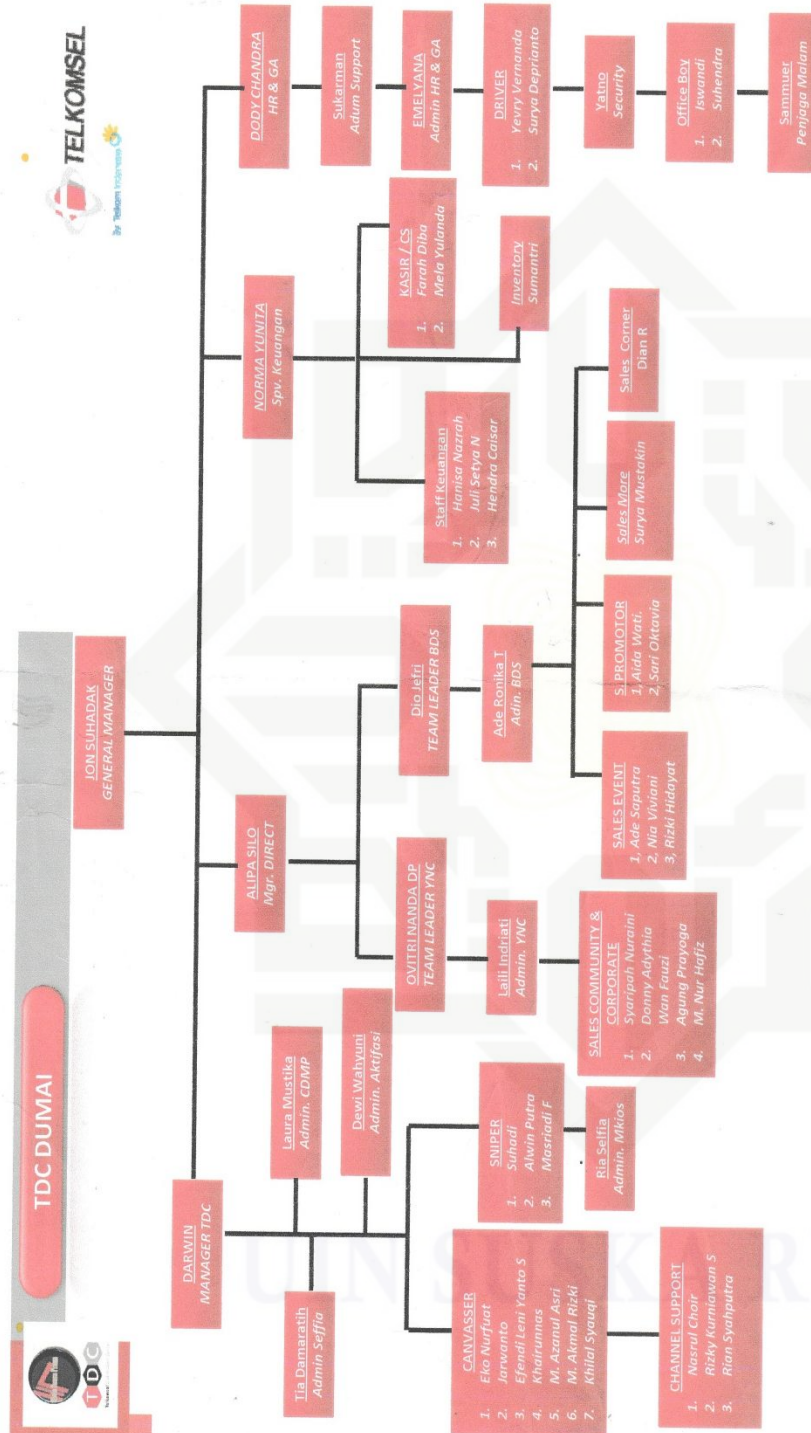
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

D. Struktur Organisasi

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi PT. Media Swara Prima Dumai



## E. Data Karyawan

1	Jon Suhadak	GM Cluster
2	Alipa Silo	Manager Direct Saless
3	Darwin	Manager TDC Dumai
4	Dody Chandra	Spv. HR & GA
5	Norma Yunita	Spv. Keuangan
6	Ovitri Nanda Dani Putri	Team Leader YNC
7	Dio Jefri	Team Leader BDS
8	Farah Diba	Kasir / CS
9	Hanisa Nazrah	Staf Keuangan
10	Juli Setya Ningsih	Admin Keuangan
11	Hendra Caisar	Admin Keuangan
12	Mela Yulanda	Kasir / CS
13	Sumantri Widatno	Investory
14	Ria Selfia	Admin Mkios
15	Suhadi	Sniper Mkios
16	Alwin Putra Harahap	Sniper Mkios
17	Masriadi Firmansyah	Sniper Mkios
18	Laura Mustika	Admin YNC
19	Dewi Wahyuni	Admin Support
20	Emelyana	Admin HR & GA
21	Encik Sammuier	Penjaga Malam Kantor
22	Yefri Vernanda	Driver
23	Iswandi	Office Boy
24	Sukarman	Admin Support
25	Yatno	Security
26	Surya Deprianto	Driver
27	Moh. Suhendra Ade Putra	Office Boy
28	Ade Ronika Tanjung	Admin BDS
29	Laili Indriati	Admin Support
30	Dian Rosma Yanti	Sales Corner
31	Syarifah Nuraini	Sales Community & Corporate
32	Ade Saputra	Sales Event
33	Donny Adyithia Wan Fauzi	Sales Community & Corporate
34	Aida Wati	Sales Promotor
35	Sari Oktavia	Sales Promotor
36	Nia Viviani Herni Ningsih	Sales Event
37	Agung Prayogo	Sales Community & Corporate
38	Rizki Hidayat	Sales Event
39	Surya Mustakin	Sales Event (more)
40	Muhammad Nur Hafiz	Sales Community & Corporate

© 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.





41	Setio Hadi Setiawan	Sales Event
42	Chandra Archaputra	Sales Community & Corporate
43	Tia Damaratih Dale	Adm. Seffia
44	Paramit Syahadati Kurniawan	Admin Simatching
45	Eko Nurfuad	Canvaser
46	Jarwanto	Canvaser
47	Efendi Leni Yatno Saputra	Canvaser
48	Khairunas	Canvaser
49	Rizki Kurniawan Suhendra	Helper
50	M. Azanul Asri	Canvaser
51	Khilal Syauki	Canvaser
52	M. Akmal Rizki	Canvaser
53	Nasrul Choir	Helper
54	Rian Syahputra	Helper

© 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 VI PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Pt. media swara prima dumai. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau  $r$  hitung 0,977 lebih besar dari  $r$  tabel 0,268 maka  $H_0$  diterima. Besaran nilai korelasi yang ada pada tabel interpretasi koefisien korelasi sebesar 0,800 – 1,000 menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

Selain itu pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di pt. media swara prima dumai, ini sesuai dengan hasil analisis regresi linear sederhana sebesar 0.745 atau 74.5% dan sisanya 25.5% kinerja pegawai di pt. media swara prima dumai dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar prabu mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung, PT. Remaja ropsdakarya.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Bina Aksara: Jakarta 1985
- Buku pedoman fakultas dakwah dan komunikasi tahun 2016-2017
- Bungin Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup 2008.
- Enjang mya afiyati, pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, fakultas ekonomi dan bisnis islam, institute agama islam negeri salatiga.
- Gray Dessler. *Human Resauce Manajement*. (Jakarta:2005).
- Ita rifiani permata sari. Pengaruh pengembanga karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom malang tahun pelajaran 2014/2015
- Ita rifiani permata sari. Pengaruh pengembanga karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom malang tahun pelajaran 2014/2015
- Lijak poltak sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi* Jogjakarta, graha ilmu.
- Lina indrawati, pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kinerja pegawai dinas kebersihan dan pertamanan kota malang, fakultas ekonomi, unniversitas kanjuruhan malang.
- Muhammad erdiansyah, pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, fakultas ekonomi dan ilmu sosial, unniversitas islam negeri sultan syarif kasim riau.
- Pandji anoraga, se.,m.m, psikologi kerja. Jakarta. Pt rineka cipta
- Priyatno Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Jakarta: Andi Publisher 2009.
- Ririn nur indah sari, peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja di dinas pendidikan jawa barat, fakultas pendidikan ekonomi dan bisnis, unniversitas pendidikan indonesia.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT, raja grafindo persada. hal 196

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia*, Bandung: 200

Sifian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2013.

Sjafri, mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia.

Somamora, henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan STIE YKPN.

Sugiono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Cv alfabeta, bandung. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta, 2003

Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.

Suwanto, Doni juni pariansa. *Manajemen SDM* Alfabeta cv.

Suwanto. dkk *Manajemen SdM* Bandung, Alfabeta.

T.Hani Handoko. *Manajemen edisi ke2* Yogyakarta: 2009.

Tika Pabandu, Moh. *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, manajemen kinerja, jakarta. Pt. raja grafindo persada hal 89

Wiyono slamet. (2006) manajemen potensi diri. Jakarta : pt grasindo. Hal 32

**LAMPIRAN : 1**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
1	Pengembangan karir	prosedur pegawai dalam mencapai karir	karyawan memiliki prosedur yang jelas dalam mencapai karir		
			karyawan bekerja dengan giat dan sepenuh hati demi mendapat jenjang karir yang bagus		
		kontribusi perusahaan terhadap pegawai	organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir		
			perusahaan membantu karyawan dengan memberikan jenjang karir yang bagus pada karyawan yang berprestasi		
			setiap karyawan mendapat informasi pengembangan karir yang sama dari perusahaan		
karyawan yang memiliki					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
			sikap kerja yang bagusakan mendapat jenjang karir yang baik		
			karyawan yang setia pada perusahaan mendapat jaminan yang bagus		
		penilaian diri	persentasi kerja menjadi pertimbangan dalam kenaikan pangkat		
		Layanan Informasi	informasi peluang meningkatkan karir terbuka bagi seluruh karyawan		
		minat dan tingkat kepuasan kerja pegawai	karyawan berminat dalam meningkatkan dan mengembang Kan karirnya		
		Program Pengembangan	organisasi memiliki program pengembangan yang jelas dalam membantu karyawan melakukan pengembangan karir		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
1			karyawan mengikuti dan memahami program pengembangan karir yang diberikan perusahaan		
			perusahaan memiliki program karir yang berkaitan dengan keahlian karyawan		
2	Kinerja pegawai	Pengetahuan	Dengan pengetahuan yang dimiliki saya belum mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik		
			Dengan pengetahuan yang dimiliki saya dapat menguasai bidang tugas lain		
			Dengan pekerjaan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan		
		Kreatifitas	Saya mendahulukan pekerjaan pekerjaan yang		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Pernyataan positif	Pernyataan negatif	
			merupakan prioritas kerja			
			Saya selalu berusaha melakukan penyesuaian pekerjaan dengan pekerjaan pribadi			
			Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan keputusan dikantor			
			Kualitas kerja	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan		
			Saya cenderung lamban dalam mengerjakan suatu pekerjaan			
Kuantitas kerja			Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor			
			Jumlah pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan beban kerja			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
			Kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan		
		Kualitas pribadi	Pekerjaan yang dilakukan selalu saya usahakan untuk maksimal		
			Hasil pekerjaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya		
		Inisiatif	Kualitas pribadi diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan kerja		
			Saya berusaha memiliki inisiatif dalam melakukan setiap pekerjaan		
			Saya belum mematuhi seluruh petunjuk dan prosedur kerja yang ditetapkan		
Dapat dipercaya	Saya memegang erat sistem pendelegasian wewenang , tugas dan tanggungjawa				

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
			b yang ditetapkan		
			Saya bekerja tidak sesuai dengan koridor struktur organisasi kantor		
			Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan yang saya lakukan		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## LAMPIRAN : 2

### ANGKET PENELITIAN

#### 1. Identitas

Nama :

Tanggal pengisian :

*Assalamualaykum Wr, Wb.*

Sebelumnya saya mengucapkan maaf apabila kegiatan yang saya lakukan mengganggu aktifitas yang sedang dilakukan bapak/ibu. Adapun kegiatan yang saya lakukan adalah pengambilan data terkait dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT, Media Swara Prima Dumai.”** Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, saya meminta kesediaan dari bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian yang saya sediakan dibawah ini, atas kesediaan dan partisipasinya saya mengucapkan terimakasih.

*Wassalamualaykum Wr, Wb.*

#### 2. Petunjuk Pengisian Angket

- Tulis data diri pada tempat yang sudah disediakan.
- Beri tanda *checklist* ( pada salah satu kolom pilihan yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara, dengan item jawaban sebagai berikut:

**SS : SANGAT SETUJU**

**KS : KURANG SETUJU**

**STS : SANGAT TIDAK SETUJU: SETUJU**

**TS : TIDAK SETUJU**

Contoh pengisian angket:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	setiap karyawan memahami sikap kerja pada dirinya sendiri dan menyesuaikan dengan lingkungan kerja					

- Setiap pertanyaan diharapkan tidak ada yang kosong
- Bila telah selesai mengisi lembar angket, harap segera dikembalikan.

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

**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI DI PT MEDIA SWARA PRIMA DUMAI**

Variable X (Pengembangan karir)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	informasi peluang meningkatkan karir terbuka bagi seluruh karyawan					
2	karyawan yang setia pada perusahaan mendapat jaminan yang bagus					
3	karyawan berminat dalam meningkatkan dan mengembangkannya karirnya					
4	karyawan memiliki prosedur yang jelas dalam mencapai karir					
5	persentasi kerja menjadi pertimbangan dalam kenaikan pangkat					
6	organisasi memiliki program pengembangan yang jelas dalam membantu karyawan melakukan pengembangan karir					
7	perusahaan membantu karyawan dengan memberikan jenjang karir yang bagus pada karyawan yang berprestasi					
8	perusahaan memiliki program karir yang berkaitan dengan keahlian karyawan					
9	organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir					
10	karyawan mengikuti dan memahami program pengembangan karir yang diberikan perusahaan					
11	setiap karyawan mendapat informasi pengembangan karir yang sama dari perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12	karyawan bekerja dengan giat dan sepenuh hati demi mendapat jenjang karir yang bagus					
13	karyawan yang memiliki sikap kerja yang bagusakan mendapat jenjang karir yang baik					

Variabel Y (Kinerja pegawai)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
14	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan beban kerja					
15	Dengan pengetahuan yang dimiliki saya dapat menguasai bidang tugas lain					
16	Saya cenderung lamban dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
17	Kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
18	Dengan pekerjaan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan					
19	Hasil pekerjaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan sayas					
20	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor					
21	Saya mendahulukan pekerjaan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
22	Pekerjaan yang dilakukan selalu saya usahakan untuk maksimal					
23	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
24	Kualitas pribadi diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan kerja					
25	Saya belum mematuhi seluruh petunjuk dan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	prosedur kerja yang ditetapkan					
26	Dengan pengetahuan yang dimiliki saya belum mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
27	Saya bekerja tidak sesuai dengan koridor struktur organisasi kantor					
28	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan keputusan dikantor					
29	Saya berusaha memiliki inisiatif dalam melakukan setiap pekerjaan					
30	Saya selalu berusaha melakukan penyesuaian pekerjaan dengan pekerjaan pribadi					
31	Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan yang saya lakukan					
32	Saya memegang erat sistem pendelegasian wewenang , tugas dan tanggungjawab yang ditetapkan					

**LAMPIRAN : 3**

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	JLM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	JLM
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	62	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	84
2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	59	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	80
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	62	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	78
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	61	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	81
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62	3	5	4	5	5	3	2	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	81
6	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	58	3	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	84
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	62	3	4	4	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	81
8	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	60	2	5	5	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	81
9	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	61	2	4	4	4	4	2	1	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	73
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64	3	4	4	4	5	2	3	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	80
11	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60	3	4	4	4	4	3	3	5	4	2	5	5	5	3	5	4	5	5	5	78
12	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	62	3	4	4	5	5	3	2	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	79
13	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	62	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	79
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	81
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63	3	5	4	5	5	2	2	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	82
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	80
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	77
18	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	60	2	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	76
19	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	5	5	4	79
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	81
21	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	80
22	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	61	3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	82
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	59	2	4	4	5	5	2	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	71
24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	58	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	80
25	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59	2	5	5	5	5	2	2	5	4	1	5	5	5	3	4	5	5	4	5	77
26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	57	3	5	4	4	5	2	2	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	78
27	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	60	3	5	5	4	4	3	1	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	79
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	3	1	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	80
29	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	56	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	77
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64	3	4	4	4	5	2	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	81
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	76
33	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	61	3	5	5	4	4	2	3	4	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	79	
34	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	58	3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	78	
35	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	59	3	5	5	4	4	2	3	5	4	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	76	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	3	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	81	
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	59	3	5	4	5	5	2	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	78	
38	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	3	5	5	5	5	2	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	82	
39	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	60	2	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	81	
40	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60	2	5	4	4	4	2	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	79	
41	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	61	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	83	
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	62	2	5	5	5	4	2	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	79	
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	59	3	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	78	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64	3	5	5	5	5	1	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	76	
45	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	59	3	5	5	5	5	1	3	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	76	
46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63	2	5	5	5	4	3	3	5	5	1	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	78		
47	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	61	3	5	5	4	5	1	3	5	5	1	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	78	
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	77	
49	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	60	3	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	81	
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3	5	4	4	4	3	3	5	5	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	79	
51	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	58	3	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	75		
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64	3	4	4	4	4	3	3	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	75		
53	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	61	3	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	83	
54	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61	3	5	5	4	4	3	2	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	79	



**LAMPIRAN : 4**

**UJI VALIDITAS VARIABEL X CORRELATIOS**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.586**	.122	.139	.142	.237	.233	.347*	.082	.051	.097	.100	.107	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.378	.318	.306	.084	.090	.010	.557	.713	.487	.473	.443	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	.586**	1	.048	.199	.055	.159	.145	.124	-.084	.195	.174	.029	.045	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000		.731	.150	.691	.251	.295	.371	.548	.158	.209	.834	.749	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3	Pearson Correlation	.122	.048	1	.635**	.290*	.008	.229	.302*	.080	.060	.156	.098	.082	.456**
	Sig. (2-tailed)	.378	.731		.000	.034	.952	.096	.026	.565	.669	.261	.482	.555	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X4	Pearson Correlation	.139	.199	.635**	1	.358**	.121	.096	.372**	.210	.209	.142	.019	-.010	.501**
	Sig. (2-tailed)	.318	.150	.000		.008	.383	.491	.006	.127	.130	.304	.892	.942	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X5	Pearson Correlation	.142	.055	.290*	.358**	1	.342*	.128	.088	.127	-.149	.121	.125	-.048	.309*
	Sig. (2-tailed)	.306	.691	.034	.008		.011	.355	.529	.358	.283	.382	.366	.733	.023
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X6	Pearson Correlation	.237	.159	.008	.121	.342*	1	.217	.110	-.033	.003	-.048	-.010	.152	.305*
	Sig. (2-tailed)	.084	.251	.952	.383	.011		.116	.429	.812	.985	.732	.942	.273	.025
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X7	Pearson Correlation	.233	.145	.229	.096	.128	.217	1	.321*	.082	.253	.284*	.125	.221	.496**
	Sig. (2-tailed)	.090	.295	.096	.491	.355	.116		.018	.555	.065	.037	.369	.108	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

X8	Pearson Correlation	.347*	.124	.302*	.372**	.088	.110	.321*	1	.350**	.388**	.189	.254	.356**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.010	.371	.026	.006	.529	.429	.018		.010	.004	.172	.064	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X9	Pearson Correlation	.082	-.084	.080	.210	.127	-.033	.082	.350**	1	.439**	.230	.080	.209	.333*
	Sig. (2-tailed)	.557	.548	.565	.127	.358	.812	.555	.010		.001	.094	.564	.129	.014
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X10	Pearson Correlation	.051	.195	.060	.209	-.149	.003	.253	.388**	.439**	1	.459**	.208	.489**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.713	.158	.669	.130	.283	.985	.065	.004	.001		.000	.131	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X11	Pearson Correlation	.097	.174	.156	.142	.121	-.048	.284*	.189	.230	.459**	1	.586**	.266	.479**
	Sig. (2-tailed)	.487	.209	.261	.304	.382	.732	.037	.172	.094	.000		.000	.052	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X12	Pearson Correlation	.100	.029	.098	.019	.125	-.010	.125	.254	.080	.208	.586**	1	.205	.324*
	Sig. (2-tailed)	.473	.834	.482	.892	.366	.942	.369	.064	.564	.131	.000		.138	.017
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X13	Pearson Correlation	.107	.045	.082	-.010	-.048	.152	.221	.356**	.209	.489**	.266	.205	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.443	.749	.555	.942	.733	.273	.108	.008	.129	.000	.052	.138		.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.514**	.466**	.456**	.501**	.309*	.305*	.496**	.596**	.333*	.562**	.479**	.324*	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.023	.025	.000	.000	.014	.000	.000	.017	.001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

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

UJI VALIDITAS VARIABEL Y CORRELATIONS

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.672**	.245	.227	.049	-.012	.280*	.220	.218	.142	.193	.192	.210	.057	.033	.020	.114	-.080	-.025	.424**
	Sig. (2-tailed)		.000	.074	.099	.725	.931	.040	.110	.114	.305	.163	.165	.128	.683	.812	.887	.412	.568	.859	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	.672**	1	.324*	.353**	.127	-.001	.104	.152	.056	.237	.114	.109	.181	.120	.019	.018	.124	.028	.245	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.009	.359	.993	.456	.274	.686	.084	.411	.432	.190	.387	.890	.896	.371	.840	.074	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	.245	.324*	1	.528**	.122	.057	-.026	-.079	.196	.409**	.111	-.001	.097	.150	.163	-.076	-.237	-.112	.042	.336*
	Sig. (2-tailed)	.074	.017		.000	.378	.680	.849	.570	.156	.002	.426	.991	.486	.277	.238	.583	.084	.419	.764	.013
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	.227	.353**	.528**	1	.435**	.129	.028	-.093	.037	.194	.125	-.044	.089	.242	.063	-.090	-.253	-.089	.141	.343*
	Sig. (2-tailed)	.099	.009	.000		.001	.352	.843	.503	.791	.160	.367	.752	.522	.078	.648	.517	.065	.524	.310	.011
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson Correlation	.049	.127	.122	.435**	1	.447**	.164	-.072	.072	-.032	.173	.084	.308*	.075	-.001	.165	-.105	.032	.315*	.396**
	Sig. (2-tailed)	.725	.359	.378	.001		.001	.235	.606	.607	.817	.211	.546	.023	.592	.995	.234	.449	.817	.020	.003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y11	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.193 .163 54	.114 .411 54	.111 .426 54	.125 .367 54	.173 .211 54	- .455 54	- .353 54	.057 .681 54	.354** .009 54	.343* .011 54	1 54	.250 .068 54	.340* .012 54	.058 .676 54	.113 .418 54	.105 .451 54	.157 .257 54	.099 .477 54	.102 .464 54	.398** .003 54
Y12	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.192 .165 54	.109 .432 54	- .991 54	- .752 54	.084 .546 54	.200 .146 54	.252 .066 54	.173 .212 54	.221 .109 54	.199 .150 54	.250 .068 54	1 54	.438** .001 54	.102 .461 54	.191 .167 54	.371** .006 54	.373** .005 54	.351** .009 54	.365** .007 54	.549** .000 54
Y13	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.210 .128 54	.181 .190 54	.097 .486 54	.089 .522 54	.308* .202 54	.176 .202 54	.246 .073 54	.196 .155 54	.162 .242 54	.154 .265 54	.340* .012 54	.438** .001 54	1 54	.264 .053 54	.177 .201 54	.226 .100 54	.396** .003 54	.440** .001 54	.468** .000 54	.641** .000 54
Y14	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.057 .683 54	.120 .387 54	.150 .277 54	.242 .078 54	.075 .592 54	- .133 54	- .857 54	.256 .062 54	.014 .919 54	.380** .005 54	.058 .676 54	.102 .461 54	.264 .053 54	1 54	.621** .000 54	.169 .222 54	.162 .243 54	.081 .562 54	.176 .203 54	.431** .001 54
Y15	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.033 .812 54	.019 .890 54	.163 .238 54	.063 .648 54	- .995 54	.115 .409 54	.065 .638 54	.309* .023 54	.178 .198 54	.210 .128 54	.113 .418 54	.191 .167 54	.177 .201 54	.621** .000 54	1 54	.190 .169 54	.058 .678 54	.014 .921 54	.102 .461 54	.430** .001 54
Y16	Pearson Correlati on	.020 .018 54	.018 .076 54	- .090 54	- .165 54	.170 .170 54	.123 .123 54	.167 .167 54	.312* .312* 54	.293* .293* 54	.105 .105 54	.371** .371** 54	.226 .226 54	.169 .169 54	.190 .190 54	1 54	.509** .509** 54	.290* .290* 54	.357** .357** 54	.492** .492** 54	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.887	.896	.583	.517	.234	.219	.376	.226	.021	.032	.451	.006	.100	.222	.169		.000	.033	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y17	Pearson Correlation	.114	.124	-.237	-.253	-.105	-.138	.161	.343*	.108	.121	.157	.373**	.396**	.162	.058	.509**	1	.515**	.430**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.412	.371	.084	.065	.449	.319	.244	.011	.437	.384	.257	.005	.003	.243	.678	.000		.000	.001	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y18	Pearson Correlation	-.080	.028	-.112	-.089	.032	.107	.141	.368**	.215	.029	.099	.351**	.440**	.081	.014	.290*	.515**	1	.704**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.568	.840	.419	.524	.817	.440	.310	.006	.118	.836	.477	.009	.001	.562	.921	.033	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y19	Pearson Correlation	-.025	.245	.042	.141	.315*	.250	.044	.193	.192	.235	.102	.365**	.468**	.176	.102	.357**	.430**	.704**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.859	.074	.764	.310	.020	.068	.752	.161	.165	.087	.464	.007	.000	.203	.461	.008	.001	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.424**	.434**	.336*	.343*	.396**	.319*	.398**	.518**	.513**	.480**	.398**	.549**	.641**	.431**	.430**	.492**	.429**	.473**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.013	.011	.003	.019	.003	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

**LAMPIRAN : 5**  
**RELIABILITAS X**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	13

**RELIABILITAS Y**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	19

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

**LAMPIRAN : 6**

**HASIL ANALISIS REGESI LINEAR SEDERHANA**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengembangan karir <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.953	1.57056

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2654.568	1	2654.568	1076.186	.000 <sup>b</sup>
	Residual	128.265	52	2.467		
	Total	2782.833	53			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-32.986	3.219		-10.247	.000
pengembangan karir	1.388	.042	.977	32.805	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai



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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/1622/2018

Pekanbaru, 23 Jumadil Akhir 1439 H

Lampiran : 1 berkas

12 Maret 2018 M

Hal : Penunjukan Pembimbing

a.n. Nurlisari

Kepada Yth,

1. Sdra. Dr. Yasril Yazid, MIS

2. Sdra. Yurnalis, MA.

Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Suska Riau

*Assalamu'alaikum wr. wb.,*

Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama. Nurlisari, NIM 11342206713 Dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Wilmar Dumai**" (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

*Handwritten note:*  
 Dr. Nurlisari  
 an. Yasril Yazid  
 28/3/18



DR. Yasril Yazid, MIS  
 NIP. 19720429200501 1 004

TEMBUSAN :

1. Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan

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

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

Undang-Undang

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



# PEMERINTAH PROVINSI RIAU

## DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117,-PEKANBARU  
 Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/17531  
 TENTANG

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

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/138/2019 Tanggal 11 Januari 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

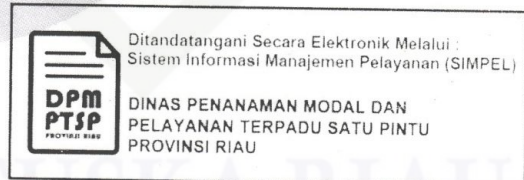
- |                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama              | : | <b>NURLISARI</b>   |
| 2. NIM / KTP         | : | 11342206713  |
| 3. Program Studi     | : | BIMBINGAN KONSELING ISLAM  |
| 4. Jenjang           | : | S1   |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. MEDIA SWARA PRIMA</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT. MEDIA SWARA PRIMA  |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 17 Januari 2019



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Media Swara Prima di Dumai
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

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

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau. UIN Suska Riau is an Islamic University of Sultan Al-Farid Kasim Riau



**PT. MEDIA SWARA PRIMA**

Authorized Distributor

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 066/ MSP-DMI/V/2019

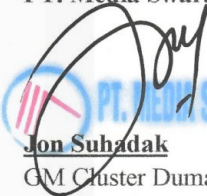
Pimpinan PT. Media Swara Prima Cluster Dumai dengan ini menerangkan :

Nama : NURLISARI  
 NIM : 11342206713  
 Fakultas / Jurusan : BIMBINGAN KONSELING ISLAM

Bahwa nama diatas tersebut telah melaksanakan kegiatan riset / penelitian berkaitan dengan judul "Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Media Swara Prima Dumai".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dumai, 02 Mei 2019  
**PT. Media Swara Prima**

  
**Jon Suhadak**  
 GM Cluster Dumai

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## BIOGRAFI PENULIS

NURLISARI, lahir di Dumai, tepatnya di kecamatan Bukit Kapur kelurahan Bukit Nenas pada tanggal 11 juni 1994, merupakan anak ke tiga dari enam bersaudara. Dilahirkan dari pasangan bapak Saidi Ambia dan ibu Musliha. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 005 Bukit Jin pada Tahun 2006. Setelah menamatkan SD selanjutnya bersekolah di Pesantren Modern Nurul Hidayah hingga tahun 2013.

Ditahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan menyelesaikan pendidikan strata -1 (S1) pada program studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau hingga tahun 2021. Mengikuti Kuliah Kerja Nyata ( KKN ) Di Desa Sungaoi Ara, Tembilahan dan pengalaman Profesi Kerja Lapangan (PKL) dikantor Badan Narkotika Nasiona Pelalawan. Alhamdulillah pada Januari 2021 penulis dapat menyelesaikan strata -1 (S1) pada program studi Bimbingan Konseling Islam Konsentrasi Karir dan Industri Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan berhak menyangandang gelar Sarjana S.Sos.

Penulis menyelesaikan S1 dengan Judul Skripsi “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KPEGAWAI DI PT. MEDIA SWARA PRIMA DUMAI” dibawah bimbingan bapak Dr. Yasril Yazid, MIS