

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN PELALAWAN**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Sosial (S. Sos)**

Oleh :

ANDRI KOMARTELA
11342106646

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442 H/2021 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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
Fak. 0761-562062 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: iain-sj@pekanbaru-riau.net.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan" yang ditulis oleh :

Nama : ANDRI KOMARTELA
NIM : 11342106646
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

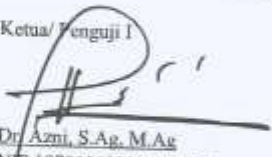
Telah Di Munaqasahkan Dalam Sidang Panitia Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 12 Desember 2019

Sehingga Skripsi Ini Dapat Di Terima Oleh Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.Sos) Pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bekasbaru, 12 Maret 2020
Dekan,
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dr. Nurhikmah, MA
NIP.19660620200604 1 015

TIM UJIAN MUNAQASAH

Ketua/Penguji I

Dr. Azmi, S.Ag., M.Ag
NIP.197010102007011051

Sekretaris/Penguji II

Drs. H. Syahrul Romli, M.Ag
NIP.195706111988031001

Penguji III

Drs. H. Suhaimi, M.Ag
NIP.196204031997031002

Penguji IV

Rahmad S.Pd.M.Pd
NIP.197812122011011006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Nama : Andri Komartela

NIM : 11342106646

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di BNN Kabupaten Pelalawan

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah 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 sidang ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pembimbing 1



M. Fahli Zahtrahadi, M.pd
NIK. 130 417 083

Pembimbing 2



Yurnalis, S.Sos.I, MA
NIP. 130 417 081

Mengetahui,

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam



Mardian Rubani, M.Si
NIP. 19790302 200701 2 023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

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

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah dosen penguji pada seminar proposal fakultas dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa berikut ini :

Nama : **Andri Komartela**
NIM : 11342106646
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan

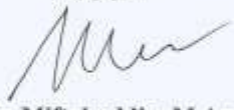
Telah Diseminarkan pada :
Hari : Kamis
Tanggal : 12 September 2019

Dapat Diterima untuk dilanjutkan menjadi Skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam Di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru , 16 September 2019

Penguji Seminar Proposal

Penguji I


Drs. Miftahuddin, M.Ag
NIP.197505112113121003

penguji II


M. Fahli Zahtrahadi, M.Pd
NIK.130 417 083

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O.Box. 1004 Telp. 0761-502223
Fax. 0761-582052 Web. www.uin-suska.ac.id E-mail: iain-06@pekanbaru-indo.net.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Andri Komartela

Nim. : 11342106646

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan “

Adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut 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, 21 Februari 2019

..... membuat pernyataan



6000

Andri Komartela
NIM. 11342106646

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pekanbaru, 15 Januari 2019

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : Pengajuan Ujian Skripsi

a.n. Andri Komartela

Assalamu,alaikum Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara Andri Komartela NIM .11342106646 Dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembang Karir Pegawai BNN di pengkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar sarjana (S.sos) dalam bidag bimbingan konseling islam Fakultas dakwa dan komunikasi Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

Demikian surat pengajuan ini kami buat ,atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wasalamu,alaikum Wr.Wb.

Pembinaan I



M.Fahli zahtrahadi, M.pd
NIK.130 417 083

Pembimbing II



Yurnalis, S. Sos, I, MA
NIK.130 017 081

ABSTRAK

Andri Kormatela, (2019): Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau

Suatu instansi memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk tetap dapat *survive*. Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis industri yang ada, terdapat sisi lain yang sangat positif bagi semua pihak, termasuk perusahaan-perusahaan yang ada Indonesia. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dalam pengembangan karir yang dilakukan oleh pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan upaya untuk meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang di sebabkan perilaku tidak efektifnya kerja serta peningkatan prestasi kerja pegawai yang didasari aspek kinerja yang baik. Permasalahan dalam penelitian ini apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai di di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan program SPSS versi 17.0. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden dari pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Didapatkan hasil penelitian dimana Df atau dk (derajat kebebasan) = $n-230 - 2 = 28$ (t tabel $28 = 1,701$) ternyata nilai t hitung $\geq t$ tabel atau ($3,134 \geq 1,701$), maka H_0 di tolak dan H_a diterima artinya signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Pengembangan Karir Pegawai*

PENGHARGAAN

Segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang terhadap hamba-hambanya untuk memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis curahkan kepada Baginda Nabi besar Muhammad SAW, bersama keluarganya, sahabatnya yang telah membawa umatnya dari alam yang gelap gulita menuju alam yang terang benderang, dari zaman jahiliyyah menuju zaman yang penuh dengan cahaya keimanan dan ilmu pengetahuan. Semoga di Yaumul akhir kita tergolong sebagai umatnya yang memperoleh syafaatnya.

Skripsi dengan judul “Pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai BNN di kabupaten Pelalawan”, merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos.) pada Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Rasa cinta dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Sadul Abbas . telah melimpahkan segenap kasih sayang, dukungan moril dan materil dan Ibunda Iyul yang juga selalu melimpahkan kasih sayang dan memberi semangat serta selalu mendoakan penulis hingga terkabullah salah satu do'anya ini yaitu telah selesainya penulis menajajaki pendidikan S1. Terima kasih atas segala hantaran do'a yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Usaha yang dilakukan penulis tidak berarti apa-apa tanpa do'a hajat dan kasih sayang Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT memberikan kesempatan kepada penulis untuk membahagiakan Ayah dan Ibu. Aamiin.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menghaturkan dengan penuh rasa hormat ucapan terimakasih yang dalam kepada:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta seluruh stafnya.
2. Bapak Dr. Nurdin A Halim, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta seluruh stafnya.
3. Ibu Mardiah Rubani, M.Si. selaku Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Listiawati Susanti, MA selaku Sekretaris Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan selaku Penasehat Akademik yang memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis selama perkuliahan.
5. Bapak M.Fahli zahtrahadi ,M.pd dan bapak, Yurnalis S,sos.I MA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membagi ilmunya dengan sabar, meluangkan waktu, serta tenaga dalam membimbing penulis dalam membuat skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Bimbingan Konseling Islam.
7. Bapak Andi salamon,SH . selaku Kepala BNN dan Pegawai yang bertugas di Kantor kabupaten pelalawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi kepada penulis selama proses penelitian.
8. Untuk saudaraku terkasih Kakanda maspuri.Spd. dan dan lizia hastri S.pd yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Untuk keluarga SADUL ABBAS yang selalu mendoakan dan mendukung serta memotivasi kepada penulis.
10. Sahabatku tercinta sedari kecil Roki,Misi yang selalu setia memberikan dukungan dan masukkan kepada penulis.
11. Sahabatku anggota Armin Nur Aini, robidarwis Ratna dan Inaya Hikmah yang selalu memberi motivasi dan bantuan menjelang selesainya skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Untuk keluarga baruku di perantauan Ajeng Mahya Sugesti, Widi Sahaya, Endah Pramesti yang selalu mau direpotkan dan yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
13. Adek angkat tersayang gapbrel yang selalu memberikan perhatian penuh kepada penulis.
14. Sahabatku rifki cahyo, riski ,Nurmita sari ,lza lianti yang selalu di repotkan dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
15. Sahabatku anggota BKI Karir dan Industri angkatan 2014 Defitri, Melia Warni, Akbar Nates, Febri Helmi, Zamharir Munawar, M.Suhadi, Mahadi, Al Hakim, Wahyu Restiafandi, yang selalu menemani dan memberi semangat dalam jatuh bangunnya selama kegiatan perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
16. Teman-teman KKN Desa tanjung damai siak kecil kab.bengkalis ,fira ,alex,mahmuna,bani,fitri,resti,zaki Pratama.
17. Untuk semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang telah membantu, semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya.

Mohon maaf jika ada pihak yang tidak disebutkan, tanpa mengurangi rasa hormat terima kasih atas segala dukungannya. Penulis sangat sadar akan segala dorongan dan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak atas segala peran dan partisipasinya yang telah diberikan dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Akhirnya penulis mengharapkan mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan kedepannya. *Aamiin YaaRabbal 'Alamin.*

Pekanbaru, 15 Januari 2019

UIN SUSKA RIAU

ANDRI KOMARTELA
NIM. 11342106646

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSEMBAHAN



Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih, Maha Penyayang

Ya Allah

Kepada-Mu aku bersujud dan bersyukur
dengan kelemahanku sebagai manusia

Berbagai cobaan, rintangan dan air mata tentu saja bahagia
Kudapati dalam proses mendapatkan gelar sarjana
Tak pernah bosan ku selalu berusaha dan berdo'a
Mudahkanlah setiap langkah yang ku tempuh

Ayahanda dan Ibunda tercinta

Dengan do'a dan tetesan keringatmu kubisa menggapai cita-cita
Hari ini telah kudapati apa yang telah aku impikan
Engkau telah menghantarkan aku ke hari depan
Walau esok masih menjadi tanya

Ya Allah

Lindungilah kedua orang tuaku dan kedua abangku yang selalu
Memberikan cinta dan kasih sayangnya
Sikap bijaksana dari yang diberikan ayah
Sikap welas asih yang selalu ditanamkan dari ibu
Pribadi yang mandiri yang diajarkan kedua Abangku
Membuatku tumbuh menjadi pribadi yang kuat

Untuk keluargaku tercinta terimakasih atas segala hal yang
kalian berikan semoga Allah selalu melindungi kita dan
kebahagiaan senantiasa menyertai langkah kita

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah.....	3
C. Identifikasi Masalah.....	4
D. Batasan masalah.....	5
E. Rumusan masalah.....	5
F. Tujuan dan Kegunaan penelitian.....	5
G. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	7
B. Kajian Terdahulu.....	25
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	25
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Uji Validitas Angket	30
F. Realibilitas Angket.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	33
B. Visi BNNK Pelalawan	36
C. Misi BNNK Pelalawan.....	36
D. Strategi BNNK Pelalawan.....	36
E. Arah dan Pola Pengembangan	37
F. Bagian Kerja di BNNK Pelalawan.....	38
G. Struktur Organisasi.....	39

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
B. Uji Validitas	71
C. Pembahasan.....	73

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Tabel Konseptual dan Operasional Variabel.....	26
Tabel V.1	Pimpinan Bapak/Ibu menganggap organisasi sebagai milik pribadi.....	40
Tabel V.2	Pimpinan Bapak/Ibu tidak mau menerima saran dari bawahannya.....	41
Tabel V.3	Pimpinan Bapak/Ibu mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya.....	41
Tabel V.4	Pimpinan Bapak/Ibu selalu membiarkan anggotanya untuk berbuat sesuai dengan keinginan masing-masing (pegawai).....	42
Tabel V.5	Pimpinan Bapak/Ibu selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan.....	42
Tabel V.6	Pimpinan Bapak/Ibu sering berkonsultasi dengan bawahan.....	43
Tabel V.7	Pimpinan Bapak/Ibu memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai tujuan apa, bagaimana dan kapan melakukan pekerjaan.....	44
Tabel V.8	Pimpinan Bapak/Ibu melakukan pengawasan yang ketat terhadap pegawainya dalam melakukan pekerjaan.....	44
Tabel V.9	Pimpinan Bapak/Ibu membuat semua keputusan dan kebijakan sendiri (pegawai tidak dilibatkan) menyangkut pelaksanaan kerja.....	45
Tabel V.10	Pimpinan Bapak/Ibu menerapkan pola komunikasi satu arah (pimpinan lebih banyak bicara dari pada pegawai) lebih banyak mendengarkan mengikuti.....	46
Tabel V.11	Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota.....	64
Tabel V.12	Pimpinan Bapak/Ibu tidak melakukan pengawasan dalam melakukan kerja.....	47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel V.13	Pimpinan Bapak/Ibu menyerahkan semua keputusan dan kebijakan menyangkut pekerjaan pegawai.....	47
Tabel V.14	Pemimpin selalu melakukan hubungan baik dengan pegawai	48
Tabel V.15	Pimpinan Bapak/Ibu melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan pada pegawai	48
Tabel V.16	Pemimpin memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	49
Tabel V.17	Pemimpin melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan	50
Tabel V.18	Bapak/Ibu memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan	50
Tabel V.19	Bapak/Ibu memiliki tingkat kualitas kerja yang sangat tak maksimal dalam bekerja.....	51
Tabel V.20	Bapak/Ibu memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan	51
Tabel V.21	Bapak/Ibu memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan.....	52
Tabel V.22	Bapak/Ibu dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.....	53
Tabel V.23	Pegawai yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan.....	53
Tabel V.24	Pegawai yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.....	54
Tabel V.25	Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.....	54
Tabel V.26	Pegawai mampu meraih prestasi yang diharapkan oleh diri sendiri maupun organisasi	55
Tabel V.27	Kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh pegawai.....	55

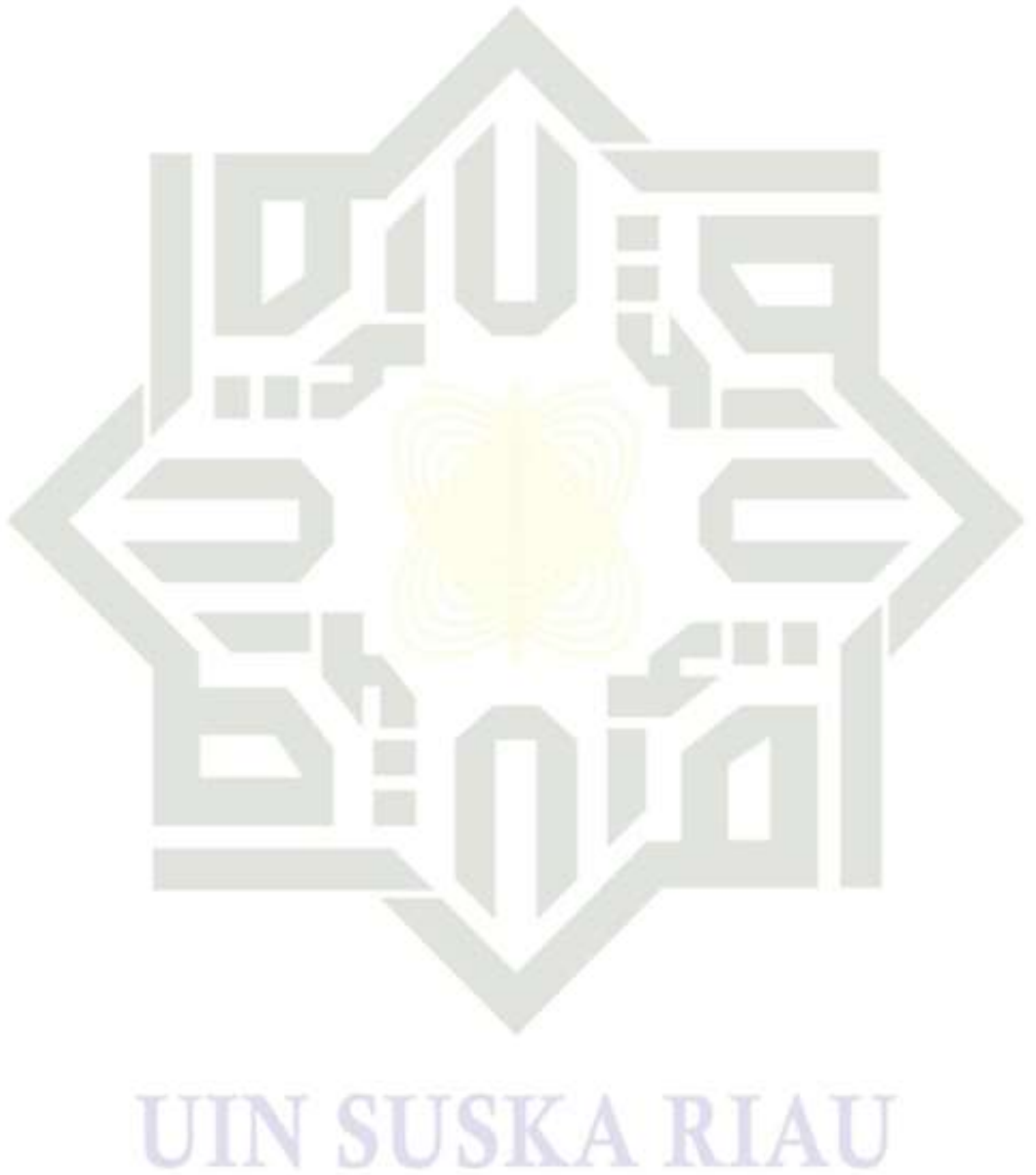
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel V.28	Peran manajemen sangat aktif dalam pengembangan karir pegawai.....	56
Tabel V.29	Pegawai memiliki kecakapan kerja yang dapat diandalkan	56
Tabel V.30	Pegawai merasa terikat secara emosional pada organisasi	57
Tabel V.31	Pegawai menerima dan percaya terhadap tujuan-tujuan organisasi.....	58
Tabel V.32	Pegawai memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi organisasi.....	58
Tabel V.33	Pegawai mampu membuat jaringan kerjasama yang efektif	59
Tabel V.34	Pegawai membangun komunikasi tim atau rekan kerjanya dengan baik	59
Tabel V.35	Pegawai menganggap bahwa bekerja diperusahaan ini sebagai suatu kewajiban.....	60
Tabel V.36	Pegawai memiliki hasil kinerja yang membanggakan bagi organisasi.....	60
Tabel V.37	Pegawai bersedia bekerja secara optimal atas nama Organisasi.....	61
Tabel V.38	Rekapitulasi Jawaban responden varaibel X	62
Tabel V.39	Rekapitulasi jawaban responden variabel Y	66
Tabel V.40	Uji realibilitas.....	70
Tabel V.41	Hasil uji validitas variabel X.....	71
Tabel V.42	Hasil uji validitas variabel Y.....	72
Tabel V.43	Deskriptip Staties	73
Tabel V.44	Correlations	73
Tabel V.45	Variabel Entered/Removed	74
Tabel V.46	Model Summary.....	75
Tabel V.47	Annova	75
Tabel V.48	Coefficients	76

DAFTAR GAMBAR

© Hak cipta Diilik UIN Suska Riau	
gambar IV.1	Struktur Organisasi39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-Kisi Kuesioner	82
Lampiran 2	Angket untuk Karyawan	83
Lampiran 3	Tabulasi skor Variabel X	86
Lampiran 4	Tabulasi skor Variabel Y	87
Lampiran 5	Validitas Angket Variabel X.....	88
Lampiran 6	Validitas Angket Variabel X.....	89
Lampiran 7	Hasil Pengolahan data di SPSS.....	90
Lampiran 8	Dokumentasi	93

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

A. Latar Belakang

Suatu instansi memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk tetap dapat *survive*. Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis industri yang ada, terdapat sisi lain yang sangat positif bagi semua pihak, termasuk perusahaan-perusahaan yang ada Indonesia. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan.

Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia untuk secara efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara

lain: Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Burns pemimpin adalah pribadi yang mampu membujuk pengikutnya atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan ini merefleksikan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, yang diharapkan oleh pemimpin atau pengikut.¹

Pemimpin yang Reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik.². Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering

¹ Enceng, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Universitas Terbuka 2014) hlm. 5

² Dewy Sandy T, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, Fak. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013 (vol.no.3 september 2013) hal. 209

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.³ Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang.

Badan Narkotika Nasional adalah sebuah lembaga non kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pembrantasan penyalahgunaan, dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya. BNN salah lembaga yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia termasuk salah satunya di Kabupaten pelalawan.

Pada dasarnya tidak ada perberdaan antara lembaga BNN di Kabupaten Pelalawan di bandingkan dengan BNN di daerah lain secara fungsional, namun sedikit berbeda dalam konteks penyelenggaraan tugas keseharian. Dalam obrservasi pra penelitian ada banyak gejala yang didapati di lapangan baik dari dari karyawan atau pegawai maun dari pucuk kepemimpinan. Adapun gejala-gejala tersebut akan dirincikan dalam identifikasi masalah.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam pemakaian istilah mengenai judul dalam penelitian ini, maka penulis akan menjelaskan istilah yang digunakan dalam penelitian ini yang nantinya akan dijadikan pegangan dan pedoman dalam penelitian.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.

³Junaidi, *Gaya Kepemimpinan*, (Bandung: Rineka Cipta, 2010) hal. 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

C. Identifikasi Masalah

1. Kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya.⁴
 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh *departemen personalia* untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.⁵
 3. Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah(mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu .⁶
1. Kurang disiplin pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.
 2. Kurangnya keseriusan dalam melakukan pekerjaan terlihat dari banyak pekerjaan karyawan yang tidak selesai.
 3. Kurangnya penghargaan atau *reward* dari atasan kepada pegawai yang berprestasi.
 4. Kurangnya ketegasan atasan kepada pegawai yang melanggar aturan
 5. Kurangnya program yang bersifat pengembangan diri pegawai dalam meningkatkan SDM pegawai

⁴ Wirawan, *Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hal. 62

⁵ Rivai Zainal, Veithzal, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali, 2013) hal

⁶ A.W. Widjaja. *Administrasi Kepegawaian* (Bandung:2006). Hal.113

6. Banyaknya program yang tersusun tidak berjalan dengan efektif
7. Kurang perhatian atasan terhadap kesejahteraan pegawai terutama pegawai honorer.

D. Batasan Masalah

Menghindari biasanya kajian penelitian dan agar lebih fokusnya kajian penelitian, maka perlu dibuat batas masalah. Adapun kajian yang akan dibahas dalam penelitian ini terfokus pada ranah pengaruh kepemimpinan dan hubungan dengan karir pegawai BNN Kabupaten Pelalawan.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan urian di atas latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai di BNN Kabupaten Pelalawan?”

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian haruslah sejalan dengan rumusan penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai di BNN kabupaten pelalawan.

2. Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberi mafaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang khususnya bimbingan konseling islam karir dan industri atau bidang ilmu yang lain yang relavan, juga penelitian yang terkait dengan kepemimpinan dan 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.

b. Manfaat praktis

Bagi instansi atau perusahaan, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan upaya untuk meminimalisir pelanggaran pelanggaran yang di sebabkan perilaku tidak efektifnya kerja serta peningkatan prestasi kerja pegawai yang didasari aspek kinerja yang baik.

C. Sistematika Penulisan

Untuk melihat gambaran umum tentang proposal ini, selayang pandang dapat dilihat pada susunan sistematika penulisan yang penulis gambarkan sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini berisikan kerangka teori, kajian terdahulu, definisi konseptual dan operasional variabel dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan gambaran umum tentang Desa Terusan Baru Kecamatan Pangkalan kerinci, Kabupaten Pelalawan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari data angket atau kuesioner dari responden dilokasi penelitian.

BAB VI: PENUTUP

Berisikan Kesimpulan, saran, daftar pustaka dan 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.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dikemukakan kajian teoritis sesuai dengan masalah yang akan dibahas. kajian teoritis merupakan dasar pemikiran untuk mengkaji atau menjelaskan teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut George R. Terry daam Aceng , *leadership is activity of influencing people to strive willing for mutual objective*¹³ artinya Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.¹⁴

Menurut david mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.¹⁵

Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya memengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu.

2. Teknik-teknik Kepemimpinan

Pemimpin ketika mengambil keputusan dan memecahkan suatu masalah dalam perusahaan memiliki teknik-teknik khusus yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Menurut Gray Yuki seperti yang dikutip oleh Aceng adalah teknik pemimpin yang harus dimiliki dan harus dikembangkan diantaranya:

¹³ *Ibid*, hlm. 7

¹⁴ Goerge R, Terry. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*, (Jakarta: PT.Rineka Putra 2009) hal 118

¹⁵ David. *Teori dan Pratek Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Rineka Putra 1983) Hal 37

- a. Perhatian terhadap prestasi, pemimpin memberikan perhatian kepada bawahan atau pegawai yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang tinggi.
- b. Tenggang rasa, pemimpin membina sikap yang ramah serta mengembangkan sikap objektif dan terbuka kepada bawahan dalam perusahaan.
- c. Inspirasi, pemimpin merangsang membangun rasa antusias bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan sehingga memunculkan rasa percaya diri anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
- d. Penghargaan berupa pengakuan, kepemimpinan menekankan perhatian pada penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi bahwa secara efektif dan terhadap kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan.
- e. Merancang kemungkinan-kemungkinan penghargaan, pemimpin menghargai prestasi bawahan dengan memberikan kenaikan upah, promosi, karena telah menyelesaikan tugas-tugas yang sangat banyak dari pemimpin. Partisipasi keputusan, pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mempengaruhi keputusan.
- f. Pendelegasian otonomi, pemimpin mendelegasikan otoritas dan tanggung jawab terhadap bawahan serta mengizinkan untuk menetapkan bagaimana mengerjakan pekerjaannya.
- g. Penjelasan peran, pemimpin menginformasikan kepada bawahan tentang tugas-tugas dan tanggung jawabnya, menetapkan peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang harus ditaati serta memahami keluhan yang dirasakan oleh mereka.
- h. Penetapan tujuan, pemimpin menekankan pentingnya penetapan tujuan dan setiap perbuatan tertentu bagi setiap aspek pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- i. Pelatihan, pemimpin menetapkan kebutuhan pelatihan yang di butuhkan oleh bawahan dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai keperluan.
- j. Penyebaran informasi, pemimpin memberikan informasi kepada bawahan tentang pengembangan yang mempengaruhi segala kegiatan yang ada di perusahaan.
- k. Pemecahan masalah, pemimpin memberikan kesempatan kepada I)
 - l. Bawahan pada saat masalah tersebut harus diselesaikan dengan cepat.
 - m. Fasilitas kerja, perhatian pemimpin terhadap kelengkapan peralatan, jasa-jasa pendukung serta berbagai sumber lainnya yang dapat memperlancar tugas bawahan.
 - n. Fasilitas interaksi, pemimpin menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan agar bawahan dapat berinteraksi secara kekeluargaan, bekerja sama, saling tukar informasi dan ide, serta saling membantu antar sesama anggota kelompok.
 - o. Pengelolaan konflik serta membantu menyelesaikan konflik yang dialami bawahannya. Kedisiplinan, pemimpin menerapkan kedisiplinan baik bagi dirinya dan juga bawahannya serta memberikan hukuman bagi yang melanggarnya dengan memberikan sanksi dan juga pemecatan.¹⁶

3. Etika-Etika Pemimpin

Etika-etika pemimpin sangat diperlukan oleh pemimpin untuk membatasi perilaku atau sikap yang dapat menyebabkan hubungan antara pemimpin dengan bawahan menjadi renggang atau keharmonisan menjadi tercipta. Karena itu pemimpin diharapkan dapat memiliki etika-etika luhur antara lain::

Dedikasi, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada karyawannya agar dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin yang mempunyai dedikasi yang cukup tinggi akan membela, melayani, mendorong baik karyawannya maupun rekan kerjanya untuk mencapai

¹⁶ Yuki, Gary . *Kepemimpinan dalam organisasi*, (Jakarta : Indeks 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.

cita-cita bersama sebagai wujud kecintaan dan pengabdianya untuk perkembangan serta kemajuan perusahaan.

- a. *Empathy*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dengan merasakan apa yang dirasakan oleh bawahannya. Karena pemimpin mempunyai kemampuan dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaan sehingga dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan kelompok kerja, baik karyawan maupun lingkungan. Efek yang ditimbulkan adalah kegairahan untuk memperkuat kredibilitas dan kompetensi orang yang dipimpinnya tanpa henti-henti.
- b. *Memaafkan dan melupakan kesalahan*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya, karena pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai jiwa besar dengan memaafkan bawahan/ karyawannya yang telah melakukan kesalahan betapa pun besar kesalahan yang diperbuat begitu juga sebaliknya.
- c. *Cinta*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin, karena hidupnya yang penuh dengan cinta dan dia mampu menumbuhkan sikap saling mencintai di lingkungan pekerjaannya.
- d. *Melayani*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin, karena dia adalah orang yang selalu haus untuk melayani sesamanya bukan hanya di tempat kerja akan tetapi di manapun dia berada.¹⁷

Menurut Blanchard dan Peale, pemimpin yang beretika yaitu: pemimpin harus berperilaku sewajarnya dan mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Oleh karena pemimpin merupakan contoh bagi karyawan, maka pemimpin dilarang untuk berperilaku yang melanggar moral kemanusiaan. Lalu, pemimpin tidak cukup hanya dengan memiliki kepercayaan diri saja, akan tetapi harus pula memiliki kesabaran agar terhindar dari keputusan yang salah dan spekulatif. Pemimpin juga harus memiliki keteguhan perndirian terhadap apa yang diputuskan. Keteguhan dapat memberikan semangat tersendiri bagi karyawan. Pemimpin harus

¹⁷ Soadiah, *Perilaku dan Etika Pemimpin*, (Jakarta: Lentera, 2013). hlm 21-22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pula memiliki sikap yang konsisten dan tidak akan mudah berubah perilaku yang sudah menjadi identitas kepemimpinannya.¹⁸

a. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rifai seperti yang dikutip oleh Sodiah Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi), menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan terkait dengan kondisi sosial. Oleh sebab itu, fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam suatu organisasi. Lebih lanjut dijelaskan secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi Instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan.
- 2) Fungsi Konsultatif Fungsi ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah.
- 3) Fungsi Partisipasi Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.
- 4) Fungsi Delegasi Pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi. Namun bawahan yang menerima delegasi itu adalah orang yang dapat dipercaya serta memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
- 5) Fungsi Pengendali Fungsi pengendalian dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas bawahannya.¹⁹

¹⁸ H. Blanchard. *Pendayungan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga 2003)

¹⁹ Wahjosumidjo, Dkk. *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.²⁰ Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.²¹

Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.²²

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai

²⁰ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: GRAHA ILMU,2012). hlm.117

²¹ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen SDA untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) hal 212

²² Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002). hlm.219

dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun, baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya.

Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya. Sedangkan pengertian pengembangan karir yang lain menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara *diklat* dan cara *nondiklat*.²³

Samsudin mengemukakan sebagai berikut: “pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”. Berdasarkan uraian tersebut, berikut dikemukakan bahwa peningkatan status seseorang dalam organisasi hendaknya dilaksanakan secara adil, dalam arti bahwa dalam berkarier tersebut adalah adanya pola karier yang jelas dan bisa dijadikan pegangan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkarier tanpa membedakan satu sama lain. Hal ini dapat terjadi bila memang pengembangan karier itu sudah diatur sedemikian rupa dengan kriteria-kriteria yang logis, rasional, dan jauh dari tafsir subjektivitas.

Kriteria-kriteria tersebut hendaknya dapat diinformasikan kepada pegawai secara luas dan terbuka, sehingga mereka semua dapat mengetahui dan mengukur dirinya apakah memenuhi kriteria tersebut atau belum. Individu dapat mempergunakan kesempatan yang ada untuk meraih keberhasilan karier, setelah mengetahui kompetensi yang dibutuhkan pada karier tanpa batas (*boundaryless career*). Namun, adanya pergeseran dari karier terbatas menuju karier tanpa batas menghadapkan individu pada suatu masalah di luar pengalaman yang telah dimiliki. Pengembangan karier tanpa batas, telah menuntut perlunya leksikon yang dapat dipergunakan untuk melakukan evaluasi, perencanaan, peninjauan ulang, dan analisis karier tanpa batas.²⁴

Sedangkan Leibovitz mendefinisikan *career development* atau pengembangan karir sebagai berikut :”*Is not a one-shot training program or career-planning workshop. Rather, it is an ongoing organized and formalized effort that recognizes people as a vital*

²³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta, 2002, Hlm.183-184

²⁴ Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka setia 2006) hal 45

organizational resource".²⁵ Atas dasar uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa pengembangan karir dapat dijadikan alat, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai yang bersangkutan, sehingga kedua belah pihak dapat dipertemukan kepentingannya. Oleh karena itu, melalui informasi pengembangan karir organisasi dapat menawarkan kepada pegawai jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh para pegawai mulai dari saat pertama kali bekerja pada organisasi tersebut, sampai dengan posisi puncak yang dapat dicapainya apabila yang bersangkutan mampu memenuhi kriteria-kriteria yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan-jabatan yang lowong, sehingga tidak terjadi kekosongan.

Dengan kata lain, setiap ada lowongan jabatan pegawai yang ada sudah dipersiapkan sedemikian rupa untuk menempati posisi tersebut. *Career development* bukanlah *training program* yang hanya dilaksanakan sekali dan bukan pola lokakarya *career planning*. *Career development* mulai dilaksanakan pada 1970-an, kegiatannya diintegrasikan dengan program-program *Human Resource Development* seperti penilaian kinerja dan *training*. *The Us General Accounting Office* merupakan lembaga yang memulai *career counseling* dan asistensi pencarian kerja bagi pegawainya. Pada 1991, lembaga tersebut mengorganisasikan layanan *career* dalam suatu *Career Resource Center*. Para manajer menggunakan lembaga ini untuk membantu pegawainya, termasuk untuk mutasi dan perencanaan pensiun. Informasi karir tersebut, akan memotivasi pegawai untuk merencanakan karir mereka masing-masing, dalam arti kepada mereka yang potensial dan mampu mengembangkan dirinya dapat mempersiapkan diri untuk berkarir sampai dengan posisi puncak di organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, suatu organisasi harus membuat suatu pengembangan karir sebagai suatu kunci strategi bisnis jika ingin

²⁵ Kaswan . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha ilmu 2012) hal 24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bertahan hidup dalam persaingan bisnis yang semakin tajam. Dalam abad teknologi informasi seperti sekarang ini organisasi lebih bersandar pada pegawai-pegawai yang memiliki keahlian dan inovasi yang merupakan investasi penting.²⁶ Sebagian besar karyawan memahami bahwa (bila tiba harinya) paling tidak mereka akan dapat lebih mudah dipasarkan.²⁷

b. Ruang Lingkup Perencanaan Karir

Suatu perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting, bahkan ikut menentukan dinamika organisasi, dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian maka ruang lingkup perencanaan karir mencakup hal-hal sebagai berikut :

- 1) Perencanaan jenjang jabatan/ pangkat individu karyawan/ anggota organisasi.
- 2) Perencanaan tujuan-tujuan organisasi.

Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena keduanya saling berkaitan. Karena jelas bahwa seseorang dijenjang karirkan justru untuk menunjang kepentingan dan atau tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap perencanaan karir pasti mengarah kepada tercapainya kepentingan-kepentingan atau tujuan-tujuan organisasi. Makin lancar perencanaan dan pelaksanaan karir anggota organisasi sesuai persyaratan yang ada, makin dinamis organisasi yang bersangkutan²⁸

Pengembangan karir dibagi menjadi dua, pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional. Pengembangan karir secara individual setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penititan karirnya lebih lanjut. T. Hani Handoko dalam bukunya tersebut terdahulu mengatakan

²⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2012). hlm. 334-337

²⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*, (Jakarta: PT INDEKS, 2005). hlm. 47

²⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*, BPFE, (Yogyakarta: 2007). Hlm. 76

bahwa ada enam kegiatan pengembangan karir yang dilakukan masing-masing individu.

- 1) Prestasi Kerja, kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.
- 2) *Exposure*, kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya
- 3) Permintaan Berhenti, hal ini merupakan cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan karir di tempat lain.
- 4) Kesetiaan Organisasional, kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan
- 5) *Mentors dan Sponsors*, seringkali yang menjadi sponsor karyawan adalah atasan mereka.
- 6) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan²⁹

c. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun begitu umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

- 1) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap,

²⁹ Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE 2012) hal 34

tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

- 2) Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
- 3) Mutasi adalah merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatannya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

d. Prinsip-Prinsip dalam Pengembangan Karir

Menurut Mondy pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Lebih lanjut Mondy menjelaskan beberapa prinsip dalam pengembangan karir antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- 2) Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.

- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- 4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.³⁰

e. Tujuan Pengembangan Karir

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan pengembangan karir pegawai tersebut, berikut ini dikemukakan pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Rivai mengemukakan sebagai berikut. “Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

Komitmen dalam program pengembangan karir dapat menunda keusangan dari sumber daya manusia yang memberatkan organisasi.” Atas uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa seorang pegawai merupakan orang yang paling berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Bila mereka (pegawai) sendiri memperlihatkan tampilan-tampilan dan sikap tidak proaktif dalam pengembangan karir, mustahil mereka akan mendapat kesempatan untuk pengembangan karir tersebut. Kecuali ada mukjizat tertentu

³⁰ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011).hlm. 81

yang berupa nasib baik baginya. Pertama-tama mereka harus mempunyai kepedulian tinggi tentang berbagai perkembangan organisasi tempat mereka bekerja dan mereka harus banyak mencari informasi tentang apa yang diinginkan organisasi darinya.

Seorang pegawai yang ingin mendapat pengembangan karier harus mencari informasi tentang :

- 1) Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya.
- 2) Sistem promosi apa yang berlaku dalam organisasinya.
- 3) Bila syarat harus mengikuti pelatihan, apakah pelatihan itu diadakan oleh organisasi, atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan.
- 4) Apakah faktor keberuntungan berperan atau tidak dalam pengembangan karier.
- 5) Mana yang lebih dominan dalam menentukan promosi, apakah prestasi kerja atau senioritas

Selanjutnya Handoko mengemukakan sebagai berikut. “Tujuan pengembangan karir pegawai adalah (1) untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka *qualified*; (2) untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih, dan (3) untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil”. Atas dasar uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa yang paling mengetahui tentang kelebihan maupun kelemahan seorang pegawai adalah atasan langsung mereka.³¹

f. Manfaat Pengembangan Karir

Program pengembangan karir memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh organisasi dengan mengembangkan karir antara lain :

³¹ M. Kadarisman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2007) hlm. 46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
- 2) Menjamin ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan.
- 3) Meningkatkan motivasi karyawan.
- 4) Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik

Sedangkan manfaat yang diperoleh karyawan dari pengembangan karir adalah:

- 1) Meningkatkan tanggung jawab;
- 2) Memaksimalkan penggunaan potensi seseorang;
- 3) Meningkatkan otonomi;
- 4) Menambah tantangan dalam bekerja.

Sedangkan manfaat pengembangan karir secara umum adalah :

- 1) Mengembangkan prestasi pegawai.
- 2) Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- 3) Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- 4) Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
- 5) Memberikan kepastian hari depan. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.³²

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Dalam perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh pegawai dalam merencanakan karirnya dan oleh organisasi dalam membantu pegawainya untuk merencanakan serta merealisasikan karirnya adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Pengetahuan ini sangat diperlukan dalam upaya menentukan apa yang dilakukan organisasi sehingga

³² Ambar, *MSDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). Hlm. 93

perencanaan karir individu akan bermanfaat bagi organisasi atau mendukung tujuan-tujuan organisasi.³³

Di samping peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, ada berbagai faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir.

Hasibuan memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

- 1) Hubungan pegawai dan organisasi Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.
- 2) Personalia pegawai Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.
- 3) Faktor eksternal Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.
- 4) Politik dalam organisasi Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.
- 5) Sistem penghargaan Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.
- 6) Jumlah pegawai Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

³³ Marihot Tua Efendi Hariandja. Manajemen Sumber Daya, (Jakarta: PT Grasindo 2002)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 7) Ukuran organisasi Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.
- 8) Kultur organisasi Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.
- 9) Tipe manajemen Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang.³⁴

h. Tahapan Pengembangan Karir

Pengembangan diri seseorang dalam konteks karyawan di sebuah organisasi atau institusi adalah identik dengan pengembangan karir. Karena karir adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh seorang (karyawan) selama masa kerjanya atau tugasnya yang memberikan kelangsungan, keteraturan, dan nilai bagi kehidupan seseorang atau karyawan tersebut. Secara umum perjalanan karir seorang (karyawan atau pekerja) dikelompokkan menjadi 4 tahapan, yakni : penajakan, pemantapan, pemeliharaan, kemunduran. Perkembangan atau perjalanan karir tersebut biasanya linier dengan bertambahnya usia seseorang.

³⁴ Hasibuan, *Melayu. Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2005)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 1) Pada usia antara 15-24 tahun, dimana pada umumnya seseorang biasanya masih dalam bangku pendidikan (siswa atau mahasiswa), mereka sudah mulai memikirkan pekerjaan yang cocok bagi dirinya. Dengan perkataan lain mereka sudah mulai melakukan penajakan terhadap pekerjaan atau karirnya. Sebagian dari kelompok umur ini, bahkan sudah mulai terjun ke dunia kerja atau bekerja. Sebagian diantara mereka, walaupun sudah mulai bekerja, namun masih juga mencari kesempatan untuk melamar pekerjaan yang lain. Mereka masih dalam tahap penajakan karir.
- 2) Pada usia antara 25-44 tahun, pada umumnya seseorang sudah mulai memantapkan diri pada pekerjaan yang telah dipilih. Mereka sudah tidak tertarik lagi untuk pindah pekerjaan, bila tidak terdesak oleh situasi, misalnya karena terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Di samping karena umurnya memang sudah tidak memungkinkan untuk pindah pekerjaan, juga mempertimbangkan kestabilan ekonomi keluarganya.
- 3) Pada usia 45-60, seseorang (karyawan atau pekerja) sudah mulai pemeliharaan pekerjaan atau karir yang sudah dipilih dan ditekuninya. Pada tahap ini mereka harus mulai menekuni dan meningkatkan kualitas pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh institusi atau organisasi tempat bekerja. Pada tahap ini, pada umumnya seseorang sudah tidak memikirkan untuk pindah pekerjaan lagi, dan konsentrasi pada pekerjaan atau karirnya, demi juga untuk keluarga dan anak-anaknya.
- 4) Pada usia di atas 60 tahun (di Indonesia : di atas 55 tahun), seseorang sudah mulai melewati puncak karirnya, dan mulai tahap penurunan. Pada usia ini biasanya orang sudah menunggu masa pensiun, dan bahkan sudah berhenti untuk mengembangkan karirnya.³⁵

³⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009). Hlm. 170-171

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

I. Jenjang dan Jabatan karir Badan Narkotika Nasional

a. Jenjang Jabatan

- 1) Penyidik BNN Ahli Pertama.
- 2) Penyidik BNN Ahli Muda.
- 3) Penyidik BNN Ahli Madia.

b. Jenjang Pangkat dan Golongan

1. Penyidik BNN Ahli Pertama, pangkat:
 - a. Penata Muda, golongan ruang III/a.
 - b. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
2. Penyidik BNN Ahli Muda, pangkat:
 - a. Penata, golongan ruang III/c.
 - b. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
3. Penyidik BNN Ahli Madia, pangkat:
 - a. Pembina, golongan ruang IV/a.
 - b. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b.
 - c. Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.³⁶

B. Kajian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, ada beberapa judul skripsi mahasiswa atau mahasiswa sebelumnya, yang dalam penulisan ini dijadikan kajian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi Ajeng Retno Kusumawati 2015 (*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia BMI*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Ciledug dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan

³⁶ <https://simpeg.bnn.go.id>, diunduh pada tanggal 16 mei 2018 jam.20.30 WIB
Undang-undang No. 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik Badan Narkotika Nasional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebesar 0,920. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Skripsi Atik Rahmawati Tahun 2013 dengan judul (*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi*). Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja, yang artinya persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan segala aspek yang terkandung didalamnya memberikan kontribusi terhadap loyalitas kerja.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Defenisi Konsep Operasional

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Dengan kerangka teoritis diatas penulis melanjutkan kekonsep operasional. Konsep operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi atau indikator dapat berupa : perilaku, aspek, sifat atau karakteristik. Defenisi operasional bukanlah defenisi teoritis, tetapi defenisi yang berisikan ukuran dari suatu variabel.

2. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam defenisi konsep) Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X) dan pengembangan karir (Y) dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.1
Konsepsional dan Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
Pengaruh Kepemimpinan (X)	<ol style="list-style-type: none"> a. Fungsi Instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan. b. Fungsi Konsultatif Fungsi ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah c. Fungsi Partisipasi Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan d. Fungsi Delegasi Pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi. Namun bawahan yang menerima delegasi itu adalah orang yang dapat dipercaya serta memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi e. Fungsi Pengendali Fungsi pengendalian dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini
Pengembangan Karir (Y)	<ol style="list-style-type: none"> a. Kenaikan pangkat, b. Kenaikan jabatan, c. Alih tugas, d. Alih wilayah kerja, e. Penugasan khusus

D. Hipotesis

Berdasarkan telaah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sudjarwo penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berpola menggambarkan apa yang ada di lapangan dan mengupayakan penggambaran data, bertujuan mengupayakan suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dari suatu peristiwa serta sifat-sifat tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.³⁷

Adapun ciri-ciri penelitian deskriptif menurut Sudjarwo adalah sebagai berikut:³⁸

- a. Deskriptif merupakan penelitian yang membuat narasi data dengan semua hal yang berkaitan dengan pemunculan data.
- b. Karena penelitian deskriptif semata-mata hanya “menggambarkan” maka bisa saja tidak harus mengajukan hipotesis, membuat ramalan atau prediksi. Untuk penelitian ini harus rinci dan lengkap menjelaskan semua fenomena yang ada pada sekitar data.

Bentuk deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan sejumlah data secara kuantitatif. Penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai di BNN Kabupaten Pelalawan.

2. Pendekatan Penelitian

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

³⁷Sudjarwo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju 2010).hlm.51-52.

³⁸*Ibid.*,hlm. 52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilaksanakan di BNN kabupaten pelalawan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dimulai Agustus 2018 sampai September 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³⁹ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BNN Kabupaten Pelalawan berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah seluruh populasi. Apabila populasi kurang dari 100 maka, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah populasi lebih dari 100, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau 30% - 35%.⁴⁰ Sedangkan sampel dalam penelitian ini jumlah kurang dari 100 yaitu 30 orang pegawai maka penulis mengambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawabnya.⁴¹ Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Saifuddin Azwar dalam buku metode penelitian menyatakan

³⁹SuharsimiArikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2006). hlm 12

⁴⁰SuharsimiArikunto, *Ibid*, 33

⁴¹SyofianSiregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. BumiAksara, 2013), hlm. 65.

Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial.⁴²

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini berinteraksi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1) Sangat setuju (SS) | = diberi skor 5 |
| 2) setuju (S) | = diberi skor 4 |
| 3) Ragu-ragu (R) | = diberi skor 3 |
| 4) tidak setuju (TS) | = diberi skor 2 |
| 5) Sangat tidak Setuju (STS) | = diberi skor 1 |

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam melengkapi data-data yang sudah ada seperti buku-buku, majalah, dokumen, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.⁴³

E. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.⁴⁴ Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kehasilan suatu instrumen. Jadi sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus product moment (r_{hitung}) dan dibandingkan dengan (r_{tabel}), apabila nilai (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka dinyatakan valid. Semua data diolah menggunakan program SPSS 17.0.

⁴² Kamaruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pekanbaru: Suska Pers, 2012) hal 115

⁴³ Arikunto, S. *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006). hlm 69

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), hlm. 237.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

F. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas secara sederhana, reliabilitas berarti hal tahan uji atau dipercaya. Sebuah alat evaluasi dipandang reliabel atau tahan uji, apabila memiliki konsistensi atau ketepatan hasil. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui kehandalan koefisien atau angket. Angket dapat dikatakan handal apabila koefisien tersebut konsisten untuk mengukur konsep dari suatu kondisi lain (*reliable*). Suatu tes dapat dikatakan memiliki taraf reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap dan dapat dihitung dengan koefisien reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.⁴⁵

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dalam penelitian ini, setelah data yang berasal dari lapangan terkumpul dan tersusun secara sistematis. Untuk melihat besarnya pengaruh penulis menggunakan regresi linier sederhana.

Maka selanjutnya untuk mempermudah dalam proses penentuan hasil dari penelitian, peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Sosial Science*) versi 17.0. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistik koefisien korelasi dengan menggunakan beberapa cara yaitu:

1. Analisis regresi linier sederhana

Analisis ini untuk menganalisis data mengenai pegawai BNN kabupaten pelalawan.

a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Rumus statistik yang penulis gunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi berguna untuk mendapatkan pengaruh antara Variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya

⁴⁵Tika Pabandu, Moh, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2006).hlm.65-

atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya. Bentuk persamaan Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Dimana:

Y = Variabel tidak bebas atau variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Nilai Intercept konstan atau harga Y bila X = 0

b = Koefisien Regresi, Yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan nilai a dihitung dengan rumus:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Masalah Narkoba telah lama menjadi permasalahan dunia. Pada tahun 1961 terdapat konvensi PBB mengenai pencegahan dan pemberantasan narkoba yang telah diratifikasi hampir seluruh negara, yaitu Konvensi Tunggal Narkotika tahun 1961 (*Single Convention on Narcotic Drugs, 1961*). Republik Indonesia telah menandatangani Konvensi tersebut dengan mengajukan persyaratan dan telah menandatangani pula Protokol yang Mengubah Konvensi Tunggal Narkotika 1961 (*Protocol Amending the Single Convention on Narcotic Drugs, 1961*). Pemerintah Indonesia meratifikasinya dengan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1976; Konvensi Psikotropika tahun 1971 dan protokolnya tahun 1972 yang diratifikasi dengan undang-undang nomor 8 tahun 1996 dan Konvensi PBB tentang Pemberantasan Peredaran Gelap Narkotika dan Psikotropika tahun 1988 yang diratifikasi dengan Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1997. Sejak tahun 1976, hampir semua negara anggota Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) sepakat untuk memerangi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Pada zaman pemerintahan orde baru, setelah 10 tahun Indonesia menandatangani Konvensi Tunggal Narkotika tahun 1961 (*Single Convention on Narcotic Drugs, 1961*), dan juga guna menanggulangi kejahatan Trans Nasional, dikeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing. Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Badan Koordinasi Pelaksanaan Instruksi Presiden Tahun 1971 (Bakolak Inpres Tahun 1971) yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang

beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Polri, dan lain-lain, yang berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan masyarakat terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agama. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman bahaya narkoba. Sebagian orang berduit mulai mencoba menggunakan narkoba dengan berbagai alasan. Dalam perkembangannya *Verdoovende Middelen Ordonatie (V.M.O)* Stbl. 1927 No.278 Jo. no.536 dipandang sudah tidak mengikuti perkembangan permasalahan narkoba dan teknologi maka diganti dengan Undang-Undang nomor 9 tahun 1976 tentang Narkotika. Undang-Undang nomor 9 tahun 1976 digunakan sebagai pedoman penanggulangan tindak pidana narkoba selama kurang lebih 21 tahun, hingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997. Guna menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurrahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan dari perwakilan 25 Instansi Pemerintah terkait.

BKNN diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara *ex-officio*. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personel dan alokasi anggaran sendiri. Anggaran BKNN diperoleh dan dialokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN, sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengkoordinasikan satker-satker tertentu dari 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, mempunyai tugas dan fungsi: 1. mengoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba; dan mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba. Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan instansi terkait. BNN tidak yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan belum mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Propinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN, BNP, BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, propinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN. Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundang Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tersebut, BNN memiliki perwakilan di Provinsi dan Kabupaten/kota dan diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika.

B. Visi BNNK Pelalawan

Menjadi Perwakilan Badan Narkotika Nasional di Daerah Kabupaten Pelalawan yang mampu melayani seluruh masyarakat Pelalawan, komponen masyarakat Pelalawan dan instansi pemerintah dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di Lingkungan Daerah Kabupaten Pelalawan.

C. Misi BNNK Pelalawan

Bersama Instansi Pemerintah terkait, dan komponen masyarakat Pelalawan melaksanakan pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi korban penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

D. Strategi BNNK Pelalawan

1. Melakukan ekstensifikasi dan intensifikasi pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Dengan cara membangun dan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran masyarakat terhadap bahaya penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba sehingga masyarakat memiliki sikap mental yang trampil menolak bahaya narkoba.
2. Melakukan ekstensifikasi dan intensifikasi pemberdayaan masyarakat dalam mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Dengan cara mendorong peran serta masyarakat dalam menciptakan lingkungan bebas narkoba.
3. Mendorong penyediaan sarana terapi dan rehabilitasi bagi penyalahguna dan/atau pecandu narkoba untuk meningkatkan kemampuan pelayanan terapi dan rehabilitasi bagi penyalahguna dan/atau pecandu narkoba.

4. Memberantas sindikat jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba baik dari luar negeri maupun dalam negeri, dengan cara memetakan, mengungkap sindikat jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan / atau prekursor narkoba serta menyita aset pelaku tindak kejahatan narkoba.

Arah dan Pola Pengembangan

Sesuai dengan visi, misi dan tujuan jangka panjang perusahaan, arah pengembangan instansi dalam lima tahun mendatang secara umum sebagai berikut.

1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
2. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
3. Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
4. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;
5. Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
6. Memantau, mengarahkan, dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
7. Melakukan kerja sama bilateral dan multilateral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
8. Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; dan Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

F. Bagian kerja di BNNK Pelalawan

1. Bagian Umum

Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pelaporan kegiatan dalam pekerjaan. Yang melakukan pengontrolan kegiatan pekerjaan secara keseluruhan, dan melaksanakan tugas penyelesaian dalam memberantas penyalahgunaan narkotika.

2. Bagian P2M (Pemberdayaan Masyarakat)

Bertanggung jawab terhadap pemberdayaan masyarakat tentang narkotika, seperti penyuluhan tentang narkoba serta sosialisasi bagaimana efek narkoba itu terhadap kehidupan kita kepada masyarakat maupun lembaga-lembaga lainnya.

3. Bagian Rehabilitasi

Bertanggung jawab terhadap rehabilitasi yang penyalahgunaan narkoba atau kecanduan narkoba, berusaha memulihkan kembali diri klien tersebut agar klien bisa kembali mendapatkan kehidupan yang normal seperti manusia lainnya. Program rehabilitasi ada dua . 1) Rawat Jalan : Ini disediakan di BNNK Pelalawan itu sendiri seperti melayani layanan Konseling, 2) Rawat Inap : Ini disediakan ke loka luar daerah karena di BNNK Pelalawan belum menyediakan Rawat Inap yang menyediakan rawat inap seperti : Di Lido Bogor, di Lancang Kuning Pekanbaru, di bagian rehabilitasi Batam, di BNK Kampar, di RSJ Tampan Pekanbaru, di IPWL Kemensos Siklus.

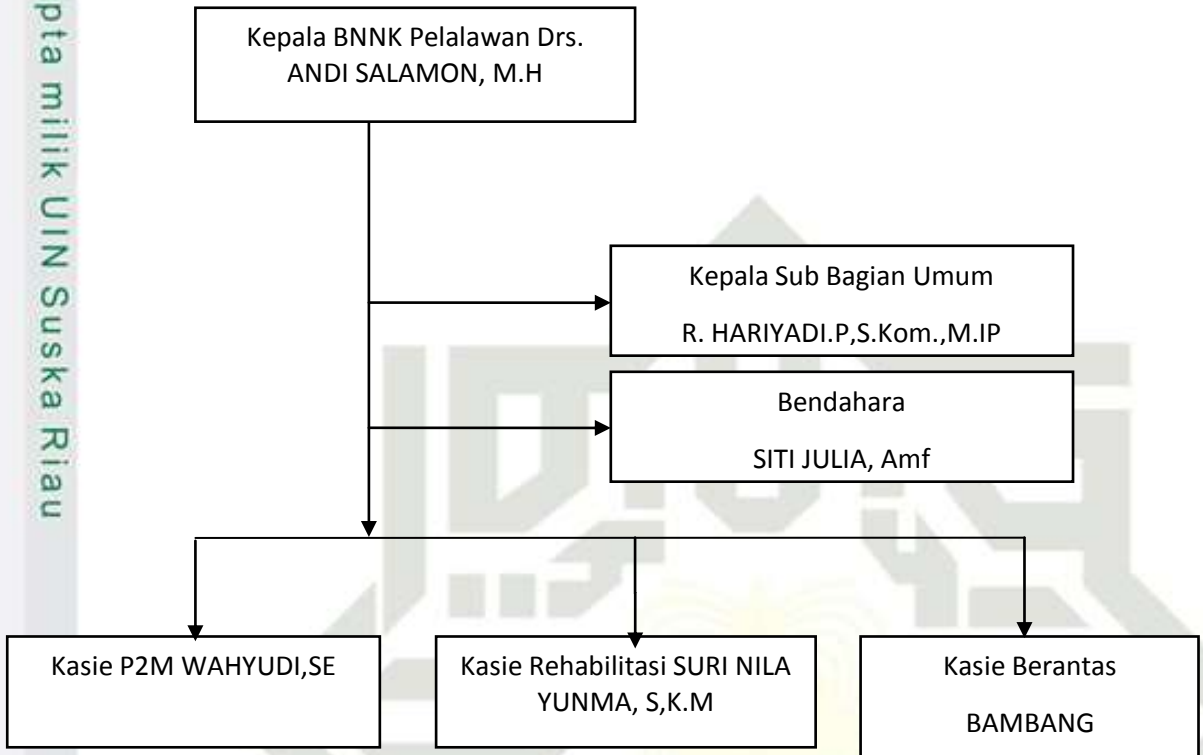
4. Bagian Berantas

Bertanggung jawab terhadap bagian pemberantas narkoba dan bagian penyidik tentang narkoba. Ketika akan diadakan razia tentang narkoba bagian berantas ini yang akan bertanggung jawab pelaksanaan sepenuhnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

G. Struktur Organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dengan nilai korelasi 0,510. Korelasi tersebut kuat dengan signifikan (2 tailed) 0,002 atau berpengaruh signifikan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis menggunakan nilai t hitung $\geq t$ tabel atau ($3,134 \geq 1,701$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di tolak” sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan “kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dapat diterima”.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan rekomendasi ataupun saran sebagai berikut.

1. Untuk pegawai agar tetap selalu menerapkan kepemimpinan yang baik tanpa memaksakan kehendak diri kepada pegawai yang lain dan mendiskusikan berbagai hal pekerjaan.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ambar. 2003. *Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ambar, 2003. *MSDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Andriani Tuti. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Dewy Sandy T. 2013, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, Fak.Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado (vol.no. september 2013)
- Danang Sunyoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: APS (Center for Academic Publishing Service).
- David, 1983. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rineka Putra.
- Danang Sunyoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service). Jakarta.
- Enceng.2014. *Kepemimpinan*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Gary Dessler, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT INDEKS.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, melayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- H.Blanchard, 2003. *Pendayungan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Junaidi. 2010. *Gaya Kepemimpinan*, Bandung: Rineka Cipta.
- Komang Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.

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

- Kamaruddin, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif f*. Pekanbaru: Suska Pers.
- Kaswan, 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- M. Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Kadarisman, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumu Aksara
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT Grasindo
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai Zainal Veithzal, 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Goerge R,Terry, 2009. *Kepemimpinan dalam masyarakat modern*. Jakarta: PT.Rineka Putra
- Soadiah.2013. *Perilaku dan Etika Pemimpin*, Jakarta: Lentera.
- Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPFE.
- Samsudin, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Pustaka setia.
- Susilo Martoyo,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*, BPFE, Yogyakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sudjarwo, 2010. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Mandarmaju.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syofian Siregar, 2013. *Statistik Parametri kuantitatif Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fika Pabandu, Moh, 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Veithzal Rivai Zainal, 2015. *Manajemen SDA untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.

Wahjosumidjo, Dkk.2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia,

Wahibur Rokhman, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus: Nora Media Enterprise

Yuki, Gary . 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta : Indeks.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN TENTANG KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI

Variabel Penelitian	Indikator	Item	Jumlah
Pengaruh Kepemimpinan	<p>f. Fungsi Instrukturif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan.</p> <p>g. Fungsi Konsultatif Fungsi ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah</p> <p>h. Fungsi Partisipasi Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan</p> <p>i. Fungsi Delegasi Pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi. Namun bawahan yang menerima delegasi itu adalah orang yang dapat dipercaya serta memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi</p> <p>j. Fungsi Pengendali Fungsi pengendalian dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini</p>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17	17
Pengembangan Karir	<p>f. Kenaikan pangkat,</p> <p>g. Kenaikan jabatan,</p> <p>h. Alih tugas,</p> <p>i. Alih wilayah kerja,</p> <p>j. Penugasan khusus</p>	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,31,33,34,35,36,37	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir Pegawai

ANGKET UNTUK PEGAWAI

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Tanggal Pengisian :

B. Jawablah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan benar dan beri tanda silang (X) pada jawaban anda.

Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral/Tidak Berpendapat
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan bapak selalu memberikan bimbingan ,arahan dan dorongan kepada bawahan					
2	Pimpinan Bapak/Ibu tidak mau menerima saran dari bawahannya					
3	Pimpinan Bapak/Ibu mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya					
4	Pimpinan Bapak/Ibu selalu membiarkan anggotanya untuk berbuat sesuai dengan keinginan masing-masing (pegawai)					
5	Pimpinan Bapak/Ibu selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan					
6	Pimpinan Bapak/Ibu sering berkonsultasi dengan bawahan					
7	Pimpinan Bapak/Ibu memberitahukan denga jelas dan detail mengenai tujuan apa, bagaimana dan kapan melakukan pekerjaan					
8	Pimpinan Bapak/Ibu melakukan pengawasan yang ketat terhadap pegawainya dalam melakukan pekerjaan					
9	Pimpinan Bapak/Ibu membuat semua					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	keputusan dan kebijakan sendiri (pegawai tidak dilibatkan) menyangkut pelaksanaan kerja					
10	Pimpinan Bapak/Ibu menerapkan pola komunikasi satu arah (pemimpin lebih banyak bicara dari pada pegawai) lebih banyak mendengarkan mengikuti					
11	Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota					
12	Pimpinan Bapak/Ibu tidak melakukan pengawasan dalam melakukan kerja					
13	Pimpinan Bapak/Ibu menyerahkan semua keputusan dan kebijakan menyangkut pekerjaan pegawai					
14	Pemimpin selalu melakukan hubungan baik dengan pegawai					
15	Pimpinan Bapak/Ibu melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan pada pegawai					
16	Pemimpin memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan					
17	Pemimpin melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan					
18	Bapak/Ibu memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan					
19	Bapak/Ibu memiliki tingkat kualitas kerja yang sangat tak maksimal dalam bekerja					
20	Bapak/Ibu memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan					
21	Bapak/Ibu memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan					
22	Bapak/Ibu dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
23	Bapak /ibu yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan					
24	Bapak/ibu yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi					
25	Bapak/ibu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi					
26	Bapak/ibu mampu meraih prestasi yang diharapkan oleh diri sendiri maupun					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	organisasi					
27	Kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh pegawai					
28	Peran manajemen sangat aktif dalam pengembangan karir pegawai					
29	Pegawai diberikan peluang untuk meningkatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan					
30	Pegawai juga diberikan pelatihan keterampilan bidang kerja yang di tekuni					
31	Pegawai dituntut untuk mampu mengembangkan sikap yang baik.					
32	Pegawai memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi organisasi					
33	Pegawai mampu membuat jaringan kerjasama yang efektif					
34	Pegawai membangun komunikasi kepada rekan kerjanya dengan baik.					
35	Pegawai menganggap bahwa bekerja diperusahaan ini sebagai suatu kewajiban					
36	Pegawai memiliki hasil kinerja yang membanggakan bagi organisasi					
37	Pegawai bersedia bekerja secara optimal atas nama organisasi					

Lampiran 3

TABULASI DATA

A. Variabel X (Kepemimpinan)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	JUMLAH
1	5	1	5	2	5	4	4	1	4	5	2	4	4	4	2	4	4	60
2	4	2	5	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	5	2	4	4	61
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	63
4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	69
	4	3	5	3	5	5	4	1	4	5	3	4	3	5	4	5	3	66
6	4	2	5	2	4	5	4	2	4	5	2	5	4	4	2	5	4	63
7	5	2	4	1	4	4	4	2	5	4	1	4	5	4	2	4	4	59
8	4	3	4	1	3	4	4	1	5	4	2	5	5	4	2	4	5	60
9	5	2	4	1	4	4	4	2	5	4	2	4	5	4	1	4	4	59
10	5	2	4	1	4	4	5	2	5	5	2	4	4	5	2	4	4	62
11	5	1	5	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	5	2	4	4	61
12	5	2	5	2	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	67
13	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	63
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	67
15	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	70
16	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
17	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75
18	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	67
19	4	3	3	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
20	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	61
21	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	63
22	5	2	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	76
23	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	3	69
24	5	1	5	2	5	5	4	2	4	4	1	4	4	4	2	4	5	61
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	62
26	5	2	5	2	4	5	5	2	4	4	1	5	4	5	2	5	4	64
27	5	2	5	5	5	5	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	3	72
28	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	75
29	4	3	5	3	2	5	4	1	4	5	1	4	3	3	5	1	5	58
30	5	2	5	1	4	4	5	1	5	4	1	4	4	5	2	4	4	60

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4

TABULASI DATA

A. Variabel Y (Pengembangan Karir)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	88
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	73
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	74
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	2	79
5	5	5	5	4	5	4	2	2	3	5	3	5	4	1	5	2	5	3	4	2	74
6	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	86
7	5	5	5	3	5	3	5	1	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	87
8	3	3	3	2	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	1	3	2	3	3	63
9	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4	2	4	3	65
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	64
11	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	81
12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	63
13	3	3	5	2	5	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	5	2	5	3	67
14	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	3	90
16	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	70
17	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	86
18	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	4	3	79
19	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	83
20	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	1	5	3	5	3	81
21	4	5	4	2	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	79
22	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	4	5	89
23	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	89
24	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	65
25	4	3	3	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4	72
26	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	3	3	81
27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	93
28	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	92
29	4	4	5	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	2	3	3	72
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	65

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 5

Hasil Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan)

No Item	R_{XY}	R Tabel	Keputusan
1	.478	.396	VALID
2	.446	.396	VALID
3	.402	.396	VALID
4	.323	.396	TIDAK VALID
5	.261	.396	TIDAK VALID
6	.231	.396	TIDAK VALID
7	.618	.396	VALID
8	.709	.396	VALID
9	.693	.396	VALID
10	.616	.396	VALID
11	.558	.396	VALID
12	.543	.396	VALID
13	.454	.396	VALID
14	.381	.396	TIDAK VALID
15	.319	.396	TIDAK VALID
16	.653	.396	VALID
17	.614	.396	VALID
18	.214	.396	TIDAK VALID
19	.755	.396	VALID
20	.534	.396	VALID
21	.416	.396	VALID
22	.389	.396	TIDAK VALID
23	.116	.396	TIDAK VALID
24	.506	.396	VALID
25	.497	.396	VALID

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	25

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

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan)

No Item	R_{XY}	R Tabel	Keputusan
1	.566	.396	VALID
2	.733	.396	VALID
3	.610	.396	VALID
4	.583	.396	VALID
5	.452	.396	VALID
6	.539	.396	VALID
7	.517	.396	VALID
8	.507	.396	VALID
9	.356	.396	TIDAK VALID
10	.822	.396	VALID
11	.684	.396	VALID
12	.329	.396	TIDAK VALID
13	.713	.396	VALID
14	.563	.396	VALID
15	.485	.396	VALID
16	.395	.396	TIDAK VALID
17	.092	.396	TIDAK VALID
18	.573	.396	VALID
19	.494	.396	VALID
20	.535	.396	VALID
21	.442	.396	VALID
22	.860	.396	VALID
23	.571	.396	VALID
24	.742	.396	VALID
25	.202	.396	TIDAK VALID

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	25

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

Lampiran 7

HASIL OLAHAN DATA SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pengembangan karir	76.97	10.115	30
kepemimpinan	64.87	5.050	30

Correlations

		pengembangan karir	kepemimpinan
Pearson Correlation	pengembangan karir	1.000	.510
	kepemimpinan	.510	1.000
Sig. (1-tailed)	pengembangan karir	.	.002
	kepemimpinan	.002	.
N	pengembangan karir	30	30
	kepemimpinan	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.510 ^a	.260	.233	8.857	.260	9.824	1	28	.004

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: 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.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.587	1	770.587	9.824	.004 ^a
	Residual	2196.379	28	78.442		
	Total	2966.967	29			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.749	21.189		.507	.616
	kepemimpinan	1.021	.326	.510	3.134	.004

a. Dependent Variable: pengembangan karir

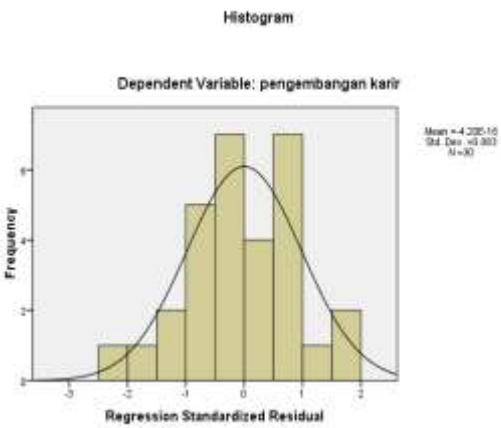
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	69.96	88.33	76.97	5.155	30
Std. Predicted Value	-1.360	2.205	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	1.641	3.970	2.203	.624	30
Adjusted Predicted Value	69.59	88.16	76.89	5.118	30
Residual	-20.144	16.022	.000	8.703	30
Std. Residual	-2.274	1.809	.000	.983	30
Stud. Residual	-2.321	1.886	.004	1.011	30
Deleted Residual	-20.973	17.413	.079	9.223	30
Stud. Deleted Residual	-2.536	1.982	.000	1.046	30
Mahal. Distance	.029	4.861	.967	1.251	30
Cook's Distance	.000	.154	.030	.039	30
Centered Leverage Value	.001	.168	.033	.043	30

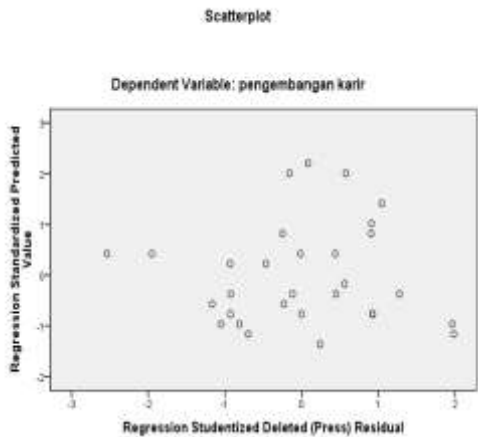
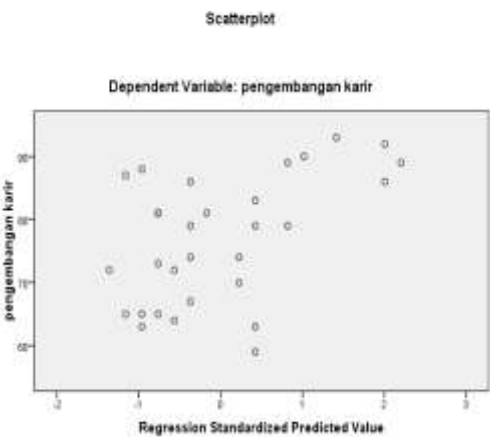
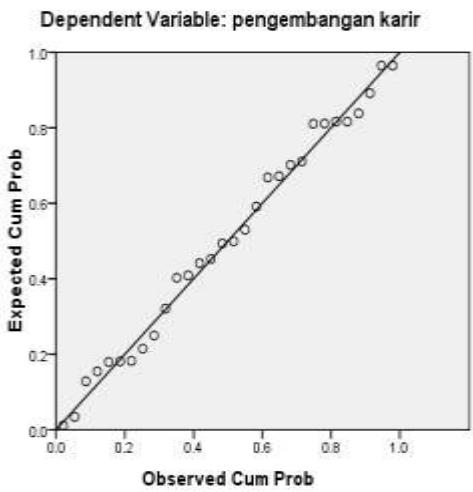
a. Dependent Variable: pengembangan karir

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.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 8

DOKUMENTASI


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**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. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: lain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3885/2018 Pekanbaru, 11 Dzulqa'dah 1439 H
Sifat : Biasa 24 Juli 2018 M
Lampiran : 1 (satu) Exemplar
Hal : Mengadakan Penelitian.

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

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama	: Andri Komartela
N I M	: 11342106646
Semester	: XI (sebelas)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

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

"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di BNN Kabupaten Pelalawan "

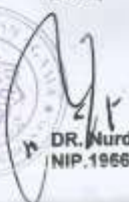
Adapun sumber data penelitian adalah:

"BNN Kabupaten Pelalawan "

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

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan,


DR. Nurdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

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

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU

Email : dpmpstp@riau.go.id

Kode Pos : 28128

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISSET/13899
TENTANG



182010

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

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Penelitian dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/3885/2018 Tanggal 24 September 2018, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : ANDRI KOMARTELA |
| 2. NIM / KTP | : 11342100846 |
| 3. Program Studi | : DAKWAH DAN KOMUNIKASI |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KABUPATEN
PELALAWN |
| 7. Lokasi Penelitian | : BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) |

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 : 24 September 2018



Diandatangani Secara Elektronik Melalui
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Pelalawan
Dp. Kaban Kesbang dan Linmas di Pangkajene
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru

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



**PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Pamong Praja Komp. Perkantoran Bhakti Praja No. 13
Telepon/Fax : 0761 - 493200 PANGKALAN KERINCI
E-mail : bkbp_pelalawan@yahoo.com Website : kesbangpol.pelalawankab.go.id
Kode Pos 28381

REKOMENDASI

Nomor : 071/BKBP-S/228

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

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pelalawan, berdasarkan surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/13890 tanggal 24 September 2018 dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama : **ANDRI KOMARTELA**
Nomor Mahasiswa : 11342106646
Fakultas /Jurusan : **BIMBINGAN KONSELING ISLAM**
Jenjang : **S 1**
Perguruan Tinggi : **UIN SUSKA RIAU**
Alamat : **PEKANBARU**
Nomor HP : 082294510151
Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KABUPATEN PELALAWAN**

Lokasi Penelitian : **BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN PELALAWAN**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Pra Riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Pra Riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan penelitian dan pengumpulan data ini dan terimakasih.

Pangkalan Kerinci, 05 Oktober 2018

a.n. **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PELALAWAN
KABID BINA IDEOLOGI DAN WAWASAN KEBANGSAAN,**


Drs. MAS'WARULI
Pembina
NIP.196401301994011001

Tembusan :

1. Gubernur Riau
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
3. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN PELALAWAN**

JL. TENGKU SAID ABDUL RAHMAN No. 07 Pangkalan Kerinci 28381
TELEPON : (0761) 5901498, 08116901344, 08117528815
E-MAIL: bnnk.pelalawan@gmail.com

KABUPATEN PELALAWAN

NOMOR : B/03 /X/2018/BNNKPLLWN Pangkalan Kerinci, 05 Oktober 2018
Lampiran : -
Perihal : Kesiediaan menerima Riset / Pra Riset
dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi.

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah Komunikasi
UIN SUSKA Riau

di
Pekanbaru

1. Rujukan surat Dekan Fakultas Bimbingan Konseling Islam Nomor : 071/BKBP-S/2018 tanggal 05 Oktober 2018 tentang mohon kesiediaan Menerima Mahasiswa Pra Riset dan Pengumpulan data.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan kepada Dekan, bahwa BNN Kab. Pelalawan bersedia menerima Mahasiswa Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi yang dilaksanakan terhitung mulai tanggal 05 Oktober s.d 19 Oktober 2018, Yaitu :
Nama : Andri Komartela
NIM : 11342106646
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Semester : XI (Sebelas)
3. Demikian untuk menjadi maklum.

An.KEPALA BNNK PELALAWAN
KASUBBAG UMUM BNNK Pelalawan



Raden Harlyadi Purwodinoto, S.Kom.,M.IP
NIP. 19811019 200904 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN PELALAWAN**

JL. TENGKU SAID ABDUL RAHMAN No. 07 Pangkalan Kerinci 28381
TELEPON : (0761) 5901498, 08116901344, 08117528815
E-MAIL: bnnk.pelalawan@gmail.com

KABUPATEN PELALAWAN

NOMOR : B/015 /X /2018/BNNKPLLWN Pangkalan Kerinci, 19 Oktober 2018
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raden Hariyadi Purwodinoto, S.Kom.,M.IP
Jabatan : Kasubbag Umum BNNK Pelalawan
Alamat : JL. Tengku Said Abdul Rahman No. 07 Pangkalan Kerinci 28381

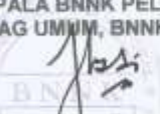
Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Andri Kormartela
NIM : 11342106646
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam
Alamat : Jl. Muhajirin Pekanbaru
Universitas : UIN Suska Riau

Telah selesai melakukan penelitian di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan, selama 2 (Dua) Minggu terhitung mulai tanggal 05 Oktober 2018 s/d 19 Oktober 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi penelitian yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pelalawan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

An.KEPALA BNNK PELALAWAN
KASUBBAG UMUM, BNNK Pelalawan


Raden Hariyadi Purwodinoto, S.Kom.,M.IP
NIP. 19811019 200904 1 003