

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI)
UNIT MARPOYAN KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI



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

Oleh:

DWI RARA AMIATI

NIM : 11742200619

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1443 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.



UIN SUSKA RIAU

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

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

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

Nama : **DWI RARA AMIATI**
NIM : **11742200619**
Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru**

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

Hari : **Senin**
Tanggal : **06 September 2021**

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

Pekanbaru, 06 September 2021
Dekan,

Imron Rosidi S.Pd, MA, Ph.D
NIP.19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Zulamri. S.Ag. MA
NIP. 197407022008011009

Penguji III

Nurjanis. M.
NIP.196909272009012003

Sekretaris/ Penguji II

Drs. Silawati.M.Pd
NIP. 196909021995032001

Penguji IV

Dr. Azni, M.Ag
NIP. 197010102007011051

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

Nama : Dwi Rara Amiati
Nim : 11742200619
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru**

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


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

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

Mengetahui
Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam


Listiawati Susanti, S.Ag.MA
NIP.197207122000032003

Pembimbing,


Rahmad, M.Pd
NIP:197812122011011006



UIN SUSKA RIAU

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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

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

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

Diilindungi Undang-Undang

yang mendaftarkan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

utipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Rahmad, M.Pd

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**
A.n.Dwi Rara Amiati

Pekanbaru, 19 Juli 2021

Kepada Yth,

Dekan

Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Dwi Rara Amiati NIM. 11742200619** dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru**” telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing

Rahmad, M.Pd

NIP. 197812122011011006



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Dwi Rara Amiati

NIM : 11742200619

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

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

Pekanbaru, 17 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Dwi Rara Amiati
NIM. 11742200619

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

Dwi Rara Amiati : Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan bank rakyat indonesia (BRI) unit marpoyan kota pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Salah satu upaya yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah motivasi kerja agar karyawan tersebut dapat mengembangkan karir serta menjadi lebih inovatif, kreatif dan dapat merealisasikan potensinya dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Metode dalam Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode penyebaran angket dan dokumentasi. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 24 orang, dan diolah menggunakan SPSS 21. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Variabel bebas (x) terhadap Variabel terikat (y) digunakan Analisis Linier Sederhana diperoleh persamaan $Y = 14,012 + 0,284 X$. sedangkan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh nilai adjusted r square sebesar 0,404 atau 40,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja kategori cukup berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, 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.

ABSTRACT

Dwi Rara Amiati : The Effect of Work Motivation on Career Development of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Employees Marpoyan Unit Pekanbaru City

This research was carried out at the Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan Unit in Pekanbaru City. Work motivation is one of the initiatives that the company makes for its employees in order for them all to advance in their careers and become more innovative, creative, and capable of recognizing their full potential. The aim of this research was to find out how work motivation affects the career development of employees at the Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan Unit in Pekanbaru City. The method used in this study is a quantitative descriptive with questionnaire distribution and documentation. This research's sample group was 24 people. SPSS 21 was used to process the data. The equation $Y = 14.012 + 0.284 X$ was used to determine how much affect the independent variable (x) has on the dependent variable (y). While it is known that the work motivation variable has an effect on employee career development based on the results of the t test. Besides that, the adjusted r square value is 0.404, or 40.4 percent, based on the coefficient of determination (r^2) calculation. This demonstrates that the work motivation variable category has a significant impact on the career development of employees at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan Unit Pekanbaru City.

Keywords: Work motivation, Career development


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Segala puji serta syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasalam yang mana telah meninggalkan pedoman hidup yakni Al-Qur’an dan As-Sunnah. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terimakasih kepada Keluarga besar penulis terutama Ayahanda Arinaldi Dan Ibunda Mustakimah selaku orang tua penulis yang telah mendoakan, mendukung dan memberi motivasi untuk kesuksesan anak-anaknya. Semoga Ayahanda dan Ibunda selalu dalam lindungan Allah AWT.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Wakil Rektor I Dr. Hj. Helmiati, M. Ag, Wakil Rektor II Dr. H. Mas’ud Zein, M. Pd, Wakil Rektor III Edi Erwan, S. Pt., M. Sc., Ph. D
2. Imron Rosidi, S. Pd., MA., Ph. D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. Masduki, M. Ag selaku Wakil Dekan I Dr. Toni Hartono, M. Si selaku Wakil Dekan II dan Dr. Azni, M. Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3. Zulamri M. A selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Rosmita, M. Ag selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Listiawati susanti, MA selaku pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan motivasi dan saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini
6. Rahmad M.Pd selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan, arahan yang bermanfaat bagi peneliti dari awal hingga selesai penulisan skripsi.
7. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Terimakasih kepada saudara kandung satu-satunya Rheyandra Bayu Anggara dan kakak ipar saya Hanum Eka Putri,S.Pd, terimakasih selalu mencurahkan do'a, nasehat, motivasi, kasih sayang dan harapan serta dukungan yang sangat luar biasa kepada penulis.
9. Terima kasih kepada Teman-teman kelas BKI Karir Industri D yang telah memberikan bantuan moril maupun materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Terimakasih kepada Muhammad syukur yang telah memberikan motivasi dan dukungannya.
11. Teruntuk putri aulia suryani dan nuraisah, terimakasih atas pengalaman, motivasi serta kebersamaannya ilmu dan waktunya.
12. Terimakasih kepada teman - teman yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk membantu peneliti dan memberikan masukan dan arahan ketika dalam proses penulisan skripsi ini
13. Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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 melipat gandakan Rahmad dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Akhirnya penulis mengharapkan mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi dunia Pendidikan kedepannya. *Aamin Ya Rabbal'alamin.*

Pekanbaru, 17 Agustus 2021
Penulis,

DWI RARA AMIATI
NIM 11742200619

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

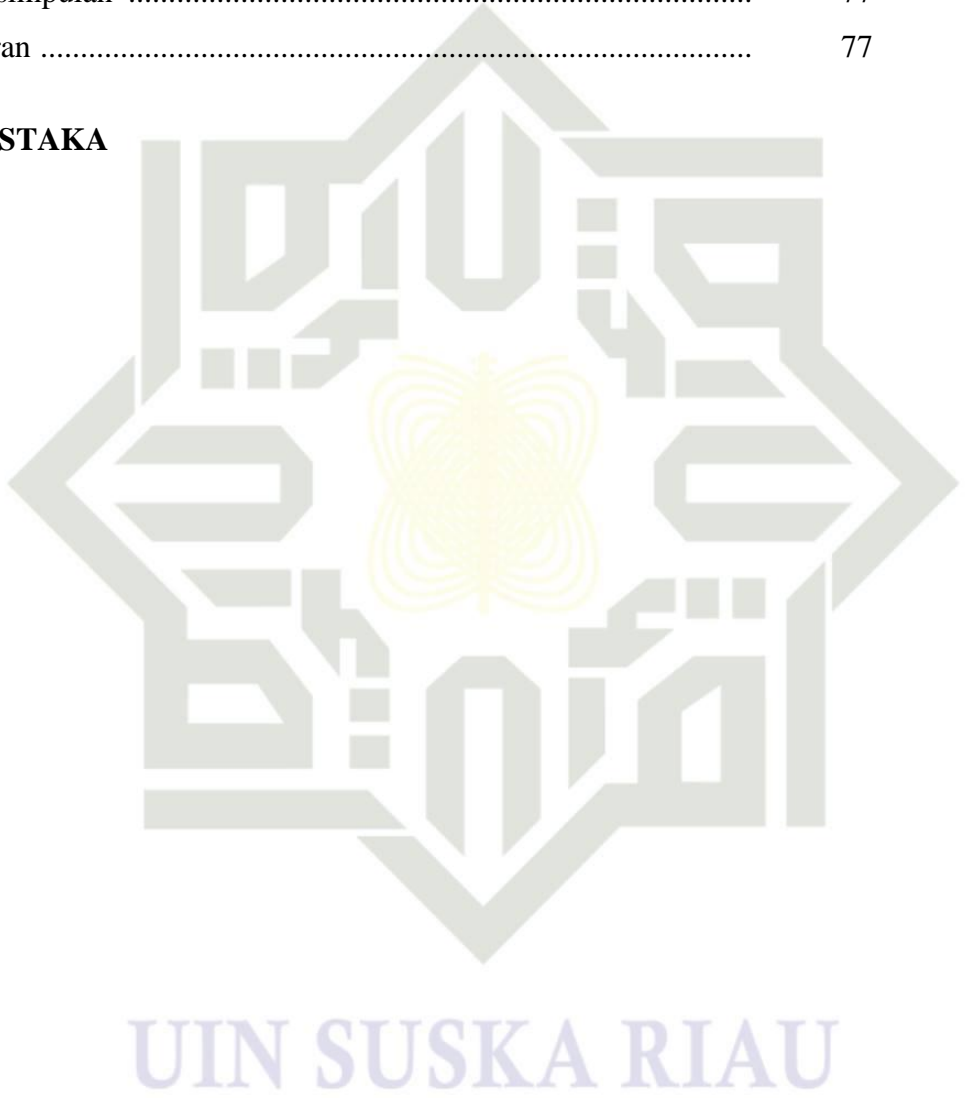
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah.....	3
C. Permasalahan	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Kegunaan Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori.....	7
B. Kajian Terdahulu.....	24
C. Konsep Operasional Variabel	26
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel	31
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Uji Validitas dan Reabilitas	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM	38
A. Sejarah Ringkas Bank Rakyat Indonesia (BRI)	38
B. Visi Misi Dan Tujuan Bank Rakyat Indonesia (BRI)	40
C. Struktur Organisasi Dan Jabatan Struktural Dan Non Struktural	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	71
BAB VI PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRA	





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

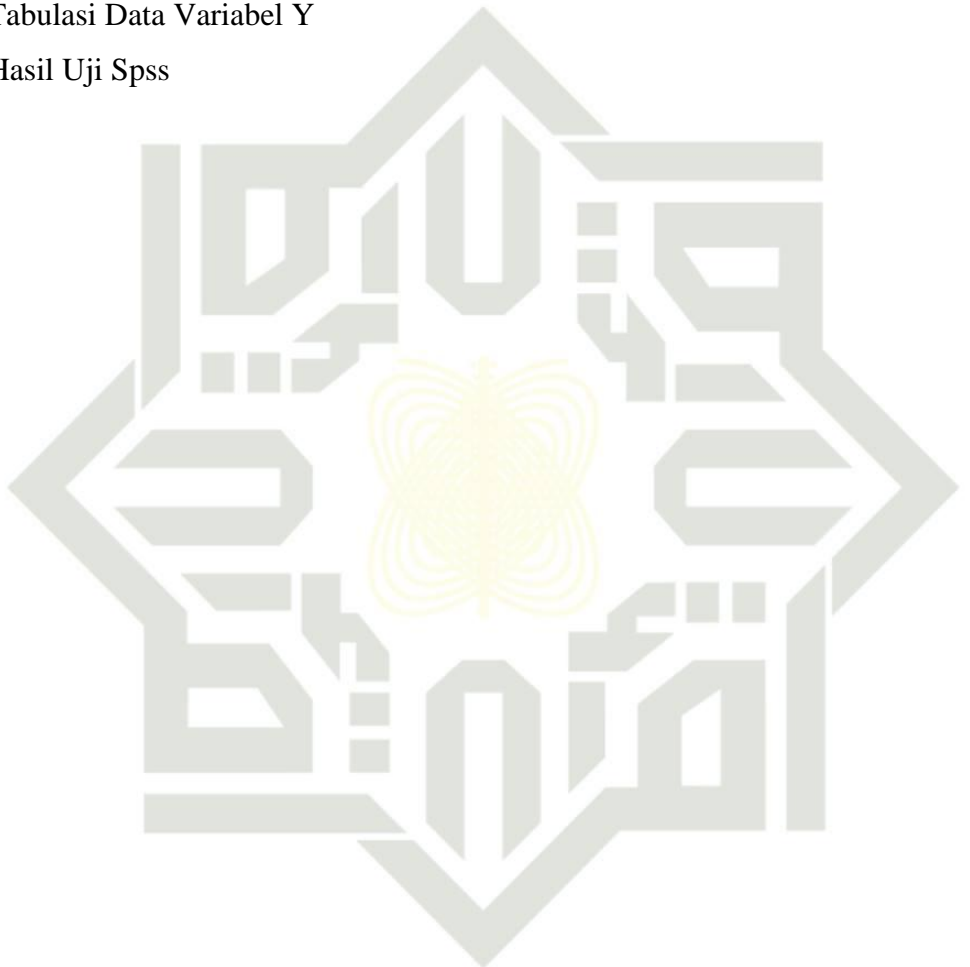
Tabel II.1	Konsep Operasional	27
Tabel III.1	Waktu Penelitian	31
Tabel III.2	Pedoman Interpretasi nilai korelasi Variabel Penelitian	35
Tabel III.2	Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru	32
Tabel III.3	Skala yang digunakan dalam Penelitian	34
Tabel III.4	Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian ...	37
Tabel 4.1	Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru	42
Tabel V.1	Kebutuhan Fisiologis	45
Tabel V.2	Kebutuhan Rasa Aman	50
Tabel V.3	Kebutuhan Sosia	52
Tabel V.4	Kebutuhan Penghargaan	56
Tabel V.5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	60
Tabel V.6	Latar Belakang Pendidikan	63
Tabel V.7	Pelatihan.....	66
Tabel V.8	Pengalaman Kerja	68
Tabel V.9	Hasil Uji Validitas Variabel X.....	71
Tabel V.10	Hasil Uji Validitas Variabel Y	72
Tabel V.11	Uji Reliabilitas	73
Tabel V.12	Descriptif Statistik	73
Tabel V.13	Model Summary.....	74
Tabel V.14	Anova.....	74
Tabel V.15	Coefficients	74

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel X
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Y
- Lampiran 5. Hasil Uji Spss

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan maupun instansi sumber daya manusia merupakan bagian yang penting. sumber daya manusia juga sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Seorang karyawan yang telah mempunyai pekerjaan pasti mempunyai target dan tujuan yang salah satunya adalah mewujudkan rencana karirnya. Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah selalu berupaya memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi, upaya yang dilakukan perusahaan untuk memastikan karyawan memelihara kualifikasinya sesuai perencanaan strategis perusahaan. Suatu keberhasilan instansi ataupun organisasi tidak sepenuhnya bergantung pada menejer atau manajemen instansi, akan tetapi terletak pada keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian instansi. Sumber daya yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi atau instansi tersebut dalam mencapai tujuannya dengan sukses¹.

Sebuah perusahaan secara profesional, diharapkan setiap karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Salah satu upaya yang dapat di berikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah motivasi kerja agar karyawan tersebut dapat mengembangkan karir serta lebih menjadi inovatif, kreatif dan dapat merealisasikan potensinya dengan baik. Selama dalam menjalani karir, disaat bekerja motivasi kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan karir yang telah diberikan perusahaan. Menurut robert

¹ Miftah Thoha, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, (Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 1980), h 79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

motivasi kerja adalah sebagai hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu².

Didalam pemberian motivasi kerja pada karyawan, Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit marpoyan kota pekanbaru memberikan reward dan pengembangan karir yang menjanjikan bagi karyawan yang bisa mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan. Seriap karyawan dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Suatu perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga di pengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*The right man on the right place*), yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut³.

Sama Hal nya dengan karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Marpoyan kota pekanbaru, dimana motivasi kerja sangat penting bagi karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik.

Dalam perjalanannya perkembangan karir mengalami beberapa permasalahan yaitu, adanya karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga saja, dengan tidak berfikir untuk jenjang karir yang lebih baik. Munculnya fenomena adanya kebijakan-kebijakan baru yang menjadi

² Robert L Mathis. *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2001).h,89.

³ Rici Saputra “Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Di Kementerian Agama Kabupaten kampar” (Skripsi program sarjana Bimbingan Konseling Islam UIN SUSKA Riau, Pekanbaru 2016, h 14

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kendala tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Selanjutnya perpindahan karyawan yang dikenal dengan mutasi, yang mana kesempatan lebih besar untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi pada awalnya, akan tetapi menjadi kecil karena adanya mutasi atau perpindahan tempat dan jabatan.

Belum optimalnya spesifikasi jabatan didalam pemilihan pegawai sehingga terjadi penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan karyawan, yang mana akan lebih maksimal jika karyawan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan spesifikasi pendidikannya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, agar terealisasinya motivasi kerja yang diberikan dan tercapainya pengembangan karir yang diharapkan. Dari latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”**

B. Penegasan Istilah

1) Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi (orang, benda, dan sebagainya, yang berkuasa atau yang berkekuatan⁴.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan⁵.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan⁶.

⁴ Poerwardaminta. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta, Balai Pustaka, 2001). h, 258

⁵ Islamuddin, haryu, *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar .

⁶ Vicy. Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Prioritas Pekanbaru. (207.universitas negeri sultan syarif kasim riau pekanbaru). 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4) Karyawan

Pengertian karyawan menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).⁷

Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dalam kenyataan dilapangan maka permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan Karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan kota pekanbaru.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar peneltian yang akan diteliti lebih terfokuskan dan untuk menghindari kesalah pahaman, maka penulis memfokuskan penelitian pada pembahasan “pengaruh motivasi kerja Terhadap pengembangan Karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan kota pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di teliti pada penelitian ini yaitu menyangkut tentang Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

⁷ KBB Online, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> (Diakses 2 Juni 2010 21:09)

Sistematika Penulisan

Sistematika berguna untuk memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan peneliti, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai kerangka pemikiran, sumber data, teknik pengumpulan data, validasi data, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisi mengenai gambaran umum Bank Rakyat Indonesia(BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari responden di lokasi peneliti.

Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Secara teoritis, diharapkan peneliti ini dapat memberikan dampak positif untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
2. Kegunaan praktis, bagi mahasiswa dapat menambah ilmu dan pengetahuan dan wawasan.
3. Kegunaan akademis, sebagai syarat gelar Sarjana Satu (SI) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan data saran-saran, daftar pustaka dan lampiran.

DAFTAR PUSTAKA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan deskripsi dari teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Semakin jelas tinjauan teori yang dijelaskan, maka akan semakin mudah bagi peneliti untuk meneliti variabel.

A. Landasan Teori

1. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak bisa diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (konisi), karsa (konasi) dan rasa emosi yang merupakan tridaya⁸. Apabila cipta, karsa dan rasa yang melekat pada diri seseorang, dikombinasikan terhadap motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

Menurut Rivai, motivasi kerja serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu⁹. Sedangkan dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu¹⁰.

Berbeda halnya dengan Marihot, motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

⁸ Zulamri, bimbingan dan konseling industri (pekanbaru, 2015), h.68

⁹ ibid

¹⁰ ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras¹¹.

b. Teori-teori motivasi

Ada beberapa ahli yang mengemukakan teori motivasi yaitu salah satunya, teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Apabila kebutuhan karyawan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan perusahaan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka karyawan akan gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny¹².

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's *Need Hierarchy Theory* bahwa lima hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Pada tingkat ini individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terendah atau disebut sebagai kebutuhan dasar.

b. Kebutuhan Rasa Aman/Keamanan (*Safety Needs*)

Setelah kebutuhan dasar tercukupi, muncul teori kebutuhan rasa aman atau safety needs yang mempunyai pengertian sebagai kebutuhan seseorang akan rasa aman, perlindungan dari berbagai ancaman atau kejahatan baik yang fisik maupun emosional, bebas dari rasa takut, cemas, perlakuan yang adil, dan jaminan dihari tua. Teori ini juga menyangkut tentang kebutuhan akan jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

¹¹ ibid

¹² Ishak & Hendri. *Manajemen Motivasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003).h,123

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Teori setelah teori kebutuhan rasa aman adalah teori kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Seseorang tidak mungkin hidup sendirian, dia memerlukan teman, sahabat, dan orang-orang yang dekat lainnya, seseorang tersebut juga membutuhkan kasih sayang dari orang-orang terdekat tersebut.

d. Kebutuhan Penghargaan (*EsteemNeeds*)

Teori ini menyatakan bahwa seseorang membutuhkan penghargaan. Penghargaan ini dibagi lagi menjadi dua yaitu penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal antara lain seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Sementara faktor penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri. Seseorang yang sudah terpenuhi *esteem needs*nya akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Teori menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan.

Menurut Abraham Maslow setiap tingkatan pada hierarki kebutuhan diatas, secara substansial atau pada intinya harus dipenuhi dulu sebelum kebutuhan berikutnya yang berada di level yang lebih tinggi dominan. Seseorang akan bergerak dari kebutuhan fisiologis, naik ke kebutuhan keamanan, sosial begitu seterusnya sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi¹³.

¹³ Vicy. Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Prioritas Pekanbaru. (2017.universitas negeri sultan syarif kasim riau 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.

Abraham Maslow juga mengelompokkan hierarki kebutuhan diatas menjadi dua bagian besar, bagian pertama yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan yang lebih rendah dan semua orang pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kedua kebutuhan ini. Bagian kedua adalah kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi¹⁴.

Para manajer dan perusahaan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya, ketika seorang karyawan sudah sampai tingkat ketiga, maka dia akan termotivasi apabila dipenuhi kebutuhan di tingkat keempat. Teori ini juga menyebutkan bahwa apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka ia tidak akan termotivasi lagi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Artinya, manajer dan perusahaan perlu mengetahui, pada tingkatan mana motivasi yang dimiliki karyawan perusahaannya agar karyawan perusahaan dapat bekerja secara baik. Setelah perusahaan memenuhi kebutuhan, dan fokus pada kebutuhan itu maka karyawan akan dapat berprestasi, yang dapat berpengaruh pada pengembangan karir karyawan serta kemajuan perusahaan.

c. Motivasi kerja dalam pandangan islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam¹⁵. Sebagaimana dalam firman allah dalam surah Al-Ankabut ayat 60 :

¹⁴ ibid

¹⁵ Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam*, 2011, hal 33-34

وَكَايْنٍ مِّنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ ۗ وَهُوَ السَّمِيعُ
الْعَلِيمُ ﴿٦٠﴾

Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut ayat 60).

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal sholeh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

d. Meningkatkan motivasi kerja

Motivasi yang ada pada setiap orang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Maka diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai apa yang dikehendaki oleh individu atau organisasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat karyawan melakukan apa yang harus dilakukan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan beberapa cara berikut :

- a) Menginspirasi, dengan memasukkan semangat kedalam diri orang agar bersedia melakukan suatu dengan efektif. Orang diinspirasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

melalui kepribadian pimpinan, keteladannya dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar dan tidak sadar.

- b) Mendorong, dengan merangsang orang untuk melakukan apa saja yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
- c) Mendesak, membuat orang merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu cara, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu. Namun, motivasi jenis ini sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena karyawan bekerja disebabkan adanya paksaan tanpa nada motif dari dirinya sendiri.

Ada beberapa usaha yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan:

- a) Memberikan kepada karyawan keterangan yang mereka perlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik
- b) Membuat saluran komunikasi yang mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan dan kekhawatiran dalam memperoleh jawaban
- c) Memberi selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik
- d) Kenalilah kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan karena karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja bagi perusahaan yang memperhatikan keperluan pribadinya
- e) Menulis memo secara pribadi kepada karyawan tentang hasil kinerja mereka
- f) Memastikan karyawan memiliki sarana kerja yang baik
- g) Membantu berkembangnya rasa bermasyarakat sehingga karyawan akan merasa betah didalamnya.

2. Pengembangan karir**a. Pengertian 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.

Karir dapat diartikan sebagai sebuah pilihan pekerjaan yang akan ditekuni seumur hidup, karir merupakan sebuah kehidupan setiap orang sehingga setiap menjalani sebuah karir seseorang harus memiliki yang matang dan jelas.

Pengembangan karir menurut Brow merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Atau bisa juga dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir atau “career development” adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi.

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti Workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

- 1) Menurut Andrew J. Dubrin dalam pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai- pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.
- 2) Pengembangan karir Menurut Raymond pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 3) Menurut Viethzal Rivai pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
- 4) Pengembangan Karir menurut Handoko, pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surah At-taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menurut sulistyorini M indikator pengembangan karir adalah

1. Latar belakang pendidikan

Merupakan salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan, pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan

2. Pelatihan

Merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan

3. Pengalaman kerja

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang ,dapat diukur dari masa kerja seseorang.

b. Tujuan pengembangan karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan atau dicita-citakannya.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
- 7) Mengurangi turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

c. Faktor-faktor Pengembangan Karier

Shertzer dan Stone mengutip definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh *The National Vocational Guidance Association* sebagai berikut : “gabungan faktor-faktor psikologi, sosiologi, pendidikan fisik, ekonomis dan kesempatan yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang. Gabungan ini banyak faktor internal dan eksternal :

1. Faktor Internal

- a) Nilai-nilai kehidupan (*Values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar seseorang dan nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup yang membentuk gaya hidup seseorang. Nilai-nilai itu berperan penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni.
- b) Taraf inteligensi, taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peran.
- c) Bakat khusus, kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, keterampilan atau bidang kesenian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- d) Minat, kecendrungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa senang dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.
2. Faktor Eksternal
 - a) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya
 - b) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah
 - c) Pendidikan sekolah
 - d) Tuntutan yang melekat pada jabatan
 - e) Pergaulan dengan teman-teman sebaya

d. Teori Pengembangan Karir Ann Roe

Petunjuk dasar teori ini adalah hubungan dini di dalam keluarga dan pengaruhnya kemudian terhadap arah karir merupakan fokus utama karya Ann Roe . Analisis tentang perbedaan dalam kepribadian, aptitude, inteligensi, dan latar belakang yang mungkin terkait dengan pilihan karir merupakan tujuan utama penelitiannya. Dia meneliti sejumlah ilmuwan terkemuka dalam bidang fisika, biologi dan sosial untuk menentukan apakah arah vokasional itu erat hubungannya dengan perkembangan dini kepribadian.¹⁶

Roe menekankan bahwa pengalaman pada awal masa kanak-kanak memainkan peran penting dalam pencapaian kepuasan dalam bidang yang dipilih seseorang. Penelitiannya menginvestigasi bagaimana gaya asuh orang tua mempengaruhi kebutuhan anak, dan bagaimana hubungan antara kebutuhan ini dengan gaya hidup masa dewasanya. Dalam mengembangkan teorinya, ia menggunakan teori Maslow tentang *hierarchy of needs* sebagai dasar.

Struktur presikan pandangan pribadinya tentang perkembangan karir.¹⁷

1. Riwayat kehidupan setiap laki-laki dan banyak perempuan, tentang atau seputar kisah pekerjaannya, dapat memberikan penjelasan

¹⁶ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2005), hlm. 40

¹⁷ Moekjizat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. (Bnadung: Rosa Karya, 1994), hlm. 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.

tentang esensi orang tersebut secara lebih lengkap daripada menggunakan pendekatan lain.

2. Situasi yang relevan dengan riwayat ini dimulai dengan kelahiran individu itu kedalam sebuah keluarga tertentu pada tempat dan waktu tertentu, dan berlanjut sepanjang hidupnya.
3. Mungkin faktor yang berbeda mempunyai bobot yang berbeda pula, tetapi pada esensinya proses keputusan dan perilaku vokasionalnya tidak berbeda.
4. Sejauh mana keputusan dan perilaku vokasional berada dalam control sadar individu itu bervariasi, tetapi individu dapat mempunyai lebih banyak kontrol daripada yang dapat disadarinya. Pertimbangkan yang sengaja tentang faktor-faktor tersebut jarang dilakukan.
5. Kehidupan okupasional mempengaruhi semua aspek lain dari pola kehidupan.
6. Pekerjaan yang tepat dan memuaskan dapat merupakan pencegah terhadap penyakit neurotik atau merupakan tempat pelarian dari kondisi tersebut. Pekerjaan yang tidak dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang parah.
7. Tidak ada satu lowongan pekerjaan tertentu yang hanya cocok bagi satu individu tertentu saja. Demikian pula, ada satu individu yang hanya cocok untuk satu pekerjaan tertentu saja. Dalam setiap pekerjaan terdapat banyak variabel yang menuntut persyaratan-persyaratan bervariasi pula.¹⁸

Munandir menjelaskan bahwa teori Roe dinyatakan ke dalam lima proposisi yaitu : Pembawaan genetik, pengalaman, kepribadian, pola tenaga psikis, pemuasan kebutuhan.

1. Pembawaan genetik yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda misalnya ciri intelektual dan tempramen lebih khusus dan kuat dari pada minat dan sikap.
2. Pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi keluarga berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan termasuk didalamnya ras dan gender.
3. Kepribadian seperti minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (*satisfaction*) dan kekecewaan (*frustration*), kepuasan yang

¹⁸ Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan.

4. Pola tenaga psikis adanya pola tenaga psikis dalam bentuk tertujunya perhatian merupakan penentu utama minat.

e. Tingkatan Karir menurut Roe

Menurut Roe dalam Munandir mengemukakan bahwa terdapat empat tingkatan karir yang dilalui individu, yaitu :

1. *Person Oriented* adalah pekerjaan yang melibatkan saran dan pendapat, misalnya orang-orang yang suka bekerja bersama dengan orang lain, dianggap cenderung karena mereka menghayati kebutuhan yang kuat untuk diterima baik oleh orang lain.
2. Tak terampil adalah pekerjaan bersifat repetitif dan pekerjaan hanya dituntut untuk mampu mengikuti pedoman atau pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Terampil adalah semisalnya membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya. Dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul.
4. Professional berbasis bisnis adalah otonomi tanggung jawab lebih luas pada tingkat professional. Dan pendidikan tinggi tingkat sarjana sampai magister.

f. Kegiatan pengembangan karir

Menurut hani handoko ada beberapa kegiatan pengembangan karir yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, yaitu :

- 1) Prestasi kerja yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.
- 3) Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- 4) Pembimbing dan sponsor pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- 5) Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
- 6) Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir¹⁹.

g. Manfaat pengembangan karir

Pengembangan karir bermanfaat bagi karyawan dan juga perusahaan, adapun manfaat dari pengembangan karir antara lain:

- 1) Meningkatkan komitmen dan motivasi
- 2) Membantu merekrut pegawai yang bertalenta tinggi
- 3) Mengurangi keusangan pegawai
- 4) Meningkatkan penggunaan personalia
- 5) Membantu dalam memberi kesempatan pekerjaan yang sama dan tindakan afirmatif
- 6) Mengurangi pergantian pegawai

¹⁹ Vicy. Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Prioritas Pekanbaru. (207.universitas negeri sultan syarif kasim riau pekanbaru). 7

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 7) Meningkatkan efektivitas organisasi
- 8) Mendorong pertumbuhan
- 9) Menghilangkan hambatan mobilitas ke atas
- 10) Mengembangkan keterampilan baru
- 11) Tanggung jawab sosial
- 12) Meningkatkan tingkat dipekerjakan
- 13) Mengurangi plateuing
- 14) Memuaskan harapan pegawai

h. Tujuan pengembangan karir

- 1) Membangun dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan pengembangan karir membantu mencapai pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahtraanya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu menyadari kemampuan potensi mereka pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlianya.
- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaanya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu biaya karyawan menjadi lebih efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Mengingat analisis dari keseluruhan karyawan perencanaan karir dimasukan mengintegrasikan perencanaan kerja dan karyawan.
- 10) Mengingat suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya

i. Kendala pengembangan karir

Dalam praktiknya kendala-kendala yang di hadapi perusahaan dalam menyusun dan menerapkan perencanaan karir karyawan bervariasi tergantung dari kondisi perusahaan²⁰. Secara umum kendala-kendala yang dihadapi perusahaan dalam menyusun dan menerapkan perencanaan karir karyawan adalah sebagai berikut :

1) Sikap diskriminatif

Adanya perbedaan dalam penilaian karena pertimbangan tertentu, terutama untuk perusahaan keluarga atau sahamnya dimiliki oleh sekelompok orang yang berlatar belakang tertentu. Rasa kedaerahan, suku, agama dan bahkan alumni kadang menjadi pertimbangan yang tidak tertulis dan sering lebih dominan untuk dilakukan.

2) Tidak objektif

Dalam pelaksanaan sering kali pihak penilai bersikap tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. pertimbangan ini bersifat individu karena sesuatu hal yang ada dalam diri si penilai yang kebenaran menurutnya sendiri. Akibatnya sering kali

²⁰ Dr.kasmir,S.E.,M.M,Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)(depok: rawali pers,2018), 172

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

seseorang yang seharusnya karirnya meningkat malah terhambat karena sikap yang tidak atau kurang objektif tersebut.

3) Formasi jabatan

Jabatan yang tersedia terkadang tidak mapu menampung promosi yang seharusnya diberikan, misalnya karena skala perusahaan yang tidak terlalu besar. Akhirnya persyaratan untuk jabatan tertentu menjadi lebih berat.

4) Kekurangan sumber daya manusia

Perusahaan kekurangan tenaga kerja yang potensial untuk menduduki suatu jabatan. Hal ini berbahaya jika diperhatikan secara baik. Dalam hal ini perusahaan harus melakukan sistem kaderisasi yang baik sehingga pada saat dibutuhkan tidak terjadi kevakuman atau kekosongan jabatan.

5) Dan lain-lain

Perlu diketahui bahwa kendala tidak sepenuhnya terjadi dan datang karena perusahaan, akan tetapi dapat terjadi karena pribadi karyawan yang bersangkutan. Misalnya ada karyawan yang tidak memerdulikan (cuek) karir diperusahaannya atau karena ketidakmampuannya untuk memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi. Tidak heran jika peningkatan jenjang karir baik jumlah ataupun waktu antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sangat beragam. Ada yang sampai level manajemen puncak dan ada yang hanya sampai manajemen bawah, bahkan ada yang tidak memperoleh jabatan sama sekali selama bekerja.

B Kajian Terdahulu

Adapun beberapa kajian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diambil dari beberapa skripsi. Peneliti akan memaparkan beberapa kajian terdahulu atau penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari pemaparan kajian terdahulu ini adalah untuk menentukan posisi penelitian serta menjelaskan perbedaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Selain itu kajian terdahulu ini sangat berguna untuk perbandingan. Dengan demikian penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar dilakukan secara orisinal. Adapun kajian terdahulu yang peneliti maksud adalah Berikut beberapa penelitian terdahulu pada penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh vicy pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt.Prioritas Pekanbaru”. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dianalisis dengan regresi linier. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. hasil pengolahan data motivasi kerja yang diberikan sangat berpengaruh pada pengembangan karir karyawan PT.Prioritas Pekanbaru hal ini ditunjukkan sebesar 57,2% pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan sedangkan 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir hal ini dibuktikan dengan pengujian signifikansi 0,05 dan 2-tailed. Adapun t hitung didapat sebesar 5.265 dan signifikansi 0,000. dimana t hitung lebih > dari t tabel yakni 1,681. Karena nilai t hitung > t tabel (5.265 >1,681) dan signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT.Prioritas Pekanbaru²¹. Adapun persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan sedangkan letak perbedaannya adalah pada objek penelitian, Peneliti tersebut menggunakan objek Karyawan Pt.Prioritas Pekanbaru sedangkan objek penulis adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.
2. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh fitria pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank

²¹ Vicy. Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Prioritas Pekanbaru. (2017.universitas negeri sultan syarif kasim riau 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.

Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya”. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap pengembangan karir karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya dengan tingkat hubungan berada pada kategori “kuat” hal ini berdasarkan hasil koefisien korelasi product moment yaitu sebesar 0.798. Kemudian besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap pengembangan karir adalah sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% ditentukan oleh faktor lain yaitu masa kerja dan kinerja karyawan itu sendiri²². Adapun persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan sedangkan letak perbedaannya adalah pada objek penelitian, Peneliti tersebut menggunakan objek Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya sedangkan objek penulis adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arief Bhakti Anggara, Sri Wahyu Lelly H. S., M. Syaharudin, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada *Best Finance* Indonesia Kabupaten Jember” metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada *Best Finance* Indonesia Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. b) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia

²² Fitria, pengaruhn motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan bank muamalat indonesia cabang pala ngkaraya. (205.institut agama islam negeri palangka raya).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Cabang Jember. c) Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember²³. Adapun persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan karir karyawan sedangkan letak perbedaannya terdapat pada variabel Y yang berfokus kepada kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengembangan karir, dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian, Peneliti tersebut menggunakan objek karyawan pada *Best Finance* Indonesia Kabupaten Jember sedangkan objek penulis adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

C. Konsep Operasional variabel

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Dengan teoritis diatas maka penulis melanjutkan ke konsep operasional. Dalam konsep operasional dipaparkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian dilapangan.

1. Definisi konsepsional

Konsepsional adalah proses pemberian definisi teoritis atau konsepsional pada suatu konsep. Konsepsional ini suatu definisi dalam bentuk yang abstrak. Konsepsional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data dilapangan.

2. Operasional variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel tersebut secara operasional, secara praktis, secara nyata dalam objek penelitian yang diteliti. Dalam penelitian terdapat dua variabel. Variabel pertama adalah

²³ Arief Bhakti Anggara, Sri Wahyu Lelly H. S., M. Syaharudin, " Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada *Best Finance* Indonesia Kabupaten Jember", (jember).

variabel bebas (independent variable) dan yang kedua adalah variabel terkait (dependent variable). Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja sedangkan variabel terkait adalah pengembangan karir.

Table II.1
Operasional Variabel

variabel	Indikator	Sub indikator
Motivasi kerja (X)	Fisiologis Rasa aman Sosial Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas kebutuhan seseorang akan rasa aman, perlindungan dari berbagai ancaman atau kejahatan baik yang fisik maupun emosional, bebas dari rasa takut, cemas, perlakuan yang adil, dan jaminan dihari tua kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan Penghargaan ini dibagi lagi menjadi dua yaitu penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan intenal antara lain seperti harga diri, ootomi dan prestasi. Sementara faktor penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri. Seseorang yang sudah terpenuhi <i>esteem needsnya</i> akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan. kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan
Pengembangan karir (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang pendidikan - Pelatihan - Pengalaman kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan - proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan - Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang ,dapat diukur dari masa kerja seseorang.

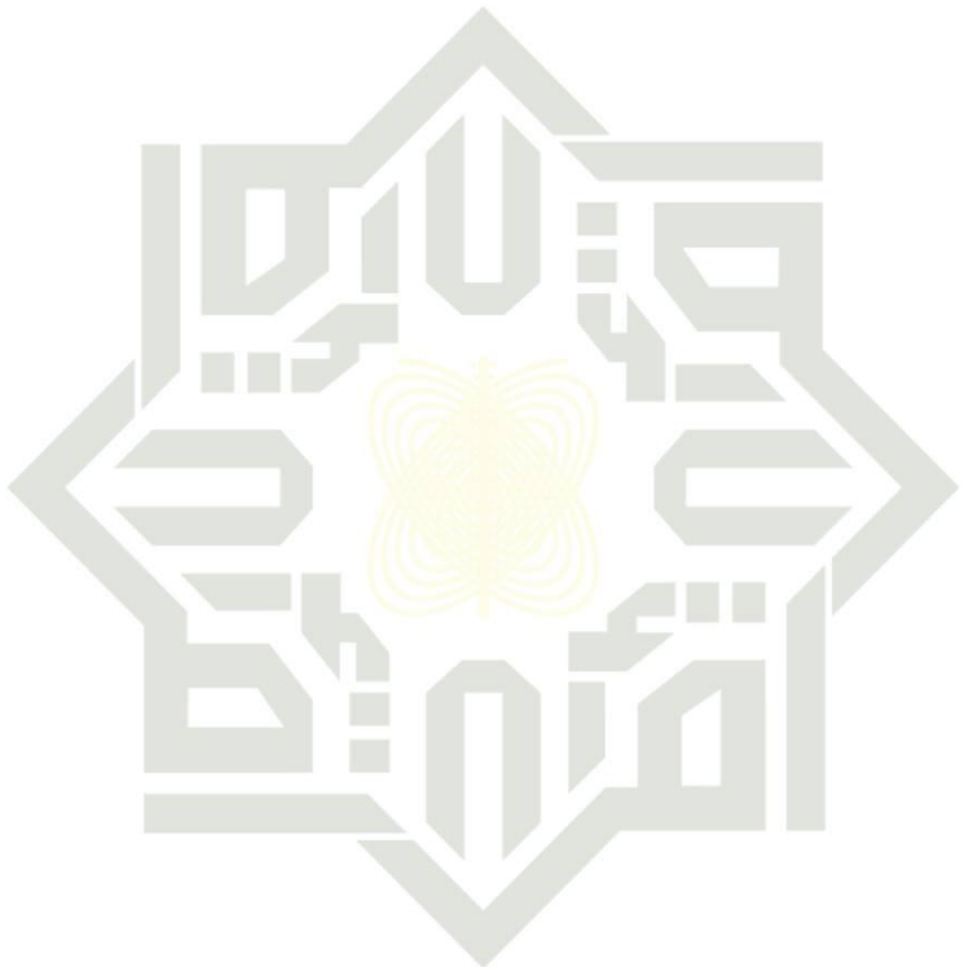
D. Hipotesis

Menurut Prasetyo, hipotesis dalam suatu penelitian ini digunakan untuk menguji keberlakuannya, atau untuk menguji jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang akan diteliti.²⁴

1. Hipotesis kerja (Ha) : Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

²⁴ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. Metode Penelitian Kuantitatif. (Jakarta : Rajawali Pers, 2016 Edisi 1 Cetakan 10) 76

2. Hipotesis nol (H_0) : Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.



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 Diindungi Undang-Undang

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode adalah cara tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisa suatu yang diteliti sampai menyusun suatu laporan²⁵. Jadi, metode penelitian adalah strategi umum yang digunakan atau dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang digunakan untuk menjawab masalah yang di hadapi²⁶.

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik, pendekatan kuantitatif ini dengan penelitian *inferensial* (menguji hipotesis)²⁷. Kemudian penelitian deskriptif diartikan sebagai penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan atau gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum²⁸.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru.

²⁵ Laxy J. Moleong, Metodologi penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999), hal.3

²⁶ Sudikin Mundir, Metode Penelitian: Membimbing dan mengantar Kesuksesan Anda Dalam Dunia Penelitian, (Surabaya: Insan Cendika, 2005), hal. 6

²⁷ Rita Susanti, Sri Wahyu, Dkk. Metodologi penelitian kuantitatif dan statistic. (2016). Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakatan 1)1-2

²⁸ Dr. Fenti Hikmahwati, *Medotologi penelitian*, (2018, depok: rajawali pers. Edisi 1 cetakan 2) hlm 88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono, tidak ada cara yang mudah untuk menentukan berapa lama dalam melakukan penelitian dilaksanakan. Tetapi lamanya penelitian akan tergantung pada keberadaan sumber data dan tujuan penelitian. Selain itu juga, tergantung pada cakupan penelitian dan bagaimana peneliti mengatur waktu yang digunakan.²⁹

Adapun rinci dan waktu penelitian dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Table III.1
Tabel Waktu Penelitian

No	Uraian kegiatan	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Observasi dan identifikasi masalah (Prariset)						
2	Mengajukan judul						
3	Mengajukan proposal						
4	Mengajukan pembimbing						
5	Bimbingan proposal						
6	Ujian proposal						
7	Melakukan riset penelitian						

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian³⁰. Kemudian menurut Hikmawati, populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang mana terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai dan memiliki kuantitas serta karakteristik atau ciri-ciri tertentu

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010) halaman 36

³⁰ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15) 173

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya³¹. Sedangkan menurut Prasetyo, populasi merupakan suatu keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti³².

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan suatu objek penelitian secara keseluruhan, dalam penelitian ini populasi yang ada yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan yang berjumlah 24 orang. Berikut adalah data populasi karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru yang berjumlah 24 orang :

Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru tahun 2021 :

Tabel III. 2
Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI)
Unit Marpoyan Kota Pekanbaru

NAMA	JABATAN	PN
Ari Irawan	Kepala Unit	00059346
Henny Noviawati	Supervisor Unit	00004553
Yanuar Fadli	Associate Mantri 1	00112335
Irsadi	Associate Mantri 1	00208790
Tomi Sastra Irawan	Associate Mantri 1	00224109
Heru Kurniawan	Associate Mantri 1	00246901
Fauziah Nur	Junior Associate Mantri	00177818
Fatria agatra	Junior associate mantri	00273495
Nursantri anggraini	Junior teller	00251961
Ayu sepnita	Junior customer service	00254403
Yeni hartati	Junior teller	00257178
Rieka amalia lubis	Junior customer service	00288473
Helvi riono viana	Jinior customer service	00289669

³¹ Dr. Fenti Hikmawati, M.Si. *Metodologi Penelitian*. (2018). Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2) 60

³² Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 10) 119

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Suripno	Pramubakti	90088816
Annisa rahmadhani	Pelaksana fungsi administrasi KUR mikro	90092080
Nike efendi	Satpam	90115278
Wahyuuddin	Penjaga malam	90123570
Adam rusdan	Petugas bansos	90130150
Novita sari noviar	Junior customer service	00254406
Tutty andelina	Junior teller	00254576
Zulantoni	Satpam	90100252
Suherdi	Junior teller	00248506
Harja gunadi	Junior customer service	00268584
Jefri yolanda	Satpam	90100268

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Kemudian sample juga dapat diartikan sebagai sautu bentuk sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti³³. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel³⁴.

Teknik Pengumpulan Data**1. Angket (kuesioner)**

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan

³³ Bambang presetyo, lina Miftahul Jannah. Metode penelitian Kuantitatif. Jakarta. (Jakarta : rajawali pers, 2016 Edisi 1 cetakan 1 cetakan 10) 76

³⁴ PrOf. Dr. Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, edisi 1) hlm 133

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan variabel yang di ukur dan tau apa yang bisa di diharapkan dari responden³⁵

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. sakala ini berinterasi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel III.3
Skala yang digunakan dalam penelitian

pernyataan	Jawaban (skor)
	Positif (+)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala likert ini bersifat tertutup dan responden sudah diarahkan untuk memilih salah satu opsi yang ada. pertanyaan yang menggunakan skala ini tentunya akan lebih mudah di jawab, oleh karena itu responden yang tidak berpendidikan tinggi dapat mengisi pernyataan dari angket yang menggunakan skala ini. hal inilah yang mendasari banyak peneliti menggunakan skala likert untuk menyusun angket.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar dan data-data lainnya Dokumentasi juga diartikan sebagai barang-barang yang tertulis, didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda yang tertulis seperti buka-buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 142-145

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian³⁶.

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

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

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran apakah angket tersebut dapat dipercaya. Suatu angket dikatakan reliabel apabila beberapa kali pengujian menunjukkan hasil yang reliabel sama. Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dengan menggunakan program aplikasi komputer yaitu SPSS 21

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung Alfabeta, 2013) halaman 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 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data juga sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitik beratkan pengoorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Dengan demikian definisi tersebut dapat disintesis bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah peneliti kemukakan, terlebih dahulu peneliti harus menganalisis data yang telah peneliti peroleh dari lapangan. Dalam menganalisa data penulis menggunakan Regresi Linier Sederhana yaitu dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua variabel (satu Variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) dengan bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat / dipengaruhi)

X = variabel independen (variabel bebas / mempengaruhi)

a = konstanta regresi

b = kemiringan garis regresi

untuk melihat bentuk korelasi antara variabel dengan persamaan regresi tersebut, maka nilai a dan b harus ditentukan terlebih dahulu. Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dengan menggunakan program aplikasi komputer yaitu program SPSS 21

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara 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.

1. Uji korelasi Product Moment

Metode analisis korelasi Product Moment yaitu korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan program SPSS 21

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian ini, melalui tabel berikut :

Tabel III.4
Pedoman interpretasi nilai korelasi variabel penelitian

Bobot Nilai	Alternatif Jawaban
0,80 – 1,00	Sangat Berpengaruh
0,60 – 0,799	Berpengaruh
0,40 – 0,599	Cukup Berpengaruh
0,20 – 0,399	Kurang Berpengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Berpengaruh

Dari tabel di atas dapat diuraikan bahwa jika nilai korelasi penelitiannya 0,80 – 1,00 maka tingkat hubungannya yaitu sangat kuat. Jika nilai korelasi penelitiannya 0,60 – 0,799 maka tingkat hubungannya yaitu kuat. Jika nilai korelasi penelitiannya 0,40 – 0,599 maka tingkat hubungannya yaitu sedang. Jika nilai korelasi penelitiannya 0,20 – 0,399 maka tingkat hubungannya yaitu lemah. Jika nilai korelasi penelitiannya 0,00 – 0,199 maka tingkat hubungannya yaitu sangat lemah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV GAMBARAN UMUM

A Sejarah Ringkas Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank tertua di Indonesia dan telah berjasa dalam membangun Indonesia sejak sebelum kemerdekaan, dan telah meluncurkan produk digital bank terbaru. Produk-produk tersebut pada akhirnya akan memperkuat komitmen BRI untuk masuk sebagai bank digital dan membantu semua transaksi yang berbasis digital. Selain itu, BRI juga sempat mendukung industri infrastruktur nasional dan telah dinobatkan oleh Global Finance sebagai bank terbaik di Indonesia selama tiga tahun berturut-turut. Faktor yang menjadi pertimbangan Global Finance untuk penilaian, diantaranya aset, laba, layanan perbankan, inovasi, dan pricing yang kompetitif.

BRI telah berdiri di Indonesia pada tahun 1895 dan terletak di Purwokerto, Jawa Tengah, oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. Purwokerto merupakan penerus ibu kota Karesidenan Banyumas, dan kemudian pendopo Si Panji beralih tempat dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. Kota ini memiliki peran yang berfungsi dalam sejarah perbankan di Indonesia. Selain itu, kota ini juga berperan dalam perjuangannya untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Banyak monument-monumen pelajar yang telah berjasa dalam perjuangan kemerdekaan RI.

BRI berawal dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”. Bank ini merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi untuk melayani masyarakat Indonesia atau orang-orang pribumi. Resminya, lembaga ini berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI hingga sekarang.

Setelah Indonesia berhasil merdeka pada tanggal 17 Agustus 1945 dari penjajahan Belanda dan Jepang, BRI menjadi bank pertama RI berdasarkan peraturan pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1. Pada masa peperangan

pertahanan kemerdekaan pada tahun 1948. BRI sempat berhenti beroperasi selama setahun. BRI beroperasi kembali pada tahun 1949 setelah adanya perjanjian Renville antara Indonesia dan Belanda untuk berdamai dan Indonesia tetap merdeka.

Setelah terjadinya perjanjian Renville, bank ini yang pada saat itu masih menggunakan nama Belanda secara resmi berganti nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Selain berganti nama, bank ini juga mengalami peleburan berdasarkan peraturan pemerintah No. 41 tahun 1960 dengan membentuk BKTN (Bank Koperasi Tani dan Nelayan). BKTN juga kemudian diintegrasikan ke Bank Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani Nelayan (BIUKTN) berdasarkan Penetapan Presiden No. 9 tahun 1965. Selain itu, bank lain yang juga merupakan bank peleburan BRI adalah Nederlandsche Maatschappij (NHM), yang menjadi Bank Exim, dan Bank Tani Nelayan (BTN). BRI juga sempat menjadi bank sentral melalui peraturan UU No. 13 tahun 1968, dan kemudian ditetapkan kembali dan menjalankan tugasnya lagi sebagai bank umum pada UU No. 21 tahun 1968

Bank Rakyat Indonesia (BRI) mengalami perubahan lagi pada tahun 1990an, dan berubah menjadi PT (Perseroan Terbatas) melalui UU Perbankan No. 7 Tahun 1992. Pada awal perubahannya menjadi PT, kepemilikan BRI dikuasai oleh Pemerintah Indonesia 100%. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia menjual kepemilikannya sebanyak 30% dan nama resmi BRI, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, masih digunakan hingga sekarang

Bank BRI adalah salah satu bank terkemuka di Indonesia yang telah tersebar luas di seluruh wilayah Indonesia dan memiliki unit kerja yang sangat luas. Bank didalam kegiatan usahanya berperan sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang membutuhkan dana. Secara umum, bank memegang fungsi sebagai perantara keuangan dalam masyarakat. Dalam usahanya menghimpun dana dari masyarakat bank-bank melakukan berbagai strategi untuk menarik calon nasabah agar menempatkan dananya pada bank tersebut, salah satu strategi yang dilakukan adalah meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pelayanan dan memberi pelayanan yang berkualitas untuk para nasabah. Pelayanan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Terciptanya kualitas pelayanan tentunya menciptakan kepuasan terhadap pengguna layanan yang pada akhirnya dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya terjadinya hubungan harmonis antara penyedia barang dan jasa dengan nasabah. Peningkatan kualitas pelayanan perlu dilakukan secara terus menerus dalam rangka menjaga kepuasan nasabah. Inovasi-inovasi pelayanan perlu dilakukan sesuai dengan masukan-masukan dari nasabah dan dengan kemampuan unit pelayanan dalam memenuhi keinginan nasabah tersebut.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan tidak lepas dari upaya untuk mengukur kepuasan pelanggan, yang hasilnya merupakan bahan masukan bagi upaya perbaikan Kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap nasabah. Suatu pelayanan akan memiliki kualitas yang baik apabila pelayanan tersebut mampu memenuhi harapan pelanggan. Informasi inilah yang nantinya akan dijadikan sebuah langkah untuk memperbaiki kinerja organisasi perbankan khususnya untuk memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

Visi, Misi, Dan Tujuan Bank Rakyat Indonesia (BRI)

1. Visi

Menjadi The Most Valuable Bank di Asia Tenggara dan Home to the Best Talent.

2. Misi

- a. BRI senantiasa melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. BRI senantiasa memberikan pelayanan prima dengan memberikan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional serta memiliki budaya dengan basis kinerja (performance-driven-culture), teknologi informasi yang handal dan future ready, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif. Hal ini dilakukan melalui penerapan prinsip operational dan risk management excellence.

- c. BRI senantiasa memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada para pihak yang berkepentingan (stakeholders) dengan memberikan perhatian pada prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik Good Corporate Governance yang sangat baik.

3. Tujuan

Tujuan Bank BRI adalah mengembangkan daya dan upaya untuk mencapai hasil yang optimal, bermanfaat dan terpercaya sebagai mitra kerja yang bertanggung jawab saling menguntungkan, dengan berpegang pada visi dan misi Bank BRI.

4. Nilai Utama Perusahaan:

- a. Integrity (Integritas): berpikir, berkata, dan berperilaku terpuji.
- b. Professionalism (Sikap Profesional): berkomitmen bekerja hingga tuntas dan akurat dengan kemampuan terbaik dan penuh tanggung jawab.
- c. Trust (Kepercayaan): membangun keyakinan dan saling percaya di antara pemangku kepentingan demi kemajuan Perseroan.
- d. Innovation (Inovasi): mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menemukan solusi dan gagasan baru untuk menghasilkan produk/kebijakan dalam menjawab tantangan permasalahan.
- e. Customer Centric (Terpusat pada Pelanggan): menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan.³⁷

Struktur Nama Organisasi dan Nama Jabatan Struktural dan Non Struktural

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian dan serta posisi yang ada pada suatu organisasi Bank dalam

³⁷ <https://sejarahlengkap.com/lembaga-pemerintah/sejarah-berdirinya-bank-bri>

menjalankan kegiatan operasionalnya untuk mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi Bank menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan dan aktifitas serta fungsi yang di batasi. Struktur organisasi Bank yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa. Selain daripada itu struktur organisasi Bank juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.³⁸

Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru tahun 2021 :

Tabel 4.1
Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI)
Unit Marpoyan Kota Pekanbaru

NAMA	JABATAN	PN
Ari Irawan	Kepala Unit	00059346
Henny Noviawati	Supervisor Unit	00004553
Yanuar Fadli	Associate Mantri 1	00112335
Irsadi	Associate Mantri 1	00208790
Tomi Sastra Irawan	Associate Mantri 1	00224109
Heru Kurniawan	Associate Mantri 1	00246901
Fauziah Nur	Junior Associate Mantri	00177818
Fatria agatra	Junior Associate mantri	00273495
Nursantri anggraini	Junior teller	00251961
Yeni hartati	Junior Teller	00257178
Tutty andelina	Junior Teller	00254576
Suherdi	Junior Teller	00248506
Helvi riono viana	Jinior customer service	00289669
Rieka Amalia Lubis	Jinior customer service	00288473
Ayu Sepnita	Jinior customer service	00254403
Harja Gunadi	Junior customer service	00268584

38

<https://marten28blog.wordpress.com/2015/10/10/sistem-operasional-dan-struktur-organisasi-bank/>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Novita sari noviar	Junior customer service	00254406
Suripno	Pramubakti	90088816
Annisa rahmadhani	Pelaksana fungsi administrasi KUR mikro	90092080
Adam rusdan	Petugas Bansos	90130150
Wahyuddin	Penjaga Malam	90123570
Nike Efendi	Satpam	90115278
Zulantoni	Satpam	90100252
Jefri yolanda	Satpam	90100268

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

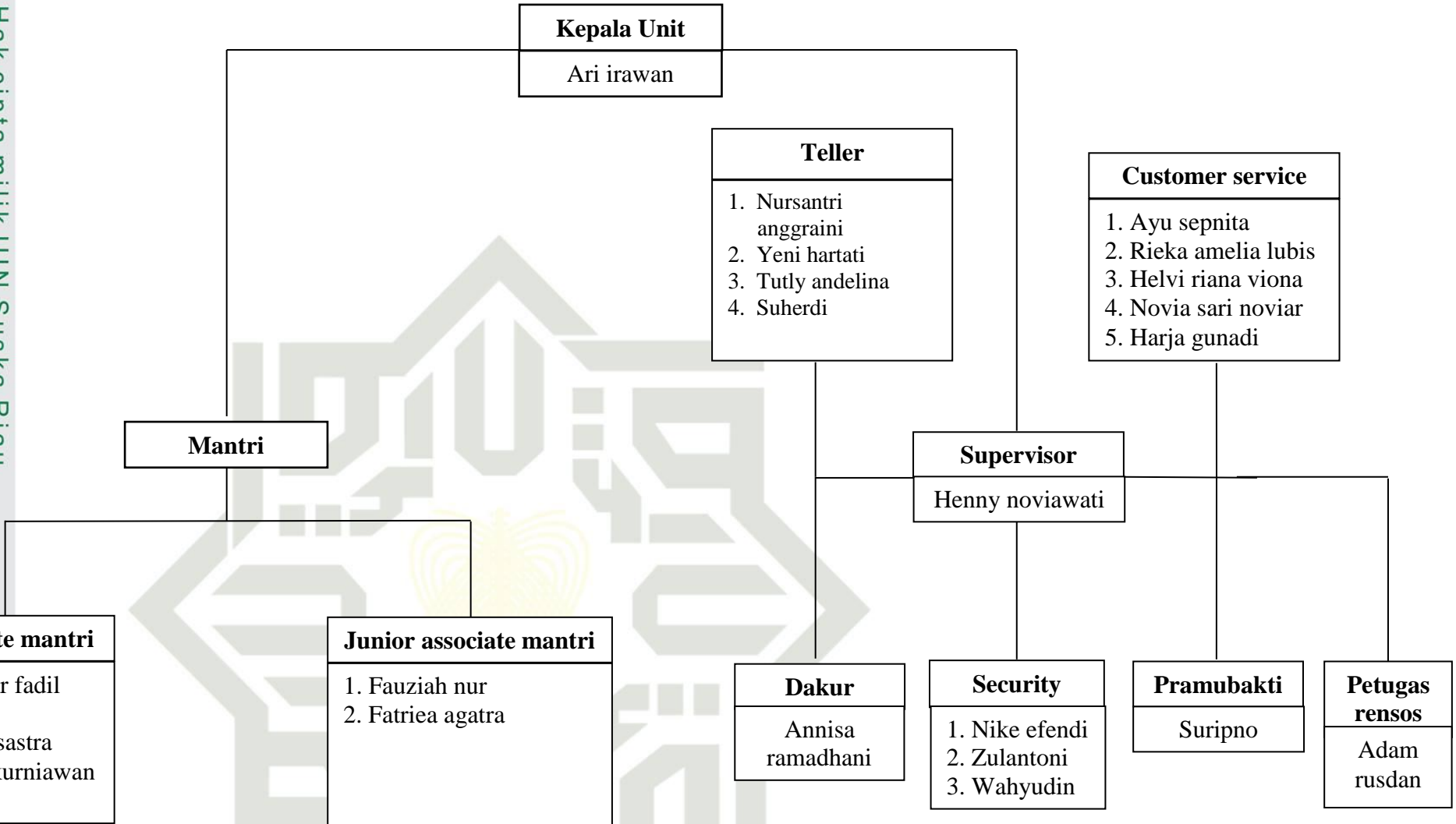
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dengan responden sebanyak 24 responden. Data yang diperoleh dari penyebaran angket bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan bank rakyat indonesia (BRI) unit marpoyan kota pekanbaru.

Berdasarkan perolehan R square diperoleh sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) cukup berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Y). Dari hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) cukup berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Y) berdasarkan uji t, maka nilai t hitung $>$ tabel ($3,859 > 0,404$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai koefisien sebesar 3,859. Dari hasil uji probabilitas juga diketahui bahwa nilai signifikan 0,001, artinya $0,05 \geq 0,001$ atau jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan rekomendasi atau saran yaitu, Setelah mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru, diharapkan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga meningkatkan pengembangam karir karyawan untuk mencapai puncak perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aggara, Arief Bhakti, Sri Wahyu Lelly H. S., M. Syaharudin. Jember : *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember*.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15. 2013.
- Fitria, *pengaruhn motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan bank muamalat indonesia cabang palangkaraya*. Palangkaraya : institut agama islam negeri palangka raya. 2015
- Hikmawati, Fenti. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1. Cetakan 2. 2018.
- Ishak & Hendri. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003
- KBBI Online, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan>. Diakses 2 Juni 2010 21:09
- Laxy J. Moleong, *Metodologi penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999), hal.3
- Mathis, Robert L, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Poerwardaminta. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta, Balai Pustaka, 2001).
- Prasetyo, Bambang. Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pres. Edisi 1. Cetakan 10. 2016.
- Rahmad, Jallaudin. *Psikologi Komunikasi, Bandung : Remaja Rosdakarya. 2010*
- Saputra, Rici, *Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Di Kementerian Agama Kabupaten kampar. pekanbaru : Skripsi program sarjana Bimbingan Konseling Islam UIN SUSKA Riau. 2016*
- Samuddin, haryu, *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar .
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sasanti, Rita. Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakan 1. 2016.
- Taha, Miftah, *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 1980

Vacy, Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Prioritas pekanbaru. Pekanbaru : universitas negeri sultan syarif kasim riau pekanbaru. 2017

<https://sejarahlengkap.com/lembaga-pemerintah/sejarah-berdirinya-bank-bri>



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 I

Kisi- Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Kisi-kisi angket pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit marpoyan kota pekanbaru :

variabel	Indikator	Sub indikator	No. item	Jumlah item
Motivasi kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> Fisiologis 	<ul style="list-style-type: none"> individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas 	1,2,3,4,5, 6,7,8,9, 10	10
	<ul style="list-style-type: none"> Rasa aman 	<ul style="list-style-type: none"> kebutuhan seseorang akan rasa aman, perlindungan dari berbagai ancaman atau kejahatan baik yang fisik maupun emosional, bebas dari rasa takut, cemas, perlakuan yang adil, dan jaminan dihari tua 	11, 12, 13, 14	4
	<ul style="list-style-type: none"> sosial 	<ul style="list-style-type: none"> kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan 	15, 16, 17, 18, 19,20,21	7

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

<ul style="list-style-type: none"> • kebutuhan penghargaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan ini dibagi lagi menjadi dua yaitu penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal antara lain seperti harga diri, ootomi dan prestasi, Sementara faktor penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri. Seseorang yang sudah terpenuhi 	<p>22,23,24,25 , 26,27,28</p>	<p>7</p>
---	---	---------------------------------------	----------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>esteem</i> needsnya akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan.		
	<ul style="list-style-type: none"> • kebutuhan aktualisasi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan 	29,30, 31,32, 33,34,35	7
Jumlah				35

Variabel	indikator	Sub indikator	No. item	Jumlah item
pengembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang 	<ul style="list-style-type: none"> • suatu kegiatan untuk 	36,37,38, 39	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.

pendidikan	meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan		
<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan 	40,41,42,43	4
<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang ,dapat diukur dari masa kerja seseorang. 	44,45,46,47	4
jumlah			12

LAMPIRAN II

Kuesioner Penelitian

Nama :

Jabatan :

PETUNJUK Pengerjaan

PETUNJUK Pengisian

- Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda ceklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - Sangat setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Kurang Setuju (N) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat tidak Setuju (STS) : 1

Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada kolom sebelah kanan pernyataan yang sesuai dengan keadaan pada diri anda.

Contoh :

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki motivasi yang tinggi				\checkmark	

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji saya bisa mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
2	Gaji saya sesuai dengan peerjaan yang dilakukan					
3	Gaji yang saya terima dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan					
4	Tunjangan yang saya terima sudah memuaskan					
5	Perusahaan tempat saya bekerja sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

6	Bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah adil					
7	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik					
8	Saya menerima gaji tepat waktu					
9	Jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup					
10	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua					
11	Kondisi ruang kerja saya cukup aman					
12	Perlengkapan dan peralatan kerja memadai untuk digunakan					
13	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah cukup baik					
14	keamanan dilingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik					
15	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja					
16	Saya mendapat pengakuan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
17	Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik					
18	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
19	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					
20	Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai acara yang diadakan karyawan					
21	Saya merasa senang karna karyawan ditempat kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

22	bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					
23	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
24	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
25	Atasan tidak pernah menegur dengan kata-kata yang kotor atau emosional					
26	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini					
27	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan					
28	Atasan memberikan pujian jika ada bawahan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
29	Atasan jarang memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas dengan memuaskan					
30	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					
31	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju					
32	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
33	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang					
34	Hampir setiap pekerjaandapat saya laksanakan dengan baik					
35	Perusahaan memberikan kesempatan kepada					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	karyawan untuk mendapatkan jabatan yang tinggi					
38	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan					
39	Pendidikan yang sudah saya capai memudahkan dalam memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan					
38	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam bekerja					
38	Ilmu pendidikan yang saya miliki efektif dalam menunjang pekerjaan					
39	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai karir yang lebih baik					
40	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan kerja bagi karyawan					
41	Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru diperusahaan					
41	Saya mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan dalam pelatihan kerja yang diberikan perusahaan					
41	Setelah mengikuti pelatihan kerja saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik					
41	Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan ketelitian					

Hak Cipta milik UIN Suska Riau	45	dan kehandalan saya dalam bekerja					
	45	Pengalaman kerja yang saya miliki berperan penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
	46	Keterampilan dan pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
	46	Pengalaman kerja yang saya miliki mampu membantu saya dalam menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LAMPIRAN III

Tabulasi Variabel X (Motivasi Kerja)

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

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
R Hitung	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	0,6670228	
R Tabak	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

LAMPIRAN IV

Tabulasi Data Variabel Y (Pengembangan Karir)

	y1	y2	y3	Y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	Y12	y13	jumlah	
1	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	61
2	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	57
3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	60
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	58
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	58
6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	58
7	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	59
8	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	59
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	54
10	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	54
11	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	50
12	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	59
13	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	59
14	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	59
15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	59
16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62
17	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	60
18	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	58
19	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	50
21	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	57
22	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	5	3	52
23	5	4	5	1	1	4	5	4	1	5	4	4	5	1	45
24	1	4	1	1	1	2	3	2	4	4	2	2	2	5	33
hitung	0,660693	0,519187	0,761426	0,813124	0,712007	0,584074	0,457286	0,435661	0,475549	0,490947	0,703074	0,474599	0,415772		
label	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	
T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

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

Hasil Uji SPSS

Variabel X

Case Processing Summary

	N	%
Valid	24	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	24	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	143,25	172,891	,551	,929
VAR00002	143,08	176,167	,587	,927
VAR00003	143,00	175,391	,642	,926
VAR00004	142,92	176,688	,821	,924
VAR00005	142,88	188,810	,448	,928
VAR00006	142,71	182,563	,657	,926
VAR00007	142,88	177,158	,787	,924
VAR00008	142,75	182,891	,643	,926
VAR00009	142,83	184,058	,544	,927
VAR00010	143,13	180,897	,496	,928
VAR00011	143,13	181,418	,364	,932
VAR00012	142,88	184,462	,430	,929
VAR00013	142,71	187,781	,481	,928
VAR00014	142,88	187,505	,536	,928
VAR00015	142,75	188,543	,437	,928

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



VAR00016	142,71	190,389	,373	,929
VAR00017	142,88	183,940	,612	,927
VAR00018	142,79	185,737	,625	,927
VAR00019	142,75	187,587	,498	,928
VAR00020	142,71	185,433	,631	,927
VAR00021	142,67	185,971	,595	,927
VAR00022	142,88	189,158	,425	,929
VAR00023	142,75	184,022	,583	,927
VAR00024	142,79	185,737	,625	,927
VAR00025	142,75	188,978	,409	,929
VAR00026	142,92	188,428	,492	,928
VAR00027	142,75	186,457	,570	,927
VAR00028	142,75	187,239	,520	,928
VAR00029	142,63	190,332	,377	,929
VAR00030	142,75	186,978	,537	,928
VAR00031	142,79	187,563	,507	,928
VAR00032	142,79	188,607	,439	,928
VAR00033	142,83	188,667	,445	,928
VAR00034	142,88	188,984	,436	,928

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel Y

Case Processing Summary

	N	%
Valid	24	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	24	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51,33	33,014	,571	,797
VAR00002	51,25	36,457	,456	,810
VAR00003	51,08	31,906	,692	,787
VAR00004	51,54	29,563	,740	,779
VAR00005	51,71	32,042	,626	,792
VAR00006	51,33	35,623	,519	,805
VAR00007	51,83	33,971	,283	,829
VAR00008	51,38	37,114	,371	,814
VAR00009	51,42	35,123	,360	,814
VAR00010	51,29	35,607	,397	,811
VAR00011	51,29	33,694	,638	,795
VAR00012	51,50	35,478	,370	,813
VAR00013	51,54	34,781	,245	,831

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,012	10,851	1,291	,210
	VAR00035	,284	,074	,635	,001



UIN SUSKA RIAU

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

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

ak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

: B-9035/Un.04/PP.00.9/12/2020 Pekanbaru, 28 Desember 2020
: Biasa
: 1 Berkas
: Penunjukan Pembimbing
a.n. **Dwi Rara Amiati**

Kepada Yth.

Rahmad, M.Pd

Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **Dwi Rara Amiati** NIM. **11742200619** dengan judul "**Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Produktifitas Kerja Pada Karyawan PT. Adimulya Agro Lestari**" saudara menjadi pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut.

Bimbingan yang saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi skripsi
2. Metodologi Penelitian

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

Atas kesediaan & perhatian saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Nurdin, MA

NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan:

1. Ketua Jurusan BKI



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: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Nomor : B-4089/Un.04/F.IV/PP.00.9/07/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 15 Juli 2021

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

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: DWI RARA AMIATI
N I M	: 11742200619
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

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

"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) UNIT MARPOYAN KOTA PEKANBARU."

Adapun sumber data penelitian adalah:

"BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) UNIT MARPOYAN KOTA PEKANBARU."

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

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima



Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP.19811118 200901 1 006

Tembusan :

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



RIWAYAT HIDUP

Dwi Rara Amiati lahir di Koto Baru Simalanggang pada tanggal 25 februari 1998, anak kedua dari 2 bersaudara, buah kasih pasangan dari ayahanda “**ARINALDI**” dan ibunda “**MUSTAKIMAH**”.

Penulis pertama kali mengawali pendidikan di taman kanak-kanak (TK) Asuhan Ibu pada tahun 2004, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar Negeri 01 Koto Baru Simalanggang pada tahun 2005 dan selesai pada tahun 2010. dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Dandung-Dandung dan selesai pada tahun 2014 .dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Payakumbuh, penulis mengambil jurusan agama dan selesai pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 melalui jalur SPAN-PTKIN penulis diterim menjadi mahasiswa pada program studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Bulan Juli sampai Agustus 2020 penulis melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Sidomulyo, Kecamatan Sagulung, Kota Batam. Pada bulan September sampai Oktober penulis melaksanakan magang di kantor urusan agama (KUA) kecamatan tampan kota pekanbaru.

Akhirnya tepat pada hari Senin tanggal 06 September 2021 dimunaqasyahkan dalam sidang Panitia Ujian Sarjana (S1) Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Dinyatakan LULUS Dan Berhak Menyandang Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) sangan predikat memuaskan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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