

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sosial (S.Sos)

OLEH:

NURUL HUSNA
11740224018

BIMBINGAN KONSELING ISLAM**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****1443 H/2021 M**



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 : **Nurul Husna**
NIM : **11740224018**
Judul : **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu**

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

Hari : **Selasa**
Tanggal : **26 Oktober 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, 15 November 2021



Dekan,
Imron Rosidi, Spd., MA., Ph.D
NIP. 19811118200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Dr. H. Suhaimi, M.Ag
NIP. 19620403199703 1 002

Sekretaris/ Penguji II

Rosmita, M.Ag
NIP. 19741113200501 2 005

Penguji III

Rahmad, M.Pd
NIP. 19781212201101 1 006

Penguji IV

Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 19690902199503 2 001

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

1. Diarag melindungi Undang-Undang Hak cipta milik UIN Suska Riau

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



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NURUL HUSNA
 NIM : 11740224018
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 23 February 1998
 Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi
 Prodi : Bimbingan Konseling Islam (Bki)
 Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja
 Pegawai Pada Dinar Perindustrian dan Perdagangan
 Kabupaten Rokan Hulu

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 18 November 2021
 Yang membuat pernyataan



NURUL HUSNA
 NIM : 11740224018

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

bestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Nurul Husna
NIM : 11740224018
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas serta 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 munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

Pekanbaru, 27 September 2021

Mengetahui

Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam

Pembimbing


Zulamri, MA
NIP.197407022008011009


Zulamri, MA
NIP.197407022008011009



PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

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

Nama : Nurul Husna
 NIM : 11740224018
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Kamis
 Tanggal : 10 Juni 2021

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

Pekanbaru, 10 Juni 2021

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

H. Suhaimi, m. Ag
 NIP. 19620403199703 1 002

Penguji II,

M. Fahli Zatrachadi, M.Pd
 NIP. 198704212019031008

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

Undang-Undang-Undang yang mengatur atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



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

UIN SUSKA RIAU
Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ak Cifa Diindungi Undang-Undang

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

Zulamri, MA

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi
Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**
A.n. Nurul Husna

Pekanbaru, 27 September 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 Nurul Husna NIM. 11740224018 dengan judul “ *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap otivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu* ” telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing

Zulamri, MA

NIP. 197407022008011009



ABSTRAK

Nurul Husna : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu salah satu upaya yang dapat diberikan oleh instansi kepada pegawai adalah motivasi agar pegawai tersebut dapat mengembangkan suatu karir serta menjadi lebih inovatif, kreatif, dalam mengembangkan suatu potensi yang ada dalam pengembangan karirnya agar lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Dengan metode penyebaran angket dan dokumentasi. Cara mengambil sample dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 43 orang pegawai dan diolah menggunakan SPSS 2,5. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terkait (y) digunakan Analisis Linier Sederhana diperoleh persamaan $Y=0,013 + 0,895 X$. Sedangkan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh nilai adjusted r square sebesar 0,997 atau 99,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel pengembangan karir termasuk kategori sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Title: The Effect of Career Development on Employee Work Motivation at the Department of Industry and Trade of Rokan Hulu Regency

This study is driven by the department's efforts to motivate employees so that they can develop a career and become more innovative, creative, and in developing a potential that exists in developing a better career. The aim of this research was to see if career development has an effect on employee motivation at Rokan Hulu Regency's Department of Industry and Trade. This type of research employs quantitative methods with a descriptive approach, as well as questionnaires and documentation to collect data. In this study, samples were collected from the entire population of 43 employees and processed using SPSS 2.5. To determine how much influence the independent variable (x) has on the dependent variable (y), use Simple Linear Analysis to obtain $Y = 0.013 + 0.895 X$ simultaneously. In the meantime, the t test results show that career development variables have a significant impact on employee motivation. Meanwhile, the adjusted r square value is 0.997, or 99.7 percent, based on the coefficient of determination (r^2) calculation. This demonstrates that the career development variable is regarded as highly influential on the work motivation of employees of the Rokan Hulu Regency's Department of Industry and Trade.

Keywords: Career Development, Work Motivation



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Alhamdulillah, Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, anugerah, serta hidayah-Nya. Sehingga penulis diberi kekuatan dan kesabaran sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata (S1) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan dalam penulisan, baik itu berupa isi atau materi susunan kalimatnya, untuk itu penulis mengharapkan segala keritik dan saran untuk perbaiki Skripsi dalam penyelesaian ini, tidak lepas dari bantuan orang-orang disekitar penulis yang terus memberikan dukungan dan dorongan kepada penulis. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya Kepada:

1. Ayahanda Karyanto dan Ibunda Fathiya Arif yang telah banyak memberikan kasih sayangnya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, arahan dan do’a nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan kelak bisa menjadi orang yang berguna bagi Nusa bangsa dan agama.
2. Kepada Abang kandung saya Fadli Efendi, SE., Muhammad Syukri, dan adek saya Kamal Fuad serta kakak ipar saya Yuli dan Khusnul yang telah banyak mendengarkan dan memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr., Khairunnas Raiab, M.Ag Sebagai Rektor UIN SUSKA RIAU
4. Bapak Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA. Selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
5. Bapak Dr. Masduki, M.Ag., Selaku Wakil Dekan I, Pada Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bapak Dr. Toni Hartono, M.Si., Selaku Wakil Dekan II, Pada Bidang Adminitrasi Umum dan Perencanaan, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
7. Bapak Dr. Drs. Arwan, M.Ag., Selaku Wakil Dekan III, Pada Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Fakultas Dakwah dan Komunikasi
8. Bapak Zulamri M.A., Selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam serta pembimbing skripsi yang telah banyak membimbing penulis dengan ketulusan, kesabaran yang besar dalam menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Rosmita M.Ag., selaku Ibu Sekretaris Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
10. Ibu Dra. Silawati M.Pd., selaku penasehat akademik yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
11. Terimakasih banyak kepada om saya Nasruddin, SS., yang telah banyak membantu saya dalam skripsi ini.
12. Sahabat saya Yuni Monita, Putri Aulia Suryani, dan teman saya Syafni Mandasari, S.Sos., yang selalu ada untuk mendengarkan cerita keluh kesah selama mengerjakan skripsi.
13. Teman-teman KKN DR Plus Tambusai Utara yang memberikan doanya
14. Dhany Setiaji S.Sos., sebagai kekasih serta teman shering dalam membantu penulis mengarahkan penyusun kata-kata yang baku dalam memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan sebuah karya ilmiah. Untuk itu saran dan kritik sangat di harapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, 27 September 2021

Penulis

NURUL HUSNA
11740224018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Identifikasi Masalah.....	5
D. Batasan Masalah	5
E. Rumusan Masalah	5
F. Tujuan Penelitian	6
G. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian terdahulu	8
B. Landasan teori	10
C. Konsep operasional	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi dan SAMPLE.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data	28
E. Uji Validitas dan Rehabilitas.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV	GAMBARAN UMUM	
	A. Sejarah Singkat Rokan Hulu	31
	B. Visi Dan Misi Rokan Hulu	32
	C. Letak Geografis Dan Administratif Kabupaten Rokan Hulu ..	33
	D. Gambaran Umum Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	35
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	42
	B. Pembahasan	62
BAB VI	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Konsep Oprasional	24
Tabel III.1	Waktu Penelitian	27
Tabel III.2	Skala Likert	28
Tabel III.3	Interprestasi Nilai R.....	30
Tabel IV.1	Kecamatan Pada Rokan Hulu	35
Tabel IV.2	Data Pegawai Menurut Golongan/Kepangkatan	37
Tabel IV.3	Data Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Menurut Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel IV.4	Perlengkapan Dan Peralatan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.....	38
Tabel V.1	Latar Belakang Pendidikan.....	42
Tabel V.2	Pelatihan	45
Tabel V.3	Pengalaman Kerja	47
Tabel V.4	Promosi Jabatan.....	50
Tabel V.5	Kebutuhan Fisilogis.....	52
Tabel V.6	Kebutuhan Penghargaan	54
Tabel V.7	Kebutuhan Rasa Aman	57
Tabel V.8	Kebutuhan Sosial.....	59
Tabel V.9	Hasil Uji Validasi Variabel X.....	62
Tabel V.10	Hasil Uji Validasi Variabel Y.....	63
Tabel V.11	Reliabilitas.....	64
Tabel V.12	Descriptif Statistik.....	64
Tabel V.13	Model Summary	65
Tabel V.14	Anova	65
Tabel V.15	Coefficients.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN
- LAMPIRAN II KUESIONER PENELITIAN
- LAMPIRAN III TABULASI DATA VARIABEL X
- LAMPIRAN IV TABULASI DATA VARIABEL Y
- LAMPIRAN V HASIL UJI VALIDITAS
- LAMPIRAN VI HASIL UJI SPSS
- LAMPIRAN VII DOKUMENTASI PENELITIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu untuk memberikan suatu layanan guna memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan merata. Pegawai Aparatur Negeri Sipil dalam membantu mengarahkan suatu pelayanan kepada masyarakat dilandasi dari kesetiaan dan ketaatan kepada hasil ketentuan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dimana untuk mewujudkan suatu tujuan instansi yang lebih optimal, sudah selayaknya setiap organisasi dalam instansi mampu meberikan perhatian lebih terhadap masalah-masalah berkaitan dengan permasalahan pada setiap pegawainya, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya peran dari arti pegawai bagi suatu organisasi dalam instansi.

Setiap Aparatur Sipil Negara selalu ada pengembangan karir dimana adanya yang ditujukan pada setiap pegawai Aparatur Sipil Negara. Dimana peran pengembangan karir sangat penting bagi setiap Aparatur Sipil Negara yaitu salah satu untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu pengembangan karir didalam pemberian motivasi kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu memberikan pelatihan-pelatihan dan promosi jabatan dalam pengembangan karir yang menjanjikan bagi pegawai yang bisa mencapai target yang telah diberikan oleh organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Suatu organisasi instansi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan karir yaitu proses

¹ Puji Isyanto, dkk, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. (Jurnal Manajemen Voll.10 No.3 April 2013)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang dimaksud dalam pengaruhnya pengembangan karir yaitu dimana pegawai tidak mendapatkan motivasi dari atasan sehingga menjadi suatu tidak naiknya pengembangan karir pada pegawai dan hanya bekerja untuk kebutuhan pribadi, dan keluarganya saja sehingga mereka tidak memiliki kenaikan pangkat yang lebih utama.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi 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 tersebut²

Menurut Kurniawan tentang pengembangan karir dilaksanakan dengan adanya promosi jabatan dan pelatihan-pelatihan agar pegawai bisa semakin meningkat dalam bekerja dan puas atas hasil yang telah mereka kerjakan.³ Pengembangan karir dinyatakan baik yaitu berdasarkan dari suatu adanya dalam pengalaman kerja, pendidikan formal, promosi jabatan, dan pelatihan pegawai.⁴

Keberadaan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu merupakan instansi pemerintah tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yang ada pada pengembangan suatu instansi tersebut. Sumber daya manusia tersebut harus digerakan secara efektif, guna mencapai suatu keberhasilan yang optimal dalam penyelenggaraannya untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya suatu usaha dimana terdapat motivasi kerja

²Rici 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

³ Kurniawan, K.Y, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan*, (PT.Parit Padang Global, Agora, 3(2), pp), hlm 115-120

⁴ Bahri Syahrul, Yuni Chairatun Nisa, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 18 No.1, 2017., hlm 9-10



didukung oleh semua pihak organisasi baik dari pihak atasan, manajemen dan pihak-pihak pegawai. Suatu instansi pemerintah terdapat berbagai macam instrument guna untuk mendorong tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Instrument yang dimaksud adalah tenaga kerja, teknologi, dan modal.

Motivasi kerja adalah salah satu unsur penting dalam sebuah instansi, karena jika pegawai tidak memiliki motivasi dapat berpengaruh terhadap berlangsungnya pengembangan karir pada kegiatan instansi yang dapat berakibat tidak tercapainya tujuan instansi. Motivasi harus dimiliki setiap pegawai, dengan adanya motivasi kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaan yang sebaik baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang miliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab. Namun dalam pengaplikasiannya proses memotivasi pegawai bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor sehingga terkadang lembaga mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai seperti yang diungkapkan pada Hasibuan mengatakan memotivasi ini sangat sulit karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya pegawai tersebut.⁵

Motivasi yang paling baik berasal dari diri sendiri akan tetapi pegawai juga meminta motivasi dari orang tua bahkan dari orang terdekat maupun lingkungan dilapangan kerja agar dapat mendukung lebih giat dalam bekerja. Bekerja secara maksimal dan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, bertanggung jawab akan semakin mendekatkan pada tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam pengembangan karir tersebut. Pemberian penilaian motivasi yang tepat akan memberikan Latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kebutuhan aktualisasi diri. Semakin tinggi tingkat dan kemauan untuk berkerja lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja secara langsung tercermin pada jumlah seberapa jauh upaya kerja keras untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dalam mewujudkan suatu tujuan instansi.

⁵ Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2010), hlm 93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh organisasi instansi yaitu berupa pemberian gaji, tunjangan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus, penghargaan, promosi jabatan, kebebasan pendapat serta penilaian dan karakteristik. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dimana hal ini terkait dengan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja yang ada dalam pengembangan karir pegawai yaitu berdasarkan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan. Dimana motivasi kerja pada pegawai biasanya harus dibantu dengan adanya dukungan atara atasan dengan bawahan agar memiliki motivasi kerja yang baik dan lebih bertanggung jawab atas upaya menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab atas jabatannya.

Dimana adanya fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu, dalam suatu perjalanan karirnya mengalami beberapa masalah yaitu dimana pegawai hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, tanpa disadari adanya keterbatasan usia pada pegawai, dan tidak untuk dapat dalam memajukan suatu pengembangan karirnya yang berpengaruh dalam motivasi kerjanya tersebut. Berdasarkan hasil data diatas yang telah didapat maka peneliti tertarik ingin meneliti permasalahan mengenai permasalahan yang ada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu**

B. Penegasan Istilah

1. Pengembangan Karir

Perkembangan karir adalah suatu keterampilan yang meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan promosi jabatan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

diinginkan⁶.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan⁷.

3. Pegawai

Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara yang merupakan perangkat daerah. Pegawai diangkat maupun diberhentikan oleh Bupati sesuai dengan undang-undang yang telah ditentukan oleh Bab V pasal 11.⁸

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari lapangan dan dilatar belakangi masalah maka dapat mengidentifikasi masalah apakah ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penelitian masalah yang akan diteliti lebih berfokus dan untuk menghindari kesalah fahaman dalam penelitian ini pada permasalahan “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu”.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masaalah dan batasan masalah diatas maka peneliti dapat merumuskan “Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten RokanHulu ?”

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

⁷ Islamuddin, haryu, *Psikologi Pendidikan*. Yogy akarta: Pustaka Belajar .

⁸ Perundang-undangan Bab V Pasal 11



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

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan dari hasil rumusan masalah penelitian ini adalah untuk menegetahui adanya Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.

1. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini bermaksud agar dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten rokan hulu.
- b. Dengan adanya dalam penelitian ini semoga dapat berguna bagi pengembangan pengetahuan ilmiah dalam Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
- c. Dapat menambah wawasan bagi para pembaca khususnya mahasiswa Bimbingan Konseling Islam
- d. Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam penyelesaian studi Bimbingan Konseling Islam Di Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau.

G. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Bab ini berisikan tentang Kajian Teori, Kajian Terdahulu, Dan Kerangka Oprasional Berfikir.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan Jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi Dan Waktu, Validitas Data Dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Adapun dalam pembahasan bab ini berisikan tentang Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni bab ini pembahasan yang berisikan pembahasan mengenai Hasil Penelitian Dan Pembahasan Yang Akan Di Uraikan Secara Kronologis Dan Sistematis Sesuai Masalah Dan Bidang Penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Dari bab ini berisikan tentang Kesimpulan Dan Saran yang bermanfaat dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian, penulis mencari penelitian terkait dengan pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan. Dengan adanya penelitian tersebut diharapkan bisa digunakan dalam referensi penyusunan penelitian.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan adalah penelitian oleh Fitriana Dian Sofia (2018) dengan judul “Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja” dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja dan menganalisis kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja merupakan metode kuantitatif dengan jenis *Explanatory Research*, penelitian pada balai besar pemberdayaan masyarakat dan desa di Malang dengan jumlah 31 pegawai balai pemberdayaan masyarakat desa di Malang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang disusun dengan skala Likert Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.⁹

Perbedaan antara isi kesimpulan pada skripsi di atas yaitu penulis Fitriana Dian Sofia Safitri adalah perbedaan dari judul dimana judul skripsi Fitriana mengemukakan tiga variabel dan menunjukkan bahwa pengembangan karir pengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi, dimana tempat penelitian yang di buat adalah di mana di perusahaan atau organisasi, dan sample adalah karyawan. Sedangkan adapun perbedaan dari skripsi dari penulis adalah dimana menggunakan dua variabel dan lebih melihat pengembangan karir terhadap motivasi pegawai, dan peneliti juga melakukan penelitian pada Dinas Aparatur Negeri Sipil

⁹ Fitriana Dian Safitri, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*, Review, 2017. hlm 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.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan adalah penelitian oleh Sasmita Jumiati (2019) dengan ini memiliki judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja PNS di Provinsi Riau. Populasi pada penelitian adalah pegawai negeri sipil di Riau yang menghasilkan produk berupa KTP, akte kelahiran dan IMB yakni sebanyak 3.588 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 250 responden yang dipilih dengan teknik sampling Rendom Sederhana. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yaitu untuk melihat pengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil di Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang kuat untuk pengembangan karir terhadap motivasi bagi pegawai negeri di Provinsi Riau, yang menarik dari penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja di Riau adalah tidak kuat, karena pengembangan karir masih bersifat subyektif. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi pusat pemerintah Riau dalam upaya untuk meningkatkan pengembangan karir, motivasi dan kinerja pada PNS masa depan. Adapun perbedaan dari skripsi jumiati sasimi adalah dimana skripsi diatas menggunakan tiga variabel dan lebih mencari pengembangan karir motivasi terhadap kepuasan kerja yang ada tempat penelitiannya. Sedangkan skripsi penulis hanya menggunakan dua variabel dan lebih mencari tentang adakah pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada pegawai teliti.¹⁰

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan adalah penelitian oleh Ratna Puja Lestari, Suhada yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatra Selatan” Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai 101 orang pegawai sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin dan didapat 51 orang pegawai pada

¹⁰ Sasimi Jumiati, *Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatra Selatan*, Jurnal Media Wacana Ekonomika, Vol. 16 No 3, 2019, hlm 248



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagian umum, pengawasan dan keuangan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatra Selatan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi analisis data pada hasil pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22 berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh 1) Signifikan variabel Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar $0,038 < 0,05$ (5%) dengan demikian dapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 2) dapat diketahui hasil signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,012 < 0,05$ (5%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 3) Dapat diketahui hasil signifikan Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sekitar $0,000 < 0,05$ (5%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatra Selatan¹¹

Dimana perbedaan antara skripsi Ratna Puja Lestari Dan Suhada adalah memiliki tiga variabel dimana variabel tersebut dilihat dari pengembangan karir dan motivasi kepuasan kerja pada karyawan dan dari skripsi diatas lebih meninjau pengembangan karir karyawan pada perusahaan. Sedangkan pada skripsi penulis hanya menggunakan dua variabel dan memilih tempat penelitian di Aparatur Negeri Sipil yaitu untuk melihat apakah ada Pengaruh Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan, Rokan Hulu.

B. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Dimana pendapat Stone mengatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses atau kegiatan mempersiapkan dalam seorang pegawai untuk menduduki jabatan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dengan adanya pengembangan tersebut cukup

¹¹ Ratna Puji Lestari, S, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatra Selatan*, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 16 No.3, hlm 248



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pengertian bahwa sumber daya manusia tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya dengan cara-cara tertentu dilakukan untuk mencapai pengembangan karir pegawai tersebut.¹²

Adapun menurut Yusuf mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang pegawai dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Sedangkan Hasibuan mengatakan bahwa pengembangan karir adalah perpindahan yang membesarkan atas suatu tanggung jawab yang diberi oleh pegawai menuju jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban hak dan status menjadi lebih besar.¹³ Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan individu dan instansi menurut Mangunegara yaitu :

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan instansi.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai di instansi.
- 5) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.
- 6) Mengurangi kekuasaan profesi dengan adanya penyebaran angket.¹⁴

Sudiro mengatakan bahwa mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang mencapai dalam rangka mencapai pada karir yang lebih di inginkan seseorang pegawai dalam kedudukannya.¹⁵ Sedangkan Martoyo mendefinisikan pengembangan karir merupakan dari suatu kondisi yang akan menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada sesuatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan

¹²Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013) hlm 322- 329

¹³ Ibid, hasibuan, 2014.10

¹⁴ Mangkunegara, A. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Cetakan Kesebelas, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset)

¹⁵ Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang. 2011), hlm 91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam organisasi yang bersangkutan.¹⁶

Berdasarkan uraian yang disimpulkan diatas sebelumnya yaitu pengembangan karir merupakan suatu tanggungjawab dalam organisasi yang menyiapkan pegawai dengan adanya suatu kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar saat dibutuhkan pegawai dalam suatu organisasi sudah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu pertumbuhan organisasi atau instansi pada pegawai Aparatur Sipil Negara mempersyaratkan ketersediaan yang lebih handal dalam upaya penyediaan sumber daya manusia tersebut dan dapat merupakan diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan karir, 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 فَيُنَبِّئُكُمْ 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.”

b. Teori pengembangan karir

Teori pengembangan karir yang digunakan adalah teori dari *Trait and factor*. Teori ini terdapat pembahasan dari pengertian *trait and factor* dari *Frank parson*, dan tahapan-tahapan konseling diantaranya adalah:

- 1) Pengertian *Trait and factor* dari *Frank parson* adalah bagian ini dipaparkan yang menjadi suatu inspirasi lahirnya teori-teori

¹⁶ Martoyo Susilo, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Edisi 5, (Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta, 2007), hlm 74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perkembangan karir berikutnya. Untuk dapat diketahui bahwa teori *Trait and factor* pada dasarnya mengenali sifat individu yang kemudian akan disesuaikan dengan kualifikasi pekerjaan atau karir tertentu yang cocok dengannya. Teori ini berpengaruh besar terhadap studi tentang deskripsi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan dalam upaya memprediksi keberhasilan pekerjaan dimasa depan berdasarkan pengukuran *Traits* yang terkait dengan pekerjaan. Karakteristik utama dari teori ini adalah asumsi bahwa individu mempunyai pola kemampuan unik atau sifat yang dapat diukur secara objektif dan berkorelasi dengan tuntutan berbagai jenis pekerjaan.

- 2) Tahapan konseling secara konseptual ada tiga tahapan yang harus dilakukan oleh konselor dalam melakukan konseling *Trait and factor* yaitu, mendapatkan informasi tentang diri, memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan, informasi yang terintegrasi tentang diri dan pekerjaan¹⁷

c. Tahap-tahap Pengembangan Karir

Schein mengemukakan adanya tahap- tahap pengembangan karir yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu:¹⁸

1) Pertumbuhan

Tahap dimana individu mengambil peran sebagai pelajar dan pelamar kerja (*applicant*). Dalam tahap perkembangan karir, mereka berusaha mengembangkan sebuah dasar untuk membuat pilihan-pilihan pekerjaan yang realitas.

2) Memasuki dunia kerja

Disini peran telah berubah dari calon menjadi pelamar yang direkrut atau bahkan masuk ke organisasi. Pada tahap ini individu masuk pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan pertama yang mungkin menjadi sebuah karier.

¹⁷Rahmad, *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*, Cetakan pertama, (Pekanbaru:Riau Krektive Multimedia, 2013), hlm 33-42

¹⁸Veithzal Rivai, MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004) Hal. 298

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3) Pelatihan dasar

Peran-peran disini meliputi trainee dan orang baru. Individu menghadapi realitas mengenai seperti apa tekanan yang dihadapi oleh keanggotaan kerja dan keanggotaan kelompok.

4) Keanggotaan penuh pada tahap awal karier

Peran-peran meliputi keanggotaan penuh organisasi. Khususnya, rentang usia berkisar 17 sampai 30 tahun. Pada tahap karir ini, individu menerima tanggung jawab dan dengan sukses mengakhiri tugas-tugas yang diasosiasikan dengan pengangkatan resmi pertama kali.

5) Keanggotaan penuh karier madya

Krisis terjadi pada usia antara 35 dan 45 tahun. Dikatakan bahwa krisis usia pertengahan dimulai pada usia 21 tahun dan berhenti pada usia kira-kira 65 dan 70 tahun, dan puncaknya adalah pada tahun-tahun pertengahan.

6) Karier terlambat

Secara aktual Schein membedakan dua bentuk, yaitu non kepemimpinan dan kepemimpinan. Untuk keduanya rentang usia adalah mulai dari 40 tahun sampai pensiun.

7) Penurunan dan Pelepasan

Usia pada tahap ini terjadi mulai 40 tahun sampai pensiun. Individu-individu memulai tahap ini pada usia yang berbeda-beda.

8) Pensiun

Transisi ini juga membutuhkan penyesuaian yang besar pada sebagian besar orang. Mereka memasuki pensiun dengan sedikit atau tidak ada persiapan sama sekali untuk perubahan besar yang terjadi.¹⁹

¹⁹Veithzal Rivai, MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004) Hal. 298



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Jenis-jenis Pengembangan Karir

Adapun pendapat dari Hasibuan mengatakan bahwa jenis-jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Bersifat Sementara adalah dimana seseorang pegawai dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya yang mendorong terdapat seharusnya segera diisi seperti jabatan dekan.
- 2) Bersifat tetap adalah pegawai ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena disebabkan pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk mempromosikan diri.
- 3) Bersifat kecil yaitu Menaikan jabatan seseorang pegawai dari jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang, dan tanggung jawab serta gaji.
- 4) Bersifat kering yaitu Seseorang pegawai dinaikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan adanya peningkatan pangkat, wewenang, serta tanggung jawab tidak disertai dengan kenaikan gaji (upah).²⁰

e. Indikator Pengembangan Karir

Mangkunegara mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah suatu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di suatu instansi atau organisasi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Bagaimana baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis menurut Siagian.

Menurut Sulistyorini M indikator pengembangan karir adalah

- 1) Latar belakang pendidikan

Merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan,

²⁰ Hasibuan, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke delapan belas, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hlm 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pendidikan adalah 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 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.

4) Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

f. Faktor-faktor yang Perlu Diperhatikan dalam Pengembangan Karir

Menurut Siagian dalam menentukan jalur karir, tujuan karir, dan pengembangan karir para karyawan perlu mempertimbangkan lima faktor: yaitu factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir yaitu perlakuan yang adil hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- 2) Keperduliaan para atasan langsung yaitu gambaran mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan

balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.²¹

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat maupun termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dimana dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keleuaran tertentu menjadi menarik.²²

Menurut Gibson, *et al.* menyatakan motivasi kerja adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang melalui serta mengarahkan perilaku. Menurut Newstrom, mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan untuk bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.²³

Hasibuan mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pendapat Robbins dari definisi tersebut digaris bawahi bawah kata kunci pengertian motivasi yaitu upaya (*Effort*), tujuan organisasi (*Organizational Goals*), dan

²¹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm 207

²² Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2011), hlm, 323

²³ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 110



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kebutuhan (*Need*) Unsur upaya merupakan ukuran sistematis.²⁴

Robbins berpendapat dimana motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam instansi. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *Driving Force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku.²⁵

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penerak atau dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai perilaku dan bekerja dengan giat, baik, sesuaidengan tugas, serta kewajiban yang telah diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi Hirarki Abraham Maslow

Teori hirarki kebutuhan adalah teori motivasi yang paling dikenal, menurut teori hirarki abraham maslow seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya apabila kebutuhan yang pertama telah dipenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Tingkat urutan kebutuhan tersebut menurut Maslow adalah :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis dalam hirarki Maslow merupakan kebutuhan pertama yang harus terlebih dahulu yaitu dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan.

2) Kebutuhan Rasa Aman

²⁴Yani, *Pelatihan & Kepemimpinan*, (Jakarta: Mitra Wancana Media, 2013), hlm. 31-32

²⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 110-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Adapun kebutuhan akan perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan penderitaan baik bersifat fisik maupun mental. Para pekerja dalam melaksanakan tugasnya perlu mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, agar para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja.

3) Kebutuhan Sosial

Yaitu bahwa kebutuhan untuk sosialisasi dengan orang lain. Kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana mereka hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, dan kebutuhan untuk bisa berpartisipasi dalam kelompok atau masyarakat, perlu diciptakan iklim kerja atau suasana kerja yang harmonis dan terciptanya hubungan yang akrab dan penuh kekeluargaan, baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasannya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Merupakan kebutuhan akan memberikan penghargaan oleh pemimpin atas prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.²⁶

c. Sumber Motivasi Kerja

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1) Motivasi Intristik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

²⁶ Henny Indrayani, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Press, 2013),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a) Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b) Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

c) Kebutuhan

Setiap orang tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jadi motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan, atau paksaan dari lain orang sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan.²⁷

d. Upaya-upaya Meningkatkan Motivasi Kerja

Upaya-upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain:

²⁷Suwanto, & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 175-176



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Tingkatkan motivasi kerja pegawai melalui *training*
- 2) Berikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi
- 3) Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai
- 4) Adakan sebuah kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara pegawai dan organisasi dalam instansi

Beberapa mengelompokkan dua cara metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni:

- 1) Metode langsung

Pemberian materi atau nonmateri kepada pegawai secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu.

- 2) Metode tidak langsung

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada pegawai organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut pegawai akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Misalnya ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi dan sebagainya.

e. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dalam mencapai tujuannya.

- 1) Balas Jasa

Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat yang terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi. Hal ini akan merupakan faktor yang menghambat motivasi maupun disiplin kerja. Gaji yang dapat menjamin kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kebijakan pimpinan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju yaitu (promosi jabatan), rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi organisasi .

3) Pengawasan

Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasif, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negatif terhadap organisasi

4) Hubungan Manusia

Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik hubungan vertikal maupun horizontal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja dan produktivitas.

5) Rasa Aman

Dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh disiplin dan motivasi karyawan. Ketidakpastian masa depan karyawan dan juga perusahaan akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja yang berjangka panjang²⁸

C. Konsep Operasional variabel

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan teoritis diatas maka penulis melanjutkan ke konsep operasional. Dalam konsep operasional dipaparkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian dilapangan.

1. Definisi konseptual

Konsepsional adalah proses pemberian defenisi teoritis atau konseptional pada suatu konsep. Konseptional ini suatu defenisi dalam bentuk yang abstrak. Konseptional adalah konsep yang digunakan untuk

²⁸ Indrayani, Henni dkk, *Manjemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Pres,2013), hlm 80-81

menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data dilapangan.

2. Oprasional Veriabel

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

Tabel II. 1
Oprasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub indikator
Pengembangan karir (X)	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang pendidikan - Pelatihan - Pengalaman kerja - Promosi jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> - Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai suatu 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 organisasi. - Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang. - Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.
Motivasi kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Fisiologis - Kebutuhan Rasa aman - Sosial - Kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> - Individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas - Kebutuhan seseorang akan rasa aman, perlindungan dari berbagai ancaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	penghargaan	<p>atau kejahatan baik yang fisik maupun emosional, bebas dari rasa takut, cemas, perlakuan yang adil, dan jaminan dihari tua</p> <ul style="list-style-type: none"> - kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan - 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 <i>esteem needsnya</i> akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan.
--	-------------	--

D. Hipotesis

Sugiyono mengatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. setelah hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibatkan penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah:²⁹

Hipotesis 1 : Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu (Ha)

Hipotesis 2 : Tidak Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu (Ho)

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), hlm 62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁰

Adapun data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data yang bersifat kuantitatif, secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.

Penelitian deskriptif, adalah dugaan atau penelitian yang dilakukan tentang nilai suatu variabel mandiri, dimana tidak membuat perbandingan atau hubungan. Data yang diperoleh dari sample, populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistic yang digunakan kemudian diinterpretasikan.³¹

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner atau angket yang berisi seperangkat pernyataan yang sesuai dengan tema dan judul penelitian, lalu akan diberikan peneliti kepada responden untuk kemudian diisi dengan jawaban yang tepat menurut responden.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu, tidak mudah untuk menentukan berapa lamanya penelitian tergantung pada sumber data dan tujuan penelitian. Juga tergantung pada bagaimana peneliti mengatur waktu yang digunakan peneliti.

³⁰ Sugiyono, *ibid*, hlm, 80

³¹ Sugiyono, *ibid*, hlm 86

Tabel III. 1
Waktu Penelitian

No	Uraian kegiatan	Waktu Penelitian																	
		Nov				Des		Jan		Feb		Mar		Jun		Agus		Sep	
		1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	3	4	1	1	2	1	2	
1	Observasi tempat penelitian	■	■	■	■														
2	Mengajukan judul					■	■												
3	Mengajukan dosen pembimbing							■	■										
4	Bimbingan proposal									■	■	■	■						
5	Ujian proposal													■	■				
6	Revisi proposal															■	■		
7	Melakukan riset																	■	■

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Ada pun populasi yang akan saya teliti di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 43 pegawai. Kemudian populasi dapat pula diartikan sebagai suatu wilayah yang digeneralisasikan yang mana terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai dan memiliki kuantitas serta karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya. Dan populasi dapat pula diartikan sebagai suatu keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti.³²

Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa populasi merupakan suatu objek penelitian secara keseluruhan, dalam penelitian ini populasi

³² Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm 12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ada yaitu seluruh pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu

2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Kemudian sampel dapat juga diartikan sebagai suatu bentuk sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.⁴³ Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu bentuk populasi yang ada maka peneliti menggunakan metode sampel total (*total sampling*), yaitu seluruh populasi menjadi anggota atau responden yang akan dijadikan sampel yaitu berjumlah 43 pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data penelitian juga dipengaruhi dari jenis sumber data. Dikarenakan jenis sumber data dalam penelitian ini adalah orang (*person*) dan kertas atau tulisan (*paper*) maka untuk memperoleh dan mengumpulkan data digunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. *Keusioner* (angket) *Kuesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. *Kuesiner* merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁴³ Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini berinterasi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan pilihan jawaban sebagai berikut: Untuk kalimat-kalimat positif, masing-masing kategori jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel III. 2
Skala Likert

Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam melengkapi data-data yang sudah ada seperti buku-buku, majalah, dokumen, majalah, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.³³

E. Uji Validitas dan Rehabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Maxmell uji validitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui kebenaran dan kejujuran dalam sebuah mendeskripsi, kesimpulan, penjelasan, penafsiran dan segala jenis laporan.³⁴

Validitas merupakan alat ukur yang akan diketahui dengan adanya penulis menggunakan *Korelasi Product Moment* (korelasi PPM) yaitu, korelasi yang digunakan untuk mencari atau menguji hipotesis asosiatif/hubungan. Variabel dalam analisis korelasi yang dihubungkan adalah variabel bebas (X) dan varibel (Y). Pada uji validitas ini digunakan rumus:

$$r = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma X^2 - \Sigma y^2}}$$

Keterangan:

- r* = Koefisien Korelasi
x = Deviasi rata-rata variabel X
y = Deviasi rata-rata variabel Y

Untuk menentukan validitas dengan nilai *r*, keputusan di ambil atas dasar:

1. Jika *r* hasil positif serta *r* hasil > *r* tabel, maka valid.
2. Jika *r* hasil negative serta *r* hasil < *r* tabel, maka tidak valid.

Dengan berpedoman pada pernyataan tersebut maka dapat dirincikan sebagai berikut:

³³ Arikunto Suharsimi, *ibid*, hlm 231

³⁴ Mahi M.Hikmat. *Metode Penelitian dalam perspektif ilmu komunikasi dan sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 85.

Teknik analisis data bertujuan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dalam penelitian ini, Sugiyono menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik.⁴⁴ Dalam teknik analisis data, penulis menggunakan *Regresi Linier Sederhana* dengan Rumus:

$$Y' = a + Bx$$

keterangan :

Y' = Motivasi Kerja Pegawai (variabel Dependen)

a = Konstata

B = Koefisien Regresi

x = Pengembangan Karir³⁶

³⁵ Suharsimi Arikunto, *ibid*, hlm 90

³⁶ Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: CV Andi,2009), h. 135

Tabel III. 3
Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah (tidak berkolerasi)

Sumber : *Suharsimi Arikunto*, 2010

2. Uji Rehabilitas

Rehabilitas suatu yang terdiri dari temuan-temuan penelitian yang dapat direplikasi, jika penelitian dilakukan ulang, maka akan menghasilkan kesimpulan yang sama dari sebelumnya.³⁵ Penelitian melakukan uji reabilitas dengan menggunakan metode *alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,6 .

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah Item

1 = Konsta

α = Alphaa

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Rokan Hulu

Berdirinya Kabupaten Rokan Hulu, setidaknya keberadaan wilayah ini tidak bisa dipisahkan dari Kerajaan Rokan di Rokan IV Koto pada abad ke -18. Di daerah ini juga ada Kerajaan Rambah dan Tambusai. Kedua Nama ini kelak diabadikan menjadi Nama Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu. Pada masanya kerajaan-kerajaan ini sempat mengalami masa keemasan, sampai munculnya kolonialisme Belanda di Indonesia. Keadaan ini bertahan cukup lama sampai terbit Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 821/26/525, tanggal 26 Mei 1997.

Pemerintah menetapkan Rokan Hulu sebagai wilayah kerja Pembantu Bupati Kampar Wilayah I. Itulah setidaknya yang menjadi cikal bakal Kabupaten Rokan Hulu berkenalan dengan sistem administrasi negara. Kabupaten Rokan Hulu, adalah kabupaten yang baru di resmikan pada tahun 2000. Daerah yang memisahkan dari kabupaten kampar.

Kabupaten Rokan Hulu mempunyai dua sungai yang lumayan besar dan membuat asal usul dari Rokan Hulu tersebut menurut saya mempunyai ikatan yaitu: Sungai Rokan Kanan Dan Sungai Rokan Kiri yang nanti titik temu dari kedua sungai tersebut di Rokan Hulu. Rokan adalah Nama sebuah sungai yang membelah Pulau Sumatera dibagian tengah, bermuara ke bagian Utara Pulau tersebut (Selat Malaka).

Daerah ini adalah kawasan Kerajaan Rokan Tua, diketahui keberadaannya abad ke-13, saat itu tercatat dalam “Negara Kertagama” karangan Prapanca, yang ditulis pada tahun 1364 M, syair 13 disebutkan; “Seluruh Pulau Sumatera (Melayu) telah menjadi daerah yang berada dibawah kekuasaan Majapahit Keinginan yang begitu menggebu dari para tokoh, yang didukung semua lapisan masyarakat Rokan Hulu, akhirnya direspons pemerintah pusat. Pada 12 Oktober 1999 keluarlah Undang Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang daerah. Satu diantaranya adalah pemekaran Kabupaten

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kampar, Propinsi Riau, menjadi beberapa kabupaten baru, termasuk Kabupaten Rokan Hulu, dengan Ibu Kota Pasir Pengarayan. Sehingga tanggal 12 Oktober kemudian ditetapkan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu sebagai hari jadi Kabupaten Rokan Hulu. Kabupaten yang mempunyai bukti sejarah perjuangan berupa Benteng Tujuh Lapis yang melahirkan seorang Pahlawan Nasional yang bernama Tuanku Tambusai dan putra terbaik daerah yang telah memimpin daerah Rokan Hulu ini.

B. Visi Dan Misi Rokan Hulu

1. Visi Rokan Hulu

Bertekad mewujudkan Kabupaten Rokan Hulu sejahtera melalui peningkatan pembangunan ekonomi kerakyatan, pendidikan, infrastruktur, kesehatan dan kehidupan agamis yang harmonis dan berbudaya.

2. Misi Rokan Hulu

Mewujudkan pengembangan ekonomi yang berbasis kerakyatan pada masyarakat pedesaan dan mendorong berkembangnya investasi untuk pengentasan kemiskinan sehingga terwujud keseimbangan pembangunan antara kecamatan dan desa serta antar kelompok masyarakat;

- a. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia baik masyarakat dan aparat yang tangguh dan profesional dilandasi keimanan dan ketakwaan
- b. Mewujudkan ketersediaan infrastruktur jalan dari desa ke kota guna membuka bagi peningkatan aksesibilitas produksi perekonomian masyarakat pedesaan
- c. Mewujudkan masyarakat dan aparat yang sehat dengan menyediakan infrastruktur fisik dan non fisik diperdesaan
- d. Mewujudkan kehidupan yang beragama yang berlandaskan pada budaya yang saling menghormati antar etnik dan agama yang berbeda sehingga tercipta keamanan dan ketentraman.

C. Letak Geografis Dan Administrative Kabupaten Rokan Hulu

1. Kondisi Geografis

Secara geografis, Kabupaten Rokan Hulu terletak diantara 00 25' 20 derajat LU - 010 25' 41 derajat LU dan 1000 02' 56 derajat BT - 1000 56' 59 derajat BT.

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hilir dan Provinsi Sumatra Utara.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kampar.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Kabupaten Rokan Hulu terdapat dua sungai besar dan beberapa sungai kecil yaitu Sungai Rokan bagian hulu mempunyai panjang + 100 km dengan kedalaman rata-rata 6 m dan lebar rata-rata sebesar 92 m. Sedangkan dibagian hilir sungai ini termasuk daerah Kabupaten Rokan Hilir. Aliran ini mengalir Kecamatan Rokan IV Koto, Kecamatan Pendalian IV Koto, Kecamatan Tandun, Kecamatan Kunto Darussalam, Kecamatan Rambah, Kecamatan Tambusai, Kecamatan Kepenuhan dan Kecamatan Kepenuhan Hulu.

2. Kondisi Topografis

Kabupaten Rokan Hulu mempunyai keadaan topografi yang cukup bervariasi, mulai dari dataran tinggi hingga dataran yang relatif rendah dibagian utara, dengan ketinggian berkisar antara 100 meter hingga di atas 1.000 meter dari permukaan air laut. Daerah dengan ketinggian antara 100 sampai 500 meter diatas permukaan laut meliputi sekitar 80%, kawasan yang berada pada ketinggian 500 sampai 1.000 meter meliputi 17,5% dan kawasan yang berada pada ketinggian lebih dari 1.000 meter meliputi sekitar 2,5% dari luas keseluruhan Kabupaten Rokan Hulu. Ketinggian wilayah di Kabupaten Rokan Hulu dapat diklasifikasikan kedalam tiga kelas ketinggian, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

- a. Ketinggian antara 100 – 500 meter diatas permukaan air laut tersebar diKecamatan Tambusai Utara, Kecamatan Tambusai, Kecamatan Kepenuhan, Kecamatan Kepenuhan Hulu, Kecamatan Rambah Hilir, Kecamatan Bonai Darussalam, Kecamatan Pagaran Tambah, Kecamatan Tandun, Kecamatan Kabun, Kecamatan Bangun Purba, sebagian Kecamatan Rokan IV Koto dan Kecamatan Pendalian Koto.
- b. Ketinggian antara 500 – 1.000 meter diatas permukaan air laut tersebar dibagian utara, yaitu sebagian kecil Kecamatan Pendalian Koto dan Rokan IV Koto.
- c. Ketinggian lebih dari 1.000 meter diatas permukaan air laut tersebar disebagian kecil Kecamatan Pendalian Koto dan Rokan IV Koto. Sebagian besar kemiringan lahan Kabupaten Rokan Hulu sekitar 0-8% mencakup hampir seluruh wilayah kecamatan, kecuali Kecamatan Pendalian Koto dan Rokan IV Koto. Sedangkan kemiringan lahan di Kecamatan Pendalian Koto dan Rokan IV Koto sekitar 8-40%.

3. Kondisi Administratif

Kabupaten Rokan Hulu, merupakan sebuah kabupaten hasil pemekaran Kabupaten Kampar, yang berdiri pada tanggal 12 Oktober 1999 berdasarkan UU Nomor 53 tahun 1999 dan UU No 11 tahun 2003 tentang perubahan UU RI No 53 tahun 1999, yang diperkuat dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 010/PUU-1/2004, tanggal 26 Agustus 2004. Kabupaten Rokan Hulu memiliki wilayah seluas 8.521,70 km², atau 7,90% dari luas wilayah Provinsi Riau (107.932,71 km²). Secara administrative pemerintahan terbagi dalam 16 Kecamatan, 6 Kelurahan dan 147 Desa dengan rincian luas wilayah sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel IV. 1
Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu

NO	KECAMATAN	Desa/Kelurahan
1	Bangun Purba	7
2	Bonai Darussalam	7
3	Kabun	6
4	Kepenuhan	12
5	Kepenuhan Hulu	5
6	Kunto Darussalam	14
7	Pagaran Tapah	5
8	Pendalian V Koto	4
9	Rambah	14
10	Rambah Hilir	13
11	Rambah Samo	14
12	Roka IV Koto	14
13	Tambusai	10
14	Tambusai Utara	14
15	Tandun	9
16	Ujung Batu	5

4.Sumber: www.rokanhulu.go.id

D. Gambaran Umum Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan
Tempat Pengambilan Data

Kabupaten Rokan Hulu pada awalnya merupakan bagian dari Kabupaten Kampar, namun setelah dikeluarkannya Undang-Undang nomor 53 tahun 1999, Kabupaten Kampar dimekarkan dan jadilah kabupaten Rokan Hulu dengan Ibu Kotanya berkedudukan di Pasir Pangaraian. Pada pelaksanaan otonomi yang luas nyata dan bertanggung jawab berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang perimbangan keuangan pemerintahan pusat dan daerah, dimana sebagian besar kewenangan dan urusan pemerintahan berada pada pemerintahan kabupaten dan kota diantaranya pengelolaan pasar, maka sumber daya yang ada dilingkungan Kabupaten Rokan Hulu dapat dimanfaatkan secara sinergik dalam mewujudkan tujuan perekonomian. Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu beralamatkan di kompleks perkantoran pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.



Visi, Misi Serta Tujuan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu

Pada Dinas Koperasi dan UKM dalam memajukan usaha koperasi dan UKM menuangkan dalam visinya mewujudkan koperasi dan UKM berkualitas sebagai pelaku utama dalam sistem perekonomian yang berbasis kerakyatan dan misi yang ingin dilakukan ialah:

- a. Memberdayakan koperasi dan UKM menjadi pelaku ekonomi yang tangguh dan profesional.
- b. Mengembangkan sistem ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada mekanisme pasar yang berdaya saing melalui peningkatan SDM dan SDA.
- c. Perkuatan kelembagaan, struktur permodalan, pengembangan teknologi, dan jaringan usaha koperasi dan UKM.
- d. Penguasaan alih teknologi dan pangsa pasar.

Untuk menunjang visi dan misi di atas, maka ditetapkan tujuan dan sasaran yang ingin di capai oleh Dinas Koperasi dan UKM yaitu:

Meningkatkan produktifitas dan efisiensi usaha koperasi dan UKM, mengembangkan kesejahteraan masyarakat untuk pengentasan kemiskinan, meningkatkan akses pasar dan jaringan usaha koperasi dan UKM, meningkatkan kualitas dan kapasitas kelembagaan koperasi dan UKM, meningkatkan Sumber Daya Aparatur Pemerintah, dan melaksanakan pengawasan dan pengendalian dengan sistem berkala dan berkelanjutan.

Sedangkan sasaran yang akan dicapai; meningkatkan peran koperasi dan UKM sebagai pelaku ekonomi yang berbasis kerakyatan, meningkatkan Sumber Daya Aparatur Daerah dengan gerakan Koperasi dan UKM, meningkatkan penyehatan permodalan Koperasi dan UKM, meningkatkan kemitraan dan jaringan usaha dengan usaha besar (BUMN, BUMD, dan Swasta), tersusunnya master plan pembangunan koperasi dan UKM, serta terbentuknya forum komunikasi koperasi dan UKM di Kabupaten Rokan Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber Daya Dinas Perindustrian dan Perdagangan

a. Sumber Daya manusia

Dalam melaksanakan peran, tugas pokok dan fungsinya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu masih mengalami hambatan terutama pada sumber daya manusia dan perangkat penunjangnya. Sumber daya manusia di Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih terbatas jumlahnya termasuk kapasitas maupun kapabilitasnya. Untuk itu pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang tanggap kualitas dan kuantitasnya sangat diperlukan.

Sumber daya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu terlihat pada jumlah pegawai, latar belakang pendidikan dan pangkat dan golongan pegawai. Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 66 orang, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 43 orang dan Pegawai Honorer 23 orang.

Tabel IV. 2
Data Pegawai Menurut Golongan/Kepangkatan

Golongan	A	B	C	D	JUMLAH
I	-	1	-	-	1
II	-	3	-	2	5
III	3	4	8	16	31
IV	7	2	-	-	6
Jumlah					43

Tabel IV. 3
Data Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Pasca Sarjana (S2)	2	4,65
2	Sarjana (S1)	27	62,80
3	Diploma 3 (D3)	6	13,95
4	Setingkat SLTA	7	16,28
5	Setingkat SLTP	1	2,32
Jumlah		43	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Sarana dan Prasarana

Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya pegawai juga didukung oleh peralatan dan perlengkapan sebagai berikut :

Tabel IV. 4
Perlengkapan dan Peralatan Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu

No	Jenis Barang	Jumlah
1	Kendaraan roda 4	4 unit
2	Kendaraan roda 2	24 unit
3	Alat bengkel dan alat ukur	18 unit
4	Computer pc	11 unit
5	Leptop	20 unit
6	Printer	29 unit
7	Hardisk eksternal	1 unit
8	Faximile	2 unit
9	Almari	15 unit
10	Lemari es	2 unit
11	Lemari rol opec	3 unit
12	Etalase barang	7 unit
13	Kipas angin	4 unit
14	Kursi rapat	61 unit
15	Kursi kerja	72 unit
16	Meja kerja	80 unit
17	Ac	17 unit
18	Vacuum cleaner	1 unit
19	Flashdisk	8 unit
20	Brankas	2 unit
21	Genset	2 unit
22	Mesin tik	1 unit
23	Mesin fotocopy	1 unit
24	Kamera digital	4 unit
25	Scanner	2 unit
26	Infocus	2 unit
27	Kalkulator	2 unit
28	Soundsystem	1 unit
29	Handycam	1 unit
30	Mesin potong rumput	1 unit
31	Televisi	2 unit
32	Dispenser	8 unit
33	Racun api	2 unit
Jumlah		412 unit



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu Uraian Tugas Bagian/Unit Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu

- a. Dinas Koperasi, Prindustrian dan Perdagangan merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah,
- b. Dinas Koperasi, Prindustrian dan Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas,
- c. Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah,
- d. Dinas Koperasi, Prindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Prindustrian serta Perdagangan.

4. Uraian Tugas Bagian/Unit Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu

- a. Kepala Dinas

Dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan di pimpin oleh seorang kepala yang mempunyai tugas pokok merumuskan sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, dan mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dibidang koperasi, perindustrian dan perdagangan.

- b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas merencanakan operasional, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengavaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas kesekretariatan, meliputi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan, evaluasi dan laporan serta pengelolaan keuangan.

- 1) Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian, dipimpin oleh seorang kepala yang mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan pelayanan, koordinasi dalam urusan umum, perpustakaan, surat menyurat, kearsipan, hubungan masyarakat, protokol, menyiapkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bahan penyusunan perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi pegawai serta evaluasi kinerja dan kesejahteraan pegawai.

- 2) Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan, di pimpin oleh seorang kepala yang mempunyai tugas pokok menyusun rencana kebutuhan, pembinaan dalam bidang penyusunan anggaran, perbendaharaan serta akuntansi dan tindak lanjut hasil laporan pemeriksaan, melaksanakan pengadaan, menyimpan dan menyalurkan, pemeliharaan, penghapusan, pengendalian dan inventarisasi barang inventaris.
- 3) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, di pimpin oleh seorang kepala yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan.

c. Kepala Bidang Koperasi

Dipimpin oleh seorang kepala yang memiliki tugas pokok memasyarakatkan koperasi dan mengkoperasikan masyarakat sebagai landasan atau dasar perekonomian masyarakat. Menyiapkan bahan perumusan dan koordinasi pengembangan kelembagaan dan bahan hokum koperasi, pemberdayaan dan usaha, serta penyuluhan koperasi.

- 1) Seksi Bina Kelembagaan dan Badan Hukum Koperasi, mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan, evaluasi dan koordinasi kelembagaan dan bdan hukum.
- 2) Seksi Bina Pemberdayaan dan Usaha, memiliki tugas pokok menyiapkan bahan perumusan, evaluasi dan koordinasi pemberdayaan dan usaha koperasi.
- 3) Seksi Penyuluhan, memiliki tugas sebagai penyiapan bahan perumusan, evaluasi dan koordinasi penyuluhan dibidang koperasi.

d. Bidang Usaha Kecil menengah dan Fasilitasi

Bidang Usaha Kecil Menengah dan Fasilitasi di pimpin oleh seorang kepala yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan evaluasi dan koordinasi UKM dan fasilitasi bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Seksi Permodalan dan Simpan Pinjam, memiliki tugas sebagai penyiapan bahan perumusan, evaluasi dan koordinasi permodalan dan simpan pinjam.
 - 2) Seksi Pendataan, Evaluasi dan Kelayakan, menjalankan penyiapan bahan perumusan, evaluasi dan koordinasi UKM dan fasilitasi.
 - 3) Seksi Pelatihan, Pembinaan, dan Pengembangan, bertugas menyiapkan baha perumusan, evaluasi dan koordinasi.
- e. Bidang Perindustrian
- Bidang Perindustrian di pimpin oleh seorang kepala yang memiliki tugas pokok mengkoordinasikan, membina, merumuskan, mengembangkan dan mempromosikan serta mengevaluasi usaha industri.
- 1) Seksi Pengembangan Industri Kecil Menengah dan Besar, memiliki tugas mempersiapkan bahan perumusan dan mengkoordinasi tentang perkembangan industri kecil, menengah dan besar.
 - 2) Seksi Investasi dan Standar Mutu, bertugas menyiapkan bahan perumusan, evaluasi dan koordinasi tentang investasi dan standar mutu industri.
 - 3) Seksi Bimbingan, Penyuluhan dan Promosi, mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan, evaluasi dan kordinasi tentang bimbingan, penyuluhan dan promosi industri.
- f. Bidang perdagangan
- Bidang perdagangan di pimpin oleh seorang kepala yang memiliki tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan evaluasi dan koordinasi dibidang perdagangan.
- 1) Seksi Pengawasan dan perlindungan Konsumen, memiliki tugas menyiapka bahan perumusan, evaluasi dan kordinasi pengawasan dan perlindungan konsumen.
 - 2) Seksi Usaha Perdagangan dan Pembinaan Pasar, bertugas menyiapkan bahan perumusan, evaluasi dan koordinasi usaha perdagangan dan pembinaan pasar.



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dikumpulkan dengan sampel 43. maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat sangat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan perolehan r square diperoleh 0,997. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (x) sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu dengan persentase 9,97%

Dari hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa pengembangan karir (x) sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja (y) berdasarkan uji t, maka nilai t hitung \geq t table ($86,526 \geq 0,255$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 86,526. Dari hasil uji hipotesa juga diketahui bahwa nilai signifikan 0,00, artinya $0,5 \geq 0,00$ atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka terdapat sangat berpengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan rekomendasi saran yaitu, setelah mengetahui adanya sangat berpengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu, diharapkan pegawai dapat menyusun langkah-langkah pengembangan karir untuk mencapai tujuan instansi dan juga meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai puncak suatu organisasi dalam instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Arkunto Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta)
- Asnar Sunyoto Munandar. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press)
- Bahri Syahrul, Yuni Chairatun Nisa. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 18 No.1, 2017.
- Departemen Agama RI *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014)
- Dwi Priyatno. (2009) *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. (Yogyakarta: CV Andi)
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana)
- Fitria Dian Safitri. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Managemant and Business, Review*, 2018.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemenn Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 2, (Yogyakarta: BPFE 2000).
- Hani handoko. (2010). *MBA manajemen personalia dan sumber daya manusia*. (Yogyakarta – BPFE)
- Haibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke delapan belas, (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Haibuan, Melayu S.P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2010)
- Henny Indrayani. (2013). *Manajemen SDM Terintegrasi*. (Pekanbaru: Suska Press)
- <http://kkbi.web.id/pengaruh> (21.47 4 deember 2019)
- Indrayani, Henni dkk. (2013). *Manjemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Pres)
- Jumaliani. (2011). *Pegelolaan Sumber Daya Manusia Insani*. (Jakarta : Bumi Aksara)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Kadharisman. (2013) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Kurniawan, K.Y. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan*. (PT. Parit Padang Global, Agora, 3(2), pp)
- Mahy M.Hikmat. (2014). *Metode Penelitian dalam perspektif ilmu komunikasi dan sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu)
- Mangkunegara, A. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Cetakan Kesebelas, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset)
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta)
- Perundang-undangan Bab V Pasal 11
- Puji Isyanto, dkk. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. (Jurnal Manajemen Voll.10 No.3 April)
- Rahmad. (2003). *Bimbingan Karir (Suatu Kajian Teoritis)*, Pekanbaru.
- Ratna Puji Lestari, S, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatra Selatan*. jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 16 No.3.
- Rivai, Ela Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Safiqi Jumiaty. (2019). *Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatra Selatan*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 16 No 3)
- Sigugan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sudiro. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta)
- Wibowo. (2013). *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Yani. (2013). *Pelatihan & Kepemimpinan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media)



Lampiran I

KISI-KISI ANGKET PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN ROKAN HULU

Variabel	Indikator	Sub indikator
Pengembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang Pendidikan • Pelatihan • Pengalaman kerja • Promosi jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai suatu 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 organisasi. • Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang. • Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.
Motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Fisiologis • Kebutuhan Rasa aman • Sosial • Kebutuhan penghargaan 	<ul style="list-style-type: none"> • 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, 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 <i>esteem needsnya</i> akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan.

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

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

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

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



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK Pengerjaan

PETUNJUK Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

- Sangat setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom sebelah kanan pernyataan yang sesuai dengan keadaan pada diri anda.

Contoh :

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengembangan karir yang baik			√		

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pendidikan yang saya miliki efektif dalam menunjang pekerjaan					
2	Pendidikan yang saya miliki mempunyai akses untuk kesempatan dalam pengembangan karir					
3	Pendidikan yang telah saya capai dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai karir yang lebih baik					
4	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam bekerja					
5	Pendidikan terakhir yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan					
6	Instansi tempat saya bekerja memberikan pelatihan kerja bagi pegawai					
7	Setelah mengikuti pelatihan saya bisa menangani permasalahan dalam bekerja					
8	Pelatihan meningkatkan kemampuan dalam karir					
9	Pelatihan yang sudah saya ikuti sesuai dalam prosedur					
10	Pelatihan yang saya ikuti					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	meningkatkan kualitas dalam pengembangan karir				
11	Pelatihan yang saya dapatkan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir mengenai pekerjaan pelatihan yang saya dapatkan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir mengenai pekerjaan				
12	Keterampilan dan pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja				
13	Saya telah memiliki pengalaman yang baik untuk bekerja				
14	Pengalaman kerja yang saya miliki mampu membantu saya dalam bekerja				
15	Pengalaman kerja yang saya miliki berperan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi				
16	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan proosi jabatan				
17	Daftar urutan kepangkatan (DUK) adalah metode paling tepat untuk syarat promosi jabatan pegawai				
18	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan pengetahuan yang baik untuk bekerja				
19	Pencapaian prestasi kerja menjadikan salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan				
20	Pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan				
21	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya				
22	Gaji yang saya terima sudah bisa memenuhi kebutuhan pangan keluarga				
23	Menurut sayaa kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih				
24	Jaminan kesehatan yang diberikan pada suatu instansi cukup baik				
25	Instansi peduli terhadap kesejahteraan pegawai				
26	Dengan adanya pujian dari atasan				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

27	maka saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi memajukan instansi				
28	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan dilingkungan kerja				
28	Dengan adanya pujian dari atasan dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan instansi				
29	Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi				
30	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini				
31	Atasan jarang memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas dengan memuaskan				
32	Adanya perhatian instansi terhadap jaminan sosial pegawai				
33	Adanya perhatian instansi terhadap jaminan hari tua				
34	Keamanan dilingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik				
35	Rasa aman yang diberikan ditempat kerja sudah diperhatikan dengan baik				
36	Saya senang karena pegawai diinstansi ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik				
37	saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini mendapat pengakuan dari atasan				
38	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana				
39	Saya dapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				
40	Hubungan kerja sama antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku				



Jumlah	S40	S39	S38	S37	S36	S35	S34	S33	S32	S31	S30	S29	S28	S27	S26	S25	S24	S23	S22	S21	S20	S19	S18	S17	S16	S15	S14	S13	S12	S11	S10	S9	S8	S7	S6	S5	S4	S3	S2	S1	02	
171	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	4	4	4	4	4	4	4
178	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	4	4	4	4	4	4	4
158	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	4	4	4	4	4	4	4
184	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	4	4	4	4	4	4	4
179	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	4	4	4	4	4	4	4
171	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	4	4	4	4	4	4	4
165	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	4	4	4	4	4	4	4
173	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	4	4	4	4	4	4	4
180	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	4	4	4	4	4	4	4
192	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	4	4	4	4	4	4	4
188	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	4	4	4	4	4	4	4
186	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	4	4	4	4	4	4	4
180	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	4	4	4	4	4	4	4
176	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	4	4	4	4	4	4	4
191	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	4	4	4	4	4	4	4
179	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	4	4	4	4	4	4	4
184	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	4	4	4	4	4	4	4
171	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	4	4	4	4	4	4	4
185	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	4	4	4	4	4	4	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.

ABU
 Data mentah Instrumen Penelitian
 Variabel X



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Variabel X (Pengembangan Karir) dan Variabel Y (Motivasi Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	41

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.997	.997	38.015

a. Predictors: (Constant), X

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00002	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00003	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00004	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00005	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00006	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00007	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00008	352.3023	319.311	.280	.727
VAR00009	352.2326	316.564	.464	.725

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

VAR0001 0	352.2326	316.564	.464	.725
VAR0001 1	352.2326	316.564	.464	.725
VAR0001 2	352.1860	314.822	.602	.723
VAR0001 3	352.1860	314.822	.602	.723
VAR0001 4	352.2558	313.481	.640	.722
VAR0001 5	352.6279	319.334	.295	.727
VAR0001 6	352.3256	312.701	.657	.721
VAR0001 7	352.7442	284.671	.822	.697
VAR0001 8	352.3256	312.701	.657	.721
VAR0001 9	352.3256	312.701	.657	.721
VAR0002 0	352.2791	314.873	.546	.723
VAR0002 1	352.5814	315.630	.501	.724
VAR0002 2	352.5814	315.630	.501	.724
VAR0002 3	352.5814	315.630	.501	.724
VAR0002 4	352.5814	315.630	.501	.724
VAR0002 5	352.5814	315.630	.501	.724
VAR0002 6	352.5814	315.630	.501	.724
VAR0002 7	352.5116	313.399	.611	.722
VAR0002 8	352.5581	314.443	.563	.723
VAR0002 9	352.5581	314.443	.563	.723
VAR0003 0	352.5581	314.443	.563	.723
VAR0003 1	352.5581	314.443	.563	.723



©

VAR0003 2	352.4186	324.344	-.008	.732
VAR0003 3	352.5581	330.062	-.329	.737
VAR0003 4	352.5581	321.300	.166	.729
VAR0003 5	352.5581	321.300	.166	.729
VAR0003 6	352.6279	319.287	.224	.728
VAR0003 7	352.6279	319.287	.224	.728
VAR0003 8	352.7674	317.230	.248	.726
VAR0003 9	353.0930	318.944	.136	.729
VAR0004 0	352.9302	324.447	.000	.731
VAR0004 1	178.4651	81.112	1.000	.874

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 6
HASIL UJI SPSS
ANALISIS LINIER SEDERHANA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10819651.475	1	10819651.475	7486.739	.000 ^b
	Residual	27458.334	19	1445.175		
	Total	10847109.810	20			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.013	9.169		.001	.999
	X	.895	.010	.999	86.526	.000

a. Dependent Variable: Y

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

AMPIRAN GAMBAR 7

Hak
1. C

- a. Pengujiannya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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- 011/Un.04/PP.00.9/01/2021
 Surat : Biasa
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Hal : Penunjukan Pembimbing
 a.n. **Nurul Husna**

Pekanbaru, 04 Januari 2021

Kepada
 Yth. **Zulamri, MA**
 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. **Nurul Husna** NIM. **11740224018** dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu**" 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 dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
 Dekan,



Dr. Murdin, MA
 NIP. 19660620 200604 1 015

Lampiran :
 Yth. Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



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

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

: B-8531/Un.04/F.IV/PP.00.9/07/2021
: Biasa
: 1 (satu) Exp
: Mengadakan Penelitian.

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	: NURUL HUSNA
N I M	: 11740224018
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 PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN ROKAN HULU.”**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**“DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
ROKAN HULU.”**

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

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan,



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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 3. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 4. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 5. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Tuanku Tambusai Km. 4 Komp. Bina Praja Pemda Rokan Hulu. Telp. 081372102755
 Email : dpmptsprokanhulu@gmail.com website : <http://dpmptsp.rokanhulukab.go.id>

REKOMENDASI

NOMOR:503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/189

Tentang

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

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu telah membaca Surat dari DPMPTSP Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/43244 tanggal 25 Agustus 2021 tentang Rekomendasi Pelaksanaan Riset / Pra Riset dan pengumpulan Data untuk bahan Skripsi, dengan ini dapat diberikan Rekomendasi sebagai berikut :

- : NURUL HUSNA
- : 11740224018
- : Bimbingan Konseling Islam
- : S1
- : **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu**
- : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Rokan Hulu

Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak Melakukan Kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan Riset dan Pengumpulan Data ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini. Terima Kasih

Ditetapkan di : Pasir Pengaraian
 Pada Tanggal : 31 Agustus 2021

Telah Ditandatangani Secara Elektronik
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN ROKAN HULU
 GORNENG, S.Sos, M.Si
 Pembina TK.I (IV/b)
 NIP :19740727 200012 1 001



- Tembusan :
1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu .
 2. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu
 3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
 2. Cipta Dilindungi Undang-undang
 3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 4. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 5. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 6. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 7. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 8. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 9. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 10. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 11. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 12. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 13. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 14. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 15. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 16. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 17. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 18. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 19. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 20. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 21. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 22. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 23. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 24. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 25. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 26. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 27. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 28. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 29. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 30. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 31. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 32. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 33. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 34. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 35. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 36. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 37. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 38. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 39. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 40. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 41. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 42. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 43. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 44. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 45. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 46. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 47. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 48. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 49. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 50. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 51. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 52. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 53. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 54. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 55. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 56. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 57. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 58. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 59. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 60. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 61. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 62. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 63. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 64. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 65. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 66. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 67. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 68. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 69. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 70. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 71. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 72. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 73. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 74. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 75. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 76. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 77. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 78. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 79. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 80. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 81. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 82. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 83. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 84. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 85. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 86. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 87. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 88. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 89. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 90. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 91. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 92. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 93. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 94. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 95. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 96. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 97. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 98. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 99. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 100. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmpstp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/43244
 TENTANG

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



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B.359/Un.04/P.IV/PP.00.9/07/2021 Tanggal 23 Agustus 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

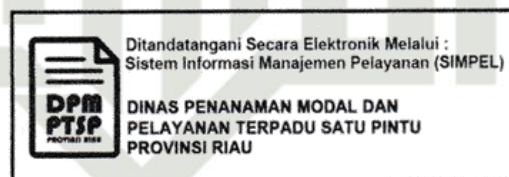
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | NURUL HUSNA |
| 2. NIM / KTP | : | 11740224018 |
| 3. Program Studi | : | BIMBINGAN KONSELING ISLAM |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN ROKAN HULU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | KABUPATEN ROKAN HULU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 25 Agustus 2021



UIN SUSKA RIAU

Tembusan

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Rokan Hulu
Up. Kaban Kesbang dan Linmas di Pasirpangraian
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Berhubungan

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

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Cipta Dilindungi Undang-undang
 State Islamic University of Sunan Kasim Riau



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nurul Husna dilahirkan dikota Pekanbaru pada tanggal 23 February 1998. Anak ketiga dari empat bersaudara. Buah kasih dari Ibunda Fathiya Arif dan Ayahanda Karyanto. Tahun 2005, penulis memulai Pendidikan Dasar di SDN 004 Tambusai Utara dan selesai pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 6 Tambusai Utara dan selesai pada tahun 2014. Melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMK Migas Teknologi Riau dan selesai pada tahun 2017.

Setelah menyelesaikan pendidikan di Sekolah Menengah Atas penulis melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tercatat sebagai mahasiswa program studi Bimbingan Konselign Islam fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Atas izin Allah SWT dan usaha dari penulis, serta doa dari orang tua, keluarga dan teman-teman penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu” pada tanggal 26 Oktober 2021 penulis dinyatakan “LULUS” dan menyandang gelar Sarjana Sosial (S_{os})

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