



5103/BKI-D/SD-S1/2022

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARIR PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI  
SUMATERA BARAT**



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**RITA LIRAUN  
NIM. 11742200560**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

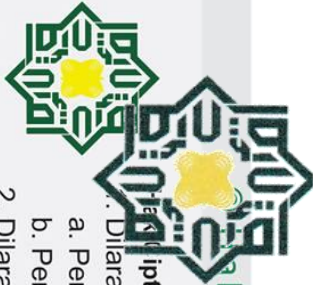
**1443 H/2022 M**

© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

PENGESAHAN

Skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat”**

ditulis oleh :

: Rita Liraun  
: 11742200560  
: Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Telah dimunaqasahkan dalam ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hari / Tanggal : Selasa / 07 Juni 2022

Sehingga skripsi ini dapat diterima Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 Juni 2022

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN  
Suska Riau



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

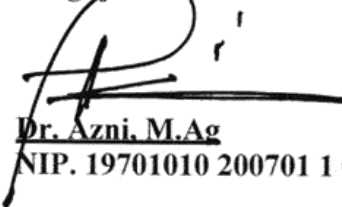
Panitia Sidang Munaqasah,

Sekretaris / Penguji II

  
**Muhammad Soim, MA**

NIKS. 130 417 084

Penguji IV

  
**Dr. Azni, M.Ag**

NIP. 19701010 200701 1 051

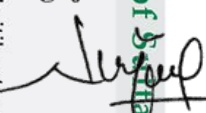
Ketua / Penguji I



**Zulamri, MA**

NIP. 19740102 200801 1 009

Penguji III



**Nurjanis, MA**

NIP. 19690127 200901 2 003

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

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

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



**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

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

: Rita Liraun

: 11742200560

: **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat**

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

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

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

Mengetahui  
Ketua Program Studi  
Bimbingan Konseling Islam

**Zuhamri, S.Ag., M.A**  
NIP.19740122008011009

Pembimbing, Pekanbaru, 21/09/2022

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

UIN SUSKA RIAU

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



**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 : Rita Liraun  
 NIM : 11742200560  
 Judul : **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan,Komunikasi, Informatika,Pariwisata Dan Budaya Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat**

Terah Diseminarkan Pada:

Hari : Senin  
 Tanggal : 14 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, 07 Juli 2021

**Penguji Seminar Proposal,**

Penguji I  
 Fatmawati, M.Ed

Penguji II  
 Zulamri, MA

NIP.196909052014112001

NIP.197407022008011009

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Cipta yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Fungtuipian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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  
 : Nota Dinas  
 : 4 (eksemplar)  
 : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Rita Liraun**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Kedua Yth  
 : Kepala  
 : Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
 : UIN Suska Riau  
 : Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Rita Liraun NIM. 142200560** dengan judul "**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah 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 mengikuti dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diharapkan terima kasih,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

**Pembimbing**

UIN SUSKA RIAU

**Dra. Silawati, M.Pd**

**NIP. 196909021995032001**



**PERNYATAAN ORISINALITAS**

**Nama : Rita Liraun**  
**NIM : 11742200560**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **(Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat)** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

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

Pekanbaru, 27/05/2022  
 membuat Pernyataan,



**Rita Liraun**  
**NIM. 11742200560**

UIN SUSKA RIAU

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

Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: RITA LIRAUN  
 : 11742200560  
 Lahir : Padang Panjang, 01 Januari 1999  
 Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi  
 : Bimbingan Konseling Islam

Disertasi/Thesis (Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*):  
PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI  
DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN DHARMAKATA PROVINSI  
SUMATERA BARAT

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

- 1 Penulisan Disertai/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 Disertai/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 14 Juli 2022  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11742200560

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

4. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

5. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

6. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

7. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

8. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

9. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

10. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

11. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

12. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

13. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

14. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

15. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

16. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

17. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

18. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

19. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

20. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

21. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

22. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

23. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

24. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

25. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

26. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

27. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

28. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

29. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.

30. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Untuk keperluan penulisan karya tulis ini lampirkan daftar pustaka dan menyertakan sumbernya.



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

## ABSTRAK

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat**

Oleh

**Rita Liraun**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Seringnya terjadi kesimpangsiuran dikalangan para pekerja khususnya meyangkut pengalaman kerja menyebabkan pengembangan karir mereka tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu meneliti lebih jauh mengenai permasalahan terkait. Rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui apa pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat. Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah 25% dari keseluruhan jumlah populasi yaitu 192 orang hingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 48 orang, dengan teknik penarikan sampel secara acak atau *random sampling*. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dianalisis dengan regresi linier sederhana, pengambilan data melalui angket yang disebarakan kepada para responden, dan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17.0 for windows. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini menemukan bahwa pengaruh pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 38,5% sedangkan 61,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) maka nilai hitung  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $2.382 > 0,530$ ) yang berarti  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.

**Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Pegawai**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**ABSTRACT**

**The Effect of Work Experience on Employee Career Development at the Department of Transportation, Dharmasraya Regency, West Sumatra**

**By**

**Rita Liraun**

This research is driven by frequent confusion among workers, especially regarding work experience causing their career development not to go well and not as expected. Therefore, researchers feel the need to investigate further the related problems. By knowing that work experience influences employee career development, this work experience can be used to improve career development for employees. West Sumatra Province. This research aims to find out the effect of work experience on the career development of employees at the Department of Transportation, Dharmasraya Regency, West Sumatra Province. The number of samples in this study was 25% of the total population, namely 192 people, so the number of research samples was 48, using random sampling or random sampling. This type of research is descriptive quantitative, analyzed by simple linear regression, data collection through questionnaires distributed to respondents, and data processing using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17.0 for windows. Based on the data processing results, this study found that the effect of work experience had a significant impact on employee career development by 38.5%. In comparison, 61.5% was influenced by other variables not included in this study. Based on the hypothesis test (t-test), the calculated value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $2.382 > 0.530$ ) means  $H_a$  is accepted while  $H_o$  is rejected. Thus, it is concluded that there is a significant influence between work experience on career development of the employees of the Department of Transportation, Dharmasraya Regency, West Sumatra.

**Keywords:** *Work Experience, Employee Career Development*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah*, puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah, karunia dan atas izin-Nya lah kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat beriringan salam tak lupa pula peneliti hantungkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad Saw yang mana telah menjadi suri tauladan bagi umat islam sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat”**.

Kemudian dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti tak lupa mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Sudirman dan Ibunda Asniwar yang telah memberikan banyak cinta, kasih sayang, serta pengorbanan bagi penulis selama melaksanakan pendidikan sehingga selesainya masa perkuliahan ini, dan telah sangat banyak berkorban baik materil maupun non materil serta do'a kepada peneliti. Semoga Ayahanda dan Ibunda selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang berlimpah, serta berkah dan rahmat Allah swt di dunia sampai akhirat, *Aamiin*. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada kakak-kakak dan abang saya yang selalu memberikan hiburan, do'a, dukungan, serta semangatnya untuk membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kakak- kakak dan abang saya yang telah memberikan dukungan baik materil maupun non materil sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan saya dari awal sampai akhir.
3. Dina Mariyana selaku ponakan pertama yang selalu membantu saya dari awal penelitian sampai selesai.
4. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajaran.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5. Bapak Imron Rosidi, MA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajaran.
6. Bapak Zulamri, M.A selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Rosmita, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Silawati, M.Pd selaku dosen pembimbing peneliti. Terimakasih atas segala saran dan masukan yang ibu berikan selama proses penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir.
9. Bapak Yasril Yazid, MIS selaku dosen Penasehat Akademik (PA) yang telah bersedia memberikan nasehat-nasehat terbaiknya selama masa perkuliahan.
10. Para dosen se-lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membantu memberikan kritik, saran, dan masukan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
11. Seluruh pegawai atau staf-staf terkait beserta pimpinan yang bekerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat yang telah bersedia meluangkan waktunya selama pengambilan data.
12. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah berusaha dan berjuang dari awal perkuliahan sampai berhasil mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
13. Teman-teman seperjuangan BKI kelas D dan Konsentrasi Karir Industri angkatan 2017 yang membantu dalam memberikan dukungan, semangat, serta saran selama proses penyelesaian skripsi ini.
14. Teman sekaligus saudara seperantauan dan seperjuangan selama masa perkuliahan Nurul Ayu Buana Pujianti, Nurul Resviarni, Putri Auliya Suryani, Geubrina Rizky dan juga Salma Sulistia yang telah memberikan banyak kenangan serta semangat dan dukungan baik materil ataupun non materil yang berarti bagi peneliti.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

15. Teman berjuang dari awal pengerjaan proposal skripsi Nurul Ayu Buana Pujianti, terimakasih atas banyak masukan, semangat, saran, dan dukungan lainnya yang telah diberikan kepada peneliti. Terimakasih banyak sudah berjuang bersama sejak awal penulisan skripsi ini.
16. Seluruh pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini.

Adapun tujuan peneliti menyusun skripsi ini dengan tujuan untuk mendapatkan gelar S1 dan sebagai penambah wawasan peneliti serta pembaca, dan disini peneliti meneliti suatu masalah yang berkaitan dengan **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat”** semoga dapat memberikan manfaat bagi semua.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 20 Januari 2022  
Peneliti

Rita liraun  
NIM : 11742200560

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. Latar Belakang.....	1
1.1. Penegasan Istilah .....	4
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.7. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Terdahulu .....	8
2.2. Landasan Teori .....	11
2.3. Konsep Operasional.....	32
2.4. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian .....	37
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	37
3.3. Populasi dan Sampel.....	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
3.6. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV SUBYEK PENELITIAN</b>	
4.1. Sejarah dinas perhubungan dharmasraya.....	45
4.2. Struktur Organisasi dinas perhubungan dharmasraya .....	47

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4.3	Visi dan Misi Yayasan dinas perhubungan dharmasraya .....	48
4.4	Program Dinas Perhubungan Dharmasraya .....	48
4.4	Pelayanan Dinas Perhubungan Dharmasraya .....	49

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

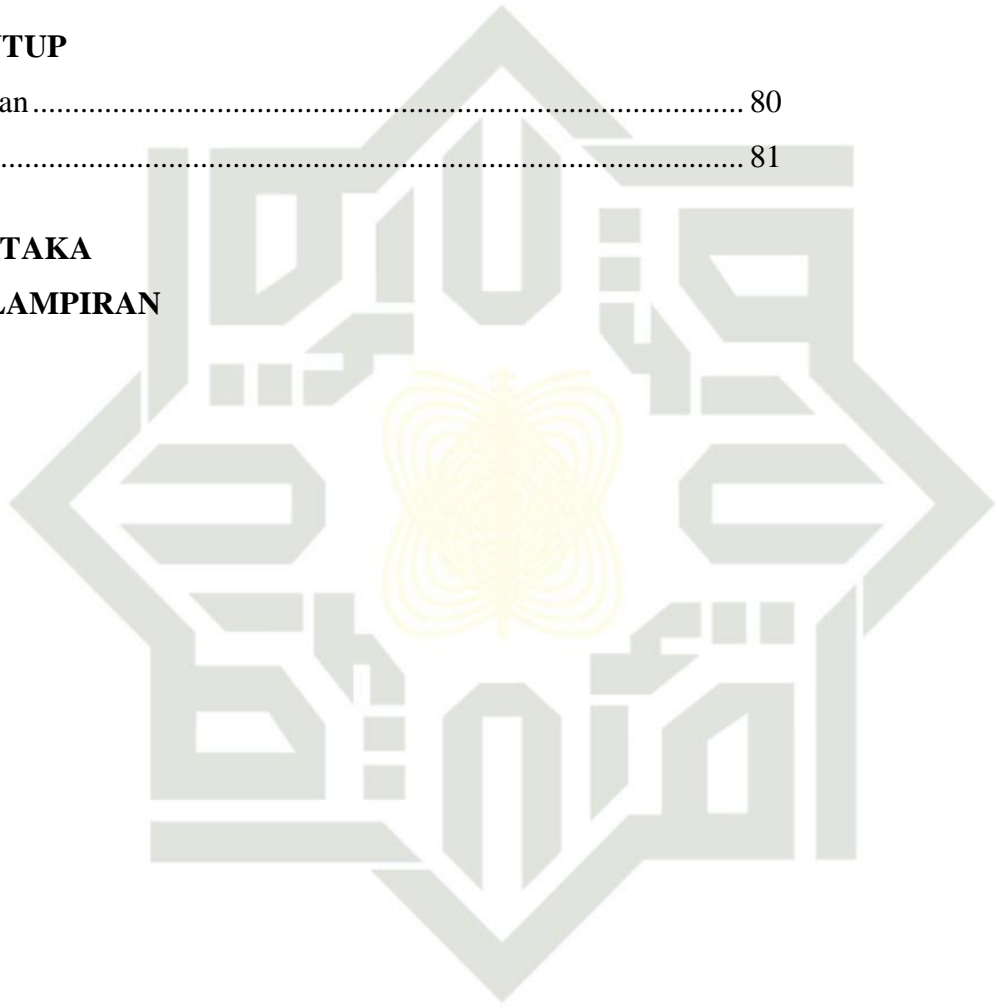
5.1	Hasil Penelitian .....	50
5.2	Pembahasan .....	72

**BAB VI PENUTUP**

6.1	Kesimpulan .....	80
6.2	Saran .....	81

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 .....	33
Tabel 3.1 .....	38
Tabel 3.2 .....	43
Tabel 5.1 .....	50
Tabel 5.2 .....	51
Tabel 5.3 .....	52
Tabel 5.4 .....	53
Tabel 5.5 .....	53
Tabel 5.6.....	54
Tabel 5.7 .....	55
Tabel 5.8 .....	55
Tabel 5.9 .....	56
Tabel 5.10.....	57
Tabel 5.11 .....	57
Tabel 5.12 .....	58
Tabel 5.13.....	59
Tabel 5.14.....	59
Tabel 5.15.....	60
Tabel 5.16.....	60
Tabel 5.17.....	61
Tabel 5.18.....	62
Tabel 5.19.....	62
Tabel 5.20.....	63
Tabel 5.21.....	64
Tabel 5.22.....	64
Tabel 5.23.....	65
Tabel 5.24.....	66
Tabel 5.25.....	66
Tabel 5.26.....	67
Tabel 5.27.....	68
Tabel 5.28.....	68

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 UIN Suska Riau. Satu-satunya Penerbit: UIN Suska Riau. Penulis: Drs. H. H. Kasim Riau

Tabel 5.29.....	69
Tabel 5.30.....	70
Tabel 5.31.....	71
Tabel 5.32.....	72
Tabel 5.33.....	73
Tabel 5.34.....	74
Tabel 5.35.....	75
Tabel 5.36.....	75
Tabel 5.37.....	76
Tabel 5.38.....	76
Tabel 5.39.....	77
Tabel 5.40.....	77
Tabel 5.41.....	78

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Penelitian
- Lampiran II Reliability dan Validasi
- Lampiran III Tabulasi Variabel X dan Y
- Lampiran IV Korelasi product Moment
- Lampiran V Dokumentasi
- Surat Penunjukan Pembimbing oleh Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau
- Surat Mengadakan Riset dari Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
- Surat Rekomendasi Pelaksanaan dan Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah instansi/ perusahaan pegawai merupakan aset yang paling penting demi tercapainya tujuan bersama. Suatu instansi bisa berkembang dengan cepat tergantung pada para pekerja yang berada di dalamnya, oleh karena itu jika suatu instansi menginginkan perubahan yang baik serta kemajuan dalam mencapai tujuannya, maka para pegawai yang dipekerjakan pun harus memiliki kemampuan yang baik pula.

Suatu perusahaan/ instansi juga harus mengutamakan kepentingan dari para pegawainya sehingga tujuan dari instansi juga dapat dicapai dengan mudah. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian suatu instansi adalah pengembangan karir pegawainya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karirnya di masa depan. Oleh karena itu suatu perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik yang tentunya akan berdampak positif pada perusahaan/ instansi itu sendiri.

Dalam menjalankan tugasnya para pegawai pun tentu saja tidak ingin karirnya hanya berhenti pada apa yang dikerjakannya sekarang. Para pegawai menginginkan peningkatan serta perkembangan dalam jenjang karirnya sehingga dapat memicu semangat dalam bekerja. Pengembangan karir ini tentu tidak bisa diperoleh jika para pegawai tidak memiliki kemampuan yang cukup baik.

Program pengembangan karir seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Tidak sedikit organisasi ataupun perusahaan yang menerapkan prasyarat masa kerja (*senioritas*) sebagai acuan untuk seseorang layak atau tidak dalam memperoleh peningkatan karirnya. Sebuah organisasi ataupun perusahaan tidak jarang memberikan asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman kerja akan semakin banyak sehingga hal ini dapat membantu para pekerja dalam pengembangan karirnya. Pengalaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



kerja seperti keandalan dalam sebuah organisasi dimasa lampau serta cara pekerja memperbincangkan perasaan mereka mengenai sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi serta dapat meningkatkan kemampuan bekerja sehingga lebih mudah untuk memperoleh pengembangan karir di tempat/organisasi yang baru.

Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawai tentu juga akan mempermudah dalam proses pelayanan kepada masyarakat khususnya di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya. Dengan pengalaman kerja tersebut, pegawai akan lebih sigap dalam mengatasi permasalahan yang muncul. Para pegawai juga biasanya akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap tugas-tugas yang harus dijalankan. Dengan pengalaman kerja, para pegawai juga akan bekerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman yang dimiliki ini akan membentuk pengetahuan serta sikap dan keterampilan yang lebih menyatu pada diri seorang pegawai.

Sedikit atau banyaknya pengalaman kerja ini akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja seseorang. Sehingga semakin bagus kualitas kerjanya maka semakin besar pula kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Terlebih lagi jika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang sama dengan pengalaman yang ia miliki sebelumnya.

Pengembangan karir ini sangat diharapkan oleh para pegawai, karena dengan adanya pengembangan karir akan memperoleh hak-hak yang jauh lebih baik dari apa yang telah mereka peroleh sebelumnya. Hak-hak tersebut dapat meliputi hak material seperti kenaikan pendapatan, fasilitas yang semakin baik, dan sebagainya. Adapun hak non material yang bisa diperoleh oleh para pegawai dengan adanya pengembangan karir seperti kenaikan jabatan, status sosial, maupun perasan bangga atas kinerjanya selama ini. Dengan adanya pengembangan karir tentu para pegawai akan merasa bangga dengan apa yang telah mereka usahakan sehingga dapat memicu semangat kerja dan pengembangan diri yang baik pula yang dapat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi/instansi terkait.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Sama halnya dengan instansi lain, Dinas Perhubungan Dharmasraya juga tentu menginginkan adanya pengembangan karir bagi para pegawainya. Dinas perhubungan itu sendiri merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Dinas perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan bidang pembantuan. Sebelumnya peneliti sudah melakukan observasi yang dilanjutkan dengan penelitian pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya mengenai pengembangan karir yang ada pada instansi tersebut.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai PNS yang sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama serta mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang bisa dikatakan cukup baik namun belum mendapatkan promosi jabatan dari instansi untuk menempati posisi yang lebih baik sehingga hal tersebut mengakibatkan pengembangan karir dari beberapa pegawai berjalan dengan lambat. Akan tetapi, sebagian besar prosedur dalam pengembangan karir pada instansi ini sudah berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Undang-Undang tentang pengembangan karir ASN, UU. No.5 tahun 2014 pasal 69.

Seringnya terjadi kesimpangsiuran dikalangan para pekerja khususnya meyangkut pengalaman kerja menyebabkan pengembangan karir mereka tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu meneliti lebih jauh mengenai permasalahan terkait.

Seperti yang telah dijelaskan diatas pasti ada hal lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai dalam suatu organisasi/instansi yang menjadi faktor pendukung pembahasan dalam penelitian ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



Setiap instansi tentu menginginkan pengembangan karir yang baik bagi para pegawainya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat”**

## 1.2 Penegasan Istilah

Untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan dalam penafsiran terkait istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian judul skripsi diatas, maka penulis merasa perlu untuk memberika penegasan terlebih dahulu tentang istilah-istilah yang terdapat dalam judul, dan pembatasan masalahnya sebagai berikut :

### 1. Pengaruh

Pengaruh dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda, yang turut membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

### 2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaanya.<sup>2</sup>

### 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada pertimbangan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Departemen pendidikan dan kebudayaan nasional, hal 78

<sup>2</sup> Nano ismanto. 2005. *“pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan speaker aktif arofah elektronik di desa gribig kecamatan geboog kabupaten kudu”*. Program studi pendidikan ekonomi. Fakultas ilmu sosial. Universitas negeri semarang

<sup>3</sup> M. Alief darmawansyah. 2012. *“pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Gametri tirta lestari duri”*. Program studi manajemen. Fakultas ekonomi dan ilmu sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Pegawai

Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada organisasi berdasarkan perjanjian yang disepakati untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan tertentu, dengan memperoleh imbalan berdasarkan kinerja.<sup>4</sup>

Dengan demikian yang dimaksud dengan **pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai** adalah mencari apakah pengalaman kerja seseorang memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat.

**1.3. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti mengidentifikasi masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat.

**1.4. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta untuk menjadikan penelitian ini lebih terarah maka peneliti memberikan batasan masalah yang dibahas pada penelitian ini yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat. Adapun subjek penelitian yang diambil dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat.

**1.5. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu : “Apakah terdapat pengaruh

<sup>4</sup> Sulaiman,asanudin, Jurnal: *Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*(sriwijaya, 2020: politeknik negeri sriwijaya), hal 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.

pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat?"

### 1.6 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dari adanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui apa pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat.

### 1.7 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis seperti dapat menambah wawasan serta mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Manfaat praktis yaitu dapat memberikan manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan materi dari penelitian yang telah dilakukan, bagi penulis sendiri agar mengetahui apa saja hal yang harus dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pentingnya pengalaman kerja dalam karir seseorang, serta bagi peneliti lain semoga proposal penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.8 Sistematika Penulisan

Untuk melihat secara keseluruhan dari penelitian ini, maka penulis menyusun kerangka penulisan kedalam enam bab sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang kajian terdahulu, landasan teori, definisi konsepsional variable atau operasional variable, dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber data, validitas data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat lokasi penelitian.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran mengenai penelitian.

### **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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.1 Kajian Terdahulu

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiasi maka dalam penulisan skripsi ini penulis cantumkan beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan skripsi ini, diantara penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Pertama, jurnal yang diteliti oleh Ni Putu Dianita Andriyani dan I Wayan Mudhiarta Utama volume 6 no 11 tahun 2017 dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Metode penelitan yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. 5

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang pengalaman kerja dan pengembangan karir dan menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu menggunakan kuisioner. Perbedaannya adalah penelitian di atas membahas tentang pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan pengembangan karir sedangkan penelitian ini hanya terfokus pada pengalaman kerja dan pengembangan karir. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian di atas adalah metode *stratified random sampling* sedangkan dalam penelitian ini

---

5 Ni Putu Dianita Andriyani, Dkk, *Jurnal: Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutam Kabupaten Badung* (Bali, 2017: Universitas Udayana, Bali)

menggunakan metode random sampling. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian di atas yaitu melalui wawancara dan kuisisioner sedangkan pada penelitian ini melalui observasi. Kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian di atas adalah menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis linier sederhana.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ratih Fitri Hastuti dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada dinas pendidikan di kabupaten sleman Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan.

Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0,721 (bertanda positif) dan 0,000 ( $<0,05$ ). Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0,1327 (bertanda positif) dan sig 0,000 ( $<0,05$ ). Prestasi kerja berpengaruh positive terhadap pengembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0,880 dan nilai signifikan 0,000 ( $<0,05$ ). 6

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang pengalaman kerja serta merupakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian di atas membahas tentang pengalaman

---

6 Ratih Fitri Hastuti, *Jurnal : Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta* (yogyakarta)

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

kerja, pendidikan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada pengalaman kerja dan pengembangan karir. Analisis yang digunakan dalam penelitian di atas adalah analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Ketiga, jurnal yang diteliti oleh Dhiqo Garnida volume 5 no 4 tahun 2017 dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di dinas pekerjaan umum kabupaten kutai timur. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di dinas pekerjaan umum kabupaten kutai timur. Selanjutnya prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di dinas pekerjaan umum kabupaten kutai timur. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di kantor dinas pekerjaan umum kabupaten kutai timur sebesar 21,3% yang berarti bahwa sisanya 78,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.<sup>7</sup>

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang pengalaman kerja dan pengembangan karir serta menggunakan teknik *simple random sampling* dalam teknik pengambilan sampelnya. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu penelitian di atas menggunakan

---

<sup>7</sup> Dhiqo Garnida, *Jurnal: Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur* (Universitas Mulawarman, 2017)

analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

## 2.2 Landasan Teori

### A. Pengalaman Kerja

#### 1. Pengertian Pengalaman Kerja

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.<sup>8</sup>

Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.<sup>9</sup>

<sup>8</sup>Yurasti & Mahdona, Jurnal: *Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan di RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat* (SIE Pasaman Simpang Empat), hal 57

<sup>9</sup>Senda Yunita Leatemia, Jurnal: *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada kantor badan pusat statistic di Maluku)* (Universitas Pattimura), hal 4

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>10</sup> Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>11</sup>

- a. Menurut Siagian (dalam jurnal Said Muamarizal) pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.<sup>12</sup>
- b. Menurut Situmeang (dalam jurnal Muhammad Ilham,2022) merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang didapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.<sup>13</sup>
- c. Menurut Hasibuan (dalam jurnal Muthia Amanta Dwi Putri 2017) menjelaskan bahwa pengalaman (senioritas) merupakan promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal

<sup>10</sup> Nurbadiyah,dkk, jurnal:*pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO)Tbk, Kantor cabang tanjung kabupaten tabalong*(Kalimantan selatan, 2020: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Komplek Stadion Olahraga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong, Kalimantan selatan, Indonesia), hal 849

<sup>11</sup> Manulang, *Manajemen Personalialia*.(Jakarta;Ghalia Indonesia,1984), hlm 15

<sup>12</sup> Said muamarizal, Samsir, Marzolina, Jurnal: *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru*(pekanbaru, 2015: universitas riau, pekanbaru) hal 7

<sup>13</sup> Muhammad ilham, jurnal :*peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: suatu tinjauan teoritis dan empiris* (yogyakarta, 2022: universitas teknologi yogyakarta), hal 15

promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam promosi.<sup>14</sup>

Dari beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah suatu proses penambahan ilmu pengetahuan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki seseorang sehingga mampu mengembangkan dirinya dan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2. Faktor-Faktor Pengalaman kerja

Pegawai dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengaruh atau tidaknya seorang pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Lama waktu dan masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- d. Jenis pekerjaan.

## 3. Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh kepada orang yang disinyalir memiliki

<sup>14</sup> Muthia Amanda dwi putri, jurnal: *pengaruh pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasaraharja putera cabang pekanbaru* (pekanbaru, 2017: universitas riau) hal 915



kemampuan padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka proses pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.<sup>15</sup>

Dalam Islam, pengalaman kerja merupakan suatu hal yang sangat penting seperti yang terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat :105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ اِلٰهِ الْعَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *dan katakanlah :”bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

### C. Pengembangan karir

#### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Salah satu tujuan penting dari organisasi dinamis adalah memastikan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan perannya dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui program pengembangan karir. Pengembangan karir bermanfaat untuk perusahaan dan karyawan. Manfaat pengembangan karir bagi karyawan diantaranya: mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilannya, mengetahui jalur pengembangan karir karyawan

<sup>15</sup>Edi Sofian & Julkarnain, Jurnal :*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan* (Sumatera Utara,2019: Universitas Islam Sumatera Utara), Hal. 144



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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, mendapat pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan karirnya.<sup>16</sup>

- a. Marwansyah dalam jurnal Martha surya dinata mendrofa, 2019 menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.
- b. Menurut Sunyoto pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.<sup>17</sup>
- c. Menurut Handoko pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai rencana karir.
- d. Andrew J. F (dalam Anwar, P.M. 2001) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas perusahaan untuk merencanakan karir masa depan karyawannya agar dapat mengembangkan diri secara maksimal.<sup>18</sup>

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan.<sup>19</sup> Pengembangan karir merupakan suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia diperusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. Pengembangan karir juga dapat di defenisikan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat

<sup>16</sup> Mahmudatul Himma, Jurnal : *Analisis Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai* (Malang, 2018 : Politeknik Negeri Malang) hlm 138-139

<sup>17</sup> Martha surya dinata mendrofa, jurnal: *analisis pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. POS Indonesia cabang gunung sitoli* (sumatera utara, 2009) hal 3

<sup>18</sup> Zuraida, jurnal : *persepsi pengembangan karir ditinjau dari komitmen organisasi pada karyawan kontrak* (Medan, 2021: universitas potensi utama) hal 22

<sup>19</sup>Lojan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 260



tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.<sup>20</sup>

Pengembangan karir juga disebutkan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.<sup>21</sup> Pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin kariernya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karir terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.<sup>22</sup>

Pengembangan karier merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut.<sup>23</sup> Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Melalui pengembangan karir yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka tumbuhnya keinginan dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir ini akan menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada.<sup>24</sup>

<sup>20</sup> Prof. Dr. Drs. H. Wakhinuddin, *perkembangan karir konsep dan implikasinya*, hlm 212

<sup>21</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberdaya manusia untuk perusahaan*, (Jakarta, PT Rajawali pers :2009) hlm 274

<sup>22</sup> Mohammad Muspawi, *Jurnal : Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi* (Jambi, 2017 : Universitas Batanghari Jambi) hlm 114

<sup>23</sup> Ibid, 115

<sup>24</sup> Suwarno dan Ronal Aprianto, *Jurnal : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau* (Lubuk Linggau, 2019 : STIE Musi Rawas) hlm 59

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pengembangan karir atau juga sering disebut kecakapan kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran pengembangan karir sering disebut dengan istilah *rating scale* (skala penilaian). Skala penilaian yang dilakukan dimaksudkan agar menjadi acuan dalam menilai karyawan mengenai pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukannya.<sup>25</sup>

Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan.<sup>26</sup>

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik.<sup>27</sup>

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan

<sup>25</sup> Ibid, hlm 59

<sup>26</sup> Endang Supardi, Jurnal : *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai* (Bandung, 2017 : Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)) hlm 4

<sup>27</sup> Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih, Jurnal : *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan* (Bali, 2019 : Universitas Udayana) hlm 4678

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.<sup>28</sup>

Dari beberapa defenisi pengembangan karir di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah upaya pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaannya sehingga diperoleh juga peningkatan dalam jenjang karir sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai tersebut.

## 2. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi pengembangan karier, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- b. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
- c. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Dudung Abdullah, Jurnal : *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka* (Majalengka, 2018 : Universitas Majalengka) 70-71

<sup>29</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit : Pustaka Setia, 2010) Cet 1, hlm 149

Tujuan pengembangan karir seseorang dapat dibantu oleh dua hal yaitu oleh pegawai itu sendiri (individual) dan oleh dorongan organisasi (organisasional), dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengembangan karir secara individual

Setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karir yang lebih lanjut ada enam kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh masing-masing individu dalam menunjang karirnya.

1. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik . kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

2. *Exposure*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir-karir lainnya. Tanpa *exposure* pegawai yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan sasaran karirnya.

3. Permintaan berhenti

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan karir di tempat lain, sehingga dengan permintaan berhenti tersebut yang bersangkutan berpindah tempat tugas, ini merupakan strategi karir mereka.

4. Kesetiaan organisasional

Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas atau bekerja turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

5. Mentor dan sponsor

Para mentor atau para pembimbing karir informal bila berhasil membimbing karir pegawai atau pengembangan karir lebih lanjut, maka para mentor tersebut dapat menjadi sponsor mereka. Sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Seringkali sponsor pegawai adalah atasan langsung mereka.

6. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Hal ini terjadi apabila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program latihan pengambilan kursus atau gelar dan sebagainya. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir pegawai.

b. Pengembangan karir secara organisasional

Pengembangan suatu karir seharusnya memang tidak tergantung pada usaha-usaha individual saja, sebab hal itu kadangkala tidak sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan organisasi, maka pihak bagian organisasi yang berwenang untuk itu, yakni departemen personalia harus dapat mengatur pengembangan karir para karyawannya. Departemen personalia perlu mengusahakan hal-hal sebagai berikut :

1. Dukungan manajemen

Berbagai usaha departemen personalia untuk mendorong pengembangan karir akan mempunyai dampak tanpa dukungan para manajer.

2. Memberikan umpan balik pada karyawannya

Tanpa umpan balik tentang upaya pengembangan karir para pegawai adalah sulit bagi mereka untuk meneruskan usaha yang telah dibina bertahun-tahun untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya. Oleh karena itu, organisasi harus memberitahukan kepada karyawan secara periodik mengenai prestasi kerja mereka.

3. Kelompok-kelompok kerja kohesif

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Bagi para pegawai yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan.<sup>30</sup>

### 3. Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.
- b) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan menguntungkan organisasi.<sup>31</sup>

### 4. Jenis – Jenis Pengembangan Karir

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal yaitu :

- a) Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa

<sup>30</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Penerbit : BPF, 2000) Cet 1, hlm 131-133

<sup>31</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit : Pustaka Setia, 2010) Cet 1, hlm 151-152

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan itu semakin besar, efisiensi dan produktivitasnya semakin tinggi.

#### b) Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga pendidikan atau latihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun untuk persiapan keahlian dan keterampilan pada masa yang akan datang, baik yang sifatnya non karir maupun untuk meningkatkan karir seseorang karyawan.<sup>32</sup>

Adapun bentuk dari pengembangan karir itu sendiri adalah sebagai berikut :

#### a. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah menyiapkan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan peningkatan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan juga lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam jangka waktu panjang. Pengembangan ini juga dapat membantu para karyawan untuk

<sup>32</sup> Ita Rifiani Permatasari, Jurnal : *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan* (Malang, 2006 : Politeknik Negeri Malang) 181

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Tujuan pokok dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

b. Pendidikan dan pelatihan

Andrew E. Sikula dalam bukunya mendefinisikan pendidikan sebagai berikut, “*development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich managerial personal learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*”. Pendidikan berbeda dengan pelatihan, pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.<sup>33</sup>

Adapun jenis pendidikan dan pelatihan itu sendiri ada empat. Jenis diklat yang pertama, yaitu pendidikan dan pelatihan prajabatan yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan agar pegawai dapat terampil melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Diklat prajabatan ini terdiri dari :

<sup>33</sup> Drs. H. Sadili Samsudin, M.M. M.Pd, Op. Cit.,107-110



#### 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.

- a. Diklat prajabatan golongan I, diklat bagi mereka yang akan diangkat menjadi PNS departemen perhubungan golongan I
- b. Diklat prajabatan golongan II, diklat bagi mereka yang akan diangkat menjadi PNS departemen perhubungan golongan II
- c. Diklat prajabatan golongan III, diklat bagi mereka yang akan diangkat menjadi PNS departemen perhubungan golongan III

Diklat prajabatan itu sendiri dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas departemen perhubungan dan budaya organisasinya, serta teknis transportasi agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Jenis diklat yang kedua yaitu pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, merupakan suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu. Keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Diklat ini selanjutnya disebut dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) yang terdiri dari :

- a. Diklatpim tingkat IV, yaitu diklat bagi mereka yang menduduki jabatan structural eselon IV
- b. Diklatpim tingkat III, yaitu diklat bagi mereka yang menduduki jabatan structural eselon III
- c. Diklatpim tingkat I, yaitu diklat bagi mereka yang menduduki jabatan structural tingkat I

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Diklat yang ketiga yaitu diklat fungsional yang dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional, yang ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional bersangkutan.

Diklat yang ke empat yaitu diklat teknis yang dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan dengan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administrative dan manajemen yang keberadaannya menunjang pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.<sup>34</sup>

Bentuk- bentuk diklat yang dilakukan antara lain:

- a. Bimtek/ diklat pengelolaan parkir dan retribusi daerah dan pengajuan KIR
- b. Diklat dalam pengendalian lalu lintas
- c. Diklat orientasi lalu lintas angkutan jalan (LLAJ), dan lain-lain.
- c. Promosi jabatan

Dalam lingkungan departemen perhubungan promosi jabatan itu sendiri adalah perpindahan secara vertical atau pemindahan PNS dalam jabatan dari jabatan dengan tingkat yang lebih rendah menuju jabatan ke tingkat yang lebih tinggi.

Adapun ketentuan dalam promosi jabatan ini yaitu

:

<sup>34</sup> Dina herlina, jurnal : *hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai di dinas perhubungan kota samarinda* (Samarinda, 2014 : Universitas Muarman) hal 1062

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Berstatus PNS
- b. Memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan
- c. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan di duduki secara kumulatif
- d. Sedang atau pernah menduduki jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, serta jabatan pelaksana
- e. Memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik berdasarkan catatan pada dokumen kepegawaian
- f. Berusia 58 tahun untuk jabatan pimpinan tinggi madya dan 56 tahun untuk jabatan pimpinan tinggi pratama
- g. Memiliki pangkat paling rendah 1 tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan tersebut
- h. Memenuhi tingkat dan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang akan diduduki
- i. Unsur penilaian prestasi kerja PNS paling rendah bernilai baik dalam 2 tahun terakhir
- j. Tidak sedang menjalani cuti di luar tanggungan Negara
- k. Tidak sedang mengajukan upaya administrative sebagai akibat penjatuhan hokum disiplin
- l. Bebas dari penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan obat terlarang
- m. Telah memenuhi kewajiban laporan harta kekayaan penyelenggara Negara atau laporan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

harta kekayaan aparatur sipil Negara periode tahun sebelumnya,

- n. Telah lulus asesmen dan/ atau seleksi terbuka, dikecualikan bagi PNS yang akan menduduki jabatan pelaksana.<sup>35</sup>

## 5. Indikator Pengembangan Karir

### 1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

### 2) *Exposure* (Pengenalan Oleh Pihak Lain)

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

### 3) Kesetiaan Pada Organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

### 4) Kesempatan Untuk Tumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik

<sup>35</sup> <https://idih.dephub.go.id>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

#### 5) Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.<sup>36</sup>

### 6. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

#### a. Hubungan pegawai dan organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

#### b. Personalia pegawai

Kadangkala manajemen karir pegawai akan terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain).

#### c. Faktor eksternal

Seringkali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir disuatu organisasi menjadi kacau lantaran adanya intervensi dari pihak luar.

#### d. *Politicking* dalam organisasi

#### e. System penghargaan (*reward system*)

#### f. Jumlah pegawai

Semakin banyak pegawai maka akan semakin besar daya saing untuk menduduki suatu jabatan dan kesempatan akan semakin kecil.

<sup>36</sup> T. Hani Handoko, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE : 2010) Cet 1, hlm 131

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

g. Ukuran organisasi

Semakin besar organisasi, maka semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Akan tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi juga lebih banyak.

h. Kultur organisasi

i. Tipe manajemen

Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal, dan begitu juga sebaliknya.<sup>37</sup>

### 7. Teori pengembangan karir Frank Parson

Frank Parson sendiri dikenal sebagai bapak karir, karena melalui teori *Trait and Factor* yang dikemukakannya dunia mulai memahami makna karir yang sebenarnya. Pendekatan *Trait and factor* (atau yang biasa disebut dengan *matching*) berakar dari psikologi perbedaan individu. Pendekatan ini memandang orang sebagai suatu organisasi yang dapat diukur dan dihubungkan dengan persyaratan/kualifikasi dalam sebuah pekerjaan.

Pada pendekatan ini, individu dilihat sebagai suatu pola sifat-sifat, seperti minat dan bakat, hasil belajar, ciri kepribadian, yang dapat diidentifikasi melalui alat-alat obyektif atau tes yang kemudian dibuat profilnya untuk menggambarkan potensi individu tersebut.

Manrihu dalam bukunya mengemukakan bahwa asumsi-asumsi yang mendasari pendekatan *trait and factor* meliputi :

- a. Perkembangan vokasional sebagian besar merupakan proses kognitif, keputusan dicapai melalui penalaran.
- b. Pilihan okupasional merupakan suatu peristiwa tunggal.
- c. Satu tipe orang untuk setiap pekerjaan. Sehingga terdapat satu pilihan okupasional yang tersedia bagi setiap individu.

<sup>37</sup> Dr. Rahmi Widyanti M.Si. *manajemen karir (teori konsep dan praktik)*. (Bandung : Media Sains Indonesia). 2021. Hlm 111

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 asesmen *trait* ini, Parson (dalam sharf:1992) mengajukan bahwa untuk memilih karir seorang individu idealnya harus memiliki :

- a. Pengertian yang jelas mengenai diri sendiri, sikap, minat, ambisi, batasan sumber dan akibatnya.
- b. Pengetahuan akan syarat-syarat dari kondisi sukses, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan dan harapan masa depan pada jenis pekerjaan yang berbeda-beda, dan
- c. Pemikiran yang nyata mengenai hubungan-hubungan antara dua kelompok atau fakta-fakta.

Pada dasarnya teori *trait and faktor* ini menyatakan bahwa pemilihan karir individu sangat ditentukan oleh tes-tes yaitu tes kesesuaian kemampuan/bakat, tes minat, tes prestasi, tes nilai dan tes kepribadian.

Penunjang kedua dari teori *trait and faktor* ini adalah memperoleh pengetahuan tentang dunia pekerjaan atau informasi pekerjaan yang dapat diperoleh dengan cara berikut :

- a. Menggambarkan pekerjaan, kondisi pekerjaan atau masalah gaji.
- b. Pengelompokan pekerjaan.
- c. Membantu mengetahui karakteristik dan kebutuhan untuk masing-masing pekerjaan

Gagasan ketiga yang tidak kalah penting dalam teori ini yaitu mengintegrasikan informasi tentang diri dan dunia kerja. Dimana informasi pekerjaan yang diperoleh diindikasikan dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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-bahan, penerimaan ketertarikan atau minat, nilai, dan karakter pribadi yang dibutuhkan setiap pekerjaan.<sup>38</sup>

## 8. Karir Menurut Perspektif Islam

Islam menjelaskan bahwa ini adalah jembatan menuju akhirat. Untuk itu, manusia telah diciptakan sebagai khalifah di muka bumi. Sebagai manusia kita telah dianugerahkan oleh Allah SWT dengan dua kemampuan untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan atas diri pribadi di muka bumi ini. Di antara kemampuan yang pertama adalah kemampuan insani yang mencakup akal, bakat, pancaindra, dan lain-lain. Kedua adalah tabii yang mencakup daratan, lautan, dan udara yang menjadi asset penting kepada sumber rezeki tersebut.

Dalam perspektif Islam kemuliaan seorang insan tidak terletak kepada pangkat, jabatan, golongan, atau memiliki harta yang melimpah, tetapi terletak pada ketakwaan. Artinya, siapa yang bekerja dalam bentuk apapun yang dilakukan dengan cara halal merupakan suatu kehormatan dan kemuliaan. Sebaliknya seseorang yang hina di sisinya adalah orang-orang yang pemalas, pengangguran (tidak mau berusaha dengan membuang-buang waktu).

Bekerja adalah Sunnatullah. Orang yang bekerja pasti akan mendapatkan rezeki. Islam sangat memberikan apresiasi yang sangat tinggi atas pekerjaan atau karir atau amalan yang bermanfaat yang sesuai dengan syariat. Bahkan lebih jauh lagi islam menganggap pekerjaan atau karir sebagai suatu tugas dan fitrahnya manusia sebagai khallifah di muka bumi ini. Siapa yang tidak bekerja atau tidak berusaha berarti telah mengkhianati fitrahnya dan mungkin

<sup>38</sup> Dr. dede rahmat hidayat, M.Psi, Wening cahyawulan, M.Pd, Robbani ALFAN, M.Pd, *karir (teori dan aplikasinya dalam bimbingan dan konseling komprehensif)*. (sukabumi:CV jejak, anggota IKAPI), 2019, Hal 23-29



akan membawa keburukan kepada dirinya seperti mental dan emosi akan terganggu.

Allah SWT menjelaskan dalam firmanNya dalam surah (Ar-Ra'ad ayat 11) :

.... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

“*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah sesuatu yang ada dalam jiwa mereka*”. Menurut sejarah Sayyidina Umar pernah mengusir orang yang duduk diam di dalam masjid. Beliau berkata “*Janganlah kamu duduk mencari rezekimu dengan berdoa saja, (Ya Allah berikan aku rezeki) karena sesungguhnya langit tidak pernah menurunkan hujan emas dan perak*”.<sup>39</sup>

### 2.3. Defenisi Konsepsional dan Operasional Variabel

Pada penelitian ini peneliti mengangkat dua variabel yaitu variabel X, dan variabel Y. Variabel X dijelaskan sebagai variabel bebas atau independen dan variabel Y dijelaskan sebagai variabel terikat atau dependen.

#### 1. Variabel

Variabel secara umum adalah suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga dapat mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian.<sup>40</sup>

Adapun variabel yang diangkat dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X ( variabel independen) terdiri dari Pengalaman Kerja dan variabel Y (variabel dependen) terdiri dari pengembangan karir.

<sup>39</sup> Rahmad, M. Pd, *Bimbingan Karir (suatu kajian teoritis)*. (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia:2013), cet 1 hlm 15-16

<sup>40</sup> Dr. sandu siyoto, dkk, “*dasar metodologi penelitian*”, Yogyakarta: literasi media publishing, 2015. Hal 50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Konsep operasional adalah suatu proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Defenisi operasional ini adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati untuk memepermudah peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek penelitian. secara tidak langsung defenisi operasional akan menunjukkan alat ukur yang tepat untuk mengambil data yang sesuai dengan variabel yang akan diukur. Sehingga pada defenisi operasional dapat ditentukan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Defenisi operasional variabel boleh merujuk pada kepustakaan namun peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya serta alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.<sup>41</sup>

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja (X) terhadap pengembangan karir pegawai (Y) dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Indikator-Indikator**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Pengalaman Kerja (X)	Lama waktu/masa kerja	- sudah bekerja di lembaga ± 5 tahun - sudah bekerja pada satu posisi ± 2 tahun - memiliki waktu yang cukup lama pada saat masa percobaan kerja atau menjadi <i>trainee</i>
		Tingkat	- Kemampuan untuk

<sup>41</sup> Dr. Febri Endra, “*pengantar metodologi penelitian (statistika praktis)*”, Jawa Timur: Zifatama Jawara, 2017. Hal 123

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>pengetahuan dan keterampilan</p>	<p>mencapai atau menjalankan tugas atau pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan</li> <li>- mengikuti prosedur dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan</li> <li>- memiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan</li> </ul>
		<p>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mengetahui pembagian tugas setiap karyawan</li> <li>- penguasaan terhadap teknik pekerjaan dan aspek teknik peralatan</li> <li>- penguasaan terhadap SOP pada sebuah pekerjaan atau tanggungjawab</li> </ul>
		<p>Prestasi kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kemampuan dalam melakukan tugas yang dipercayakan pada karyawan</li> <li>- kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai instruksi</li> </ul>
		<p><i>Exposure</i> (pengenalan oleh pihak lain )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- memiliki hubungan baik antara karyawan dengan atasan</li> </ul>
<p>2</p>	<p>Pengembangan karir (Y)</p>		

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

	- mengetahui informasi tentang berbagai peluang promosi jabatan
Kesetiaan pada organisasi	- kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku - kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani bertanggung jawab - kemampuan berkontribusi dalam memberikan gagasan dan tenaga dengan tulus kepada perusahaan
Kesempatan untuk tumbuh	- memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan dari tempat bekerja - memperoleh kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan dari tempat bekerja
Dukungan manajemen	- dukungan dari pihak lembaga tempat bekerja - mendapatkan dukungan dari pihak internal serta eksternal kelembagaan

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hipo* dan *tesis* yang berasal dari bahasa Yunani. *Hipo* berarti dibawah, kurang atau lemah dan *tesis* berarti teori atau preposisi. Jadi secara umum hipotesis dapat didefinisikan sebagai asumsi atau dugaan atau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

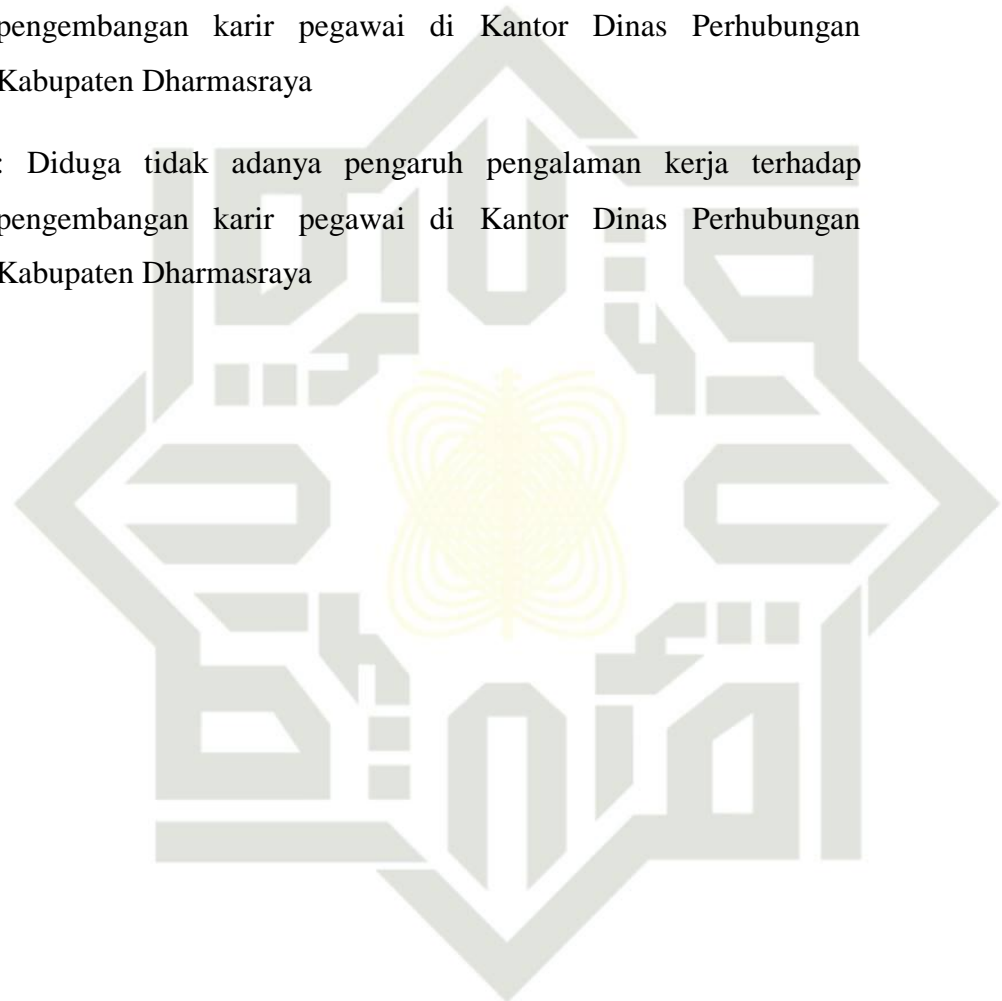
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya tentang karakteristik populasi. Oleh karena itu hipotesis perlu diuji kebenarannya berdasarkan hasil penelitian pada sampel yang diambil dari populasi tersebut.<sup>42</sup>

Berdasarkan telaah pustaka diatas, penulis mencoba memberikan hipotesis yang bersifat sementara dalam penelitian ini yaitu :

$H_a$  : Diduga adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya

$H_0$  : Diduga tidak adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya



UIN SUSKA RIAU

<sup>42</sup> Irianton aritonang, dkk, “*aplikasi statistika dalam pengolahan dan analisis data kesehatan*”, Yogyakarta : Media Pressindo,2005. Hal 84

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian, terlebih lagi untuk penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting ialah membuat desain penelitian. Desain penelitian adalah kerangka kerja sistematis yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Desain penelitian ini memberikan gambaran tentang prosedur untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian. Desain penelitian merupakan rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilakukan.<sup>43</sup>

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian menggambarkan sifat-sifat atau karakter individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruhnya dari suatu fenomena.<sup>44</sup>

#### 3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

##### a) Lokasi

Penelitian ini di lakukan di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera

<sup>43</sup> Ismail nurdin & sri hartati, “*metodologi penelitian social*”, Surabaya : media sabbat cendekia. 2019. Hlm 27

<sup>44</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Sosial dan Aplikasinya* (Jakarta : Ghalia Indonesia : 2002) hlm 13-14

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

Barat yang terletak di Jl. Lintas Sumatera Gunung Medan  
Dharmasraya Sumatera Barat

## b) Waktu

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No	Uraian kegiatan	Pelaksanaan penelitian						
		Nov 2020	Juni 2021	Juli 2021	Sep 2021	Okt 2021	Des 2021	Ket
1	Pembuatan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pembuatan angket							
4	Penyebaran angket							
5	Pengolahan data							
6	Hasil penelitian							

Tahapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai pada bulan November tahun 2020 dalam pembuatan proposal penelitian, dan hasil dari proposal penelitian tersebut kemudian diseminarkan pada bulan Juni tahun 2021. Pada bulan Juli tahun 2021 peneliti memulai pembuatan angket yang kemudian disebarkan kepada responden penelitian yaitu pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya pada bulan September tahun 2021. Setelah penyebaran angket maka peneliti melakukan pengolahan data hasil dari penelitian tersebut pada bulan Oktober 2021 dan memperoleh hasil akhir pada bulan Desember 2021.

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah subjek penelitian yang akan dilaksanakan.<sup>45</sup> Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan yang

<sup>45</sup> Ibid, 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.

berjumlah 192 orang sesuai dengan data karyawan pada September 2021.

**b. Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi.<sup>46</sup> Sampel dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik dari sebuah populasi dalam sebuah penelitian. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *random sampling* (sample acak). Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>47</sup>

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto, apabila sampel kurang dari 100 orang, akan lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% dari populasi.<sup>48</sup>

Maka dari itu peneliti mengambil sampel pada penelitian ini menggunakan teori dari Arikunto dimana sampel diambil 25% dari keseluruhan populasi yaitu sebanyak 192 pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat. Penarikan sampel menggunakan metode *random sampling* dan akan diambil sebanyak 48 orang, berdasarkan perhitungan 25% dari jumlah keseluruhan populasi.

<sup>46</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama : 2006) Cet 2, hlm 109

<sup>47</sup> Sugiyono. *Statiska Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta : 2011) Cet 1, hlm 64

<sup>48</sup> Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian (2006)*, (Yogyakarta : Bina Aksara : 2006) hlm 55



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Angket atau kuisioner

Angket atau kuisioner adalah sebuah cara atau teknik yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden.<sup>49</sup>

#### b. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, koran, majalah, prasasti, notulen rapat, leger nilai, agenda, dan lain-lain. Metode dokumentasi memiliki keunggulan dan kelemahan dibandingkan metode lainnya.<sup>50</sup>

#### c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan peninjauan atau pengamatan langsung, serta memperhatikan dan mengamati masalah yang diteliti.<sup>51</sup> Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti akan mendatangi tempat penelitian secara langsung guna melakukan observasi dan pengamatan sebelum melakukan proses pengambilan data pada tahap selanjutnya.

### 3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrumen

<sup>49</sup> Kun maryati, “*sosiologi*”, Jakarta : Esis, 2007. Hal 130

<sup>50</sup> Johni dimiyati, “*metodologi penelitian pendidikan & aplikasinya pada PAUD*”, Jakarta : kencana prenatal media grup, 2013. Hal 100

<sup>51</sup> Sutrisno. *Methodology Research*, (Yogyakarta : Penerbit Andi:2004) Hlm 76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Berikut adalah kriteria pengujian validitas :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total maka valid
  - b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka tidak valid
2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapanpun alat tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama.<sup>52</sup>

Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.<sup>53</sup>

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data dilakukan untuk mendeskripsikan data agar dapat dipahami. Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif yaitu dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul dalam bentuk tabel

<sup>52</sup> Slamet Riyanto & Aglis Andita Hatmawan, "Metode Riset Penelitian Kuantitatif", Yogyakarta: Deepublish (Grup Penelitian Cv Budi Utama), 2020. Hlm 63 & 75

<sup>53</sup> Zulkifli matondang, *jurnal: validitas dan reliabilitas suatu instrument penelitian* PPS UNIMED. 2009.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemudian menganalisis dan menginterpretasikan data-data terkait. Analisis yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mempelajari masalah yang ada dan mengambil kesimpulan hasil penelitian

Hipotesis adalah, pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis amat berguna bagi penelitian. Tanpa hipotesis tidak akan ada perkembangan wawasan atau pengertian ilmiah dalam mengumpulkan fakta empiris. Tanpa ide yang membimbing, maka akan sulit dicari fakta-fakta yang ingin dikumpulkan dan sukar menemukan mana yang relevan dan mana yang tidak relevan. Hipotesis yang telah dirumuskan kemudian diuji. Dalam hal ini yang terpenting adalah hipotesis tersebut harus diuji dan dicari kecocokannya dengan fakta atau dengan logika.<sup>54</sup>

Penelitian ini berpedoman pada data ordinal dengan menggunakan skala liker dengan ketentuan nilai bobot sebagai berikut :

1. Sangat Setuju, dengan bobot 5
2. Setuju, dengan bobot 4
3. Cukup Setuju, dengan bobot 3
4. Tidak Setuju, dengan bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju, dengan bobot 1

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan Teknik analisis data secara statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package For Social Sciences*) for windows, yaitu analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor dinas perhubungan

<sup>54</sup> Muchlis Anshori dan Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP) 2009), hlm 43.

<sup>55</sup> Kriyantono, *Riset Komunikasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media 2008), hlm

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

kabupaten dharmasraya sumatera barat. Adapun metode analisis data digunakan dalam penelitian ini dengan berbagai cara, yaitu :

### 1. Uji Korelasi Product Moment

Metode analisis korelasi *product moment* yaitu, korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variable lainnya. Untuk mencari variabel dengan variable lainnya. Untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan program SPSS versi 17 for windows.

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian kali ini adalah melalui tabel di bawah ini :

**Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian**

Korelasi	Tingkat Hubungan
0.80 hingga 1.00	Pengaruh Sangat Kuat
0.60 hingga 0.799	Pengaruh Kuat
0.40 hingga 0.599	Pengaruh Sedang
0.20 hingga 0.399	Pengaruh Rendah
0.00 hingga 0.199	Pengaruh Sangat Rendah
.00	Tiada Korelasi

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS versi 17 for windows.<sup>56</sup>

### 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y nya, dan analisis ini untuk menganalisis data pegawai di kantor dinas perhubungan dharmasraya sumatera barat. Adapun bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

<sup>56</sup> Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17* (Jakarta : Andi publisher 2009) 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.

$$Y = a + bX$$

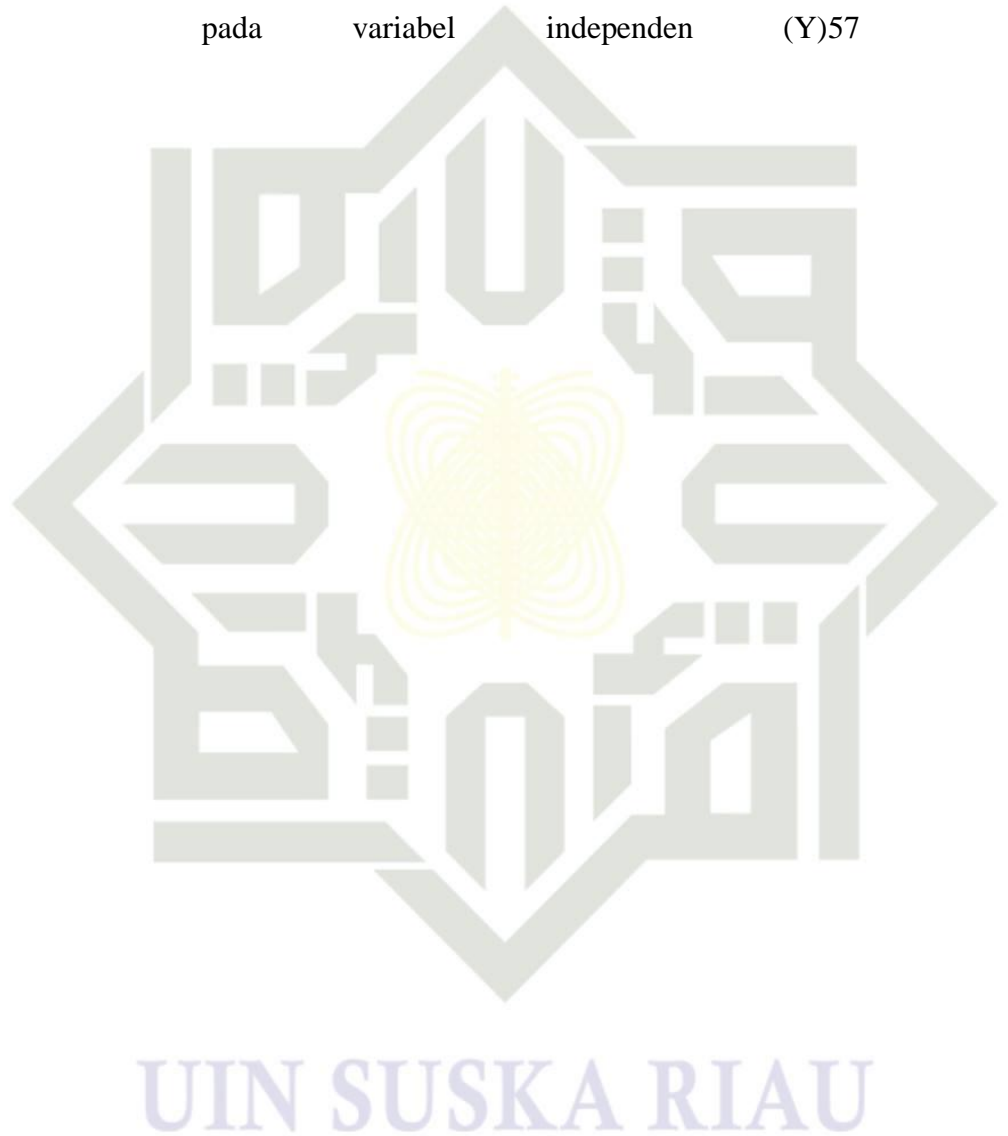
Keterangan :

Y : Variabel Terikat

X : Variabel Bebas

A : Variabel Konstanta

B : Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel dependen (X) yang didasarkan pada variabel independen (Y)<sup>57</sup>



<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2012)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

#### 4.1. Sekilas Dinas Perhubungan Dharmasraya

Dinas perhubungan kabupaten Dharmasraya merupakan salah satu dinas di daerah lingkungan pemerintahan kabupaten yang terletak di Jl. Lintas Sumatera km 202 Gunung Medan Kabupaten Dharmasraya yang dibentuk sesuai dengan peraturan daerah kabupaten dharmasraya no 8 tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja dinas daerah, merupakan implementasi dari berlakunya peraturan pemerintah No. 41 tahun 2008 tentang penataan perangkat daerah dan peraturan pemerintah No. 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antara pemerintahan pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut maka dinas perhubungan kabupaten Dharmasraya membidangi dua urusan wajib, yakni urusan bidang lalu lintas dan angkutan, urusan bidang prasaranan dan keselamatan. Kedua urusan ini sangat terkait dan saling menunjang bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat, khususnya masyarakat Dharmasraya.

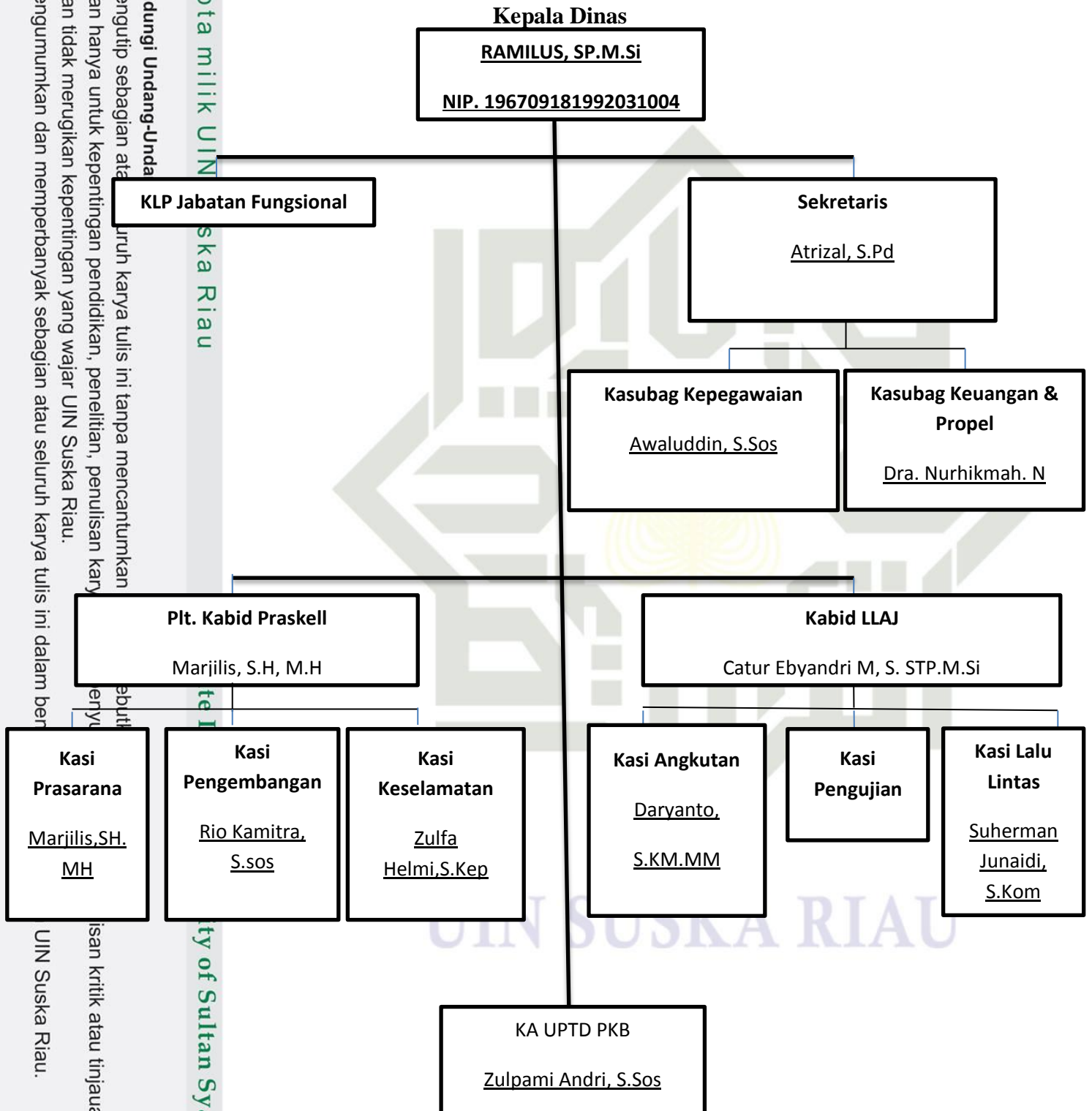
Sedangkan pengembangan system system transportasi diarahkan kepada peningkatan aksesibilitas antara Pulau punjung dengan wilayah-wilayah lhinterlandnya terutama dengan pusat kegiatan lokalnya yang pada umumnya adalah ibukota kecamatan. Di sisi lain juga diupayakan peningkatan aksesibilitas kawasan Pulau Punjung dengan kawasan hirarki di atasnya yakni kota Solok dan kota Padang sehingga hubungan fungsional dan interaksi wilayah yang menggambarkan saling keterkaitan fisik, dan ekonomi kawasan Pulau Punjung lebih tertarik ke pusat pertumbuhan utama.

Pengembangan sistem transportasi yang mendukung sistem perkotaan Pulau Punjung terutama adalah transportasi darat melalui sistem jaringan jalan baik arteri primer maupun arteri sekunder yang menghubungkan pulau punjung dengan daerah hinterlandnya. Peningkatan aksesibilitas berarti memperpendek jarak tempuh dan waktu tempuh dari Pulau Punjung pergi dan menuju Kota Solok dan Kota Padang, sehingga aliran orang dan barang lebih mengalir ke pusat pertumbuhan dan pengembangan kereta api yang bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas dari Dharmasraya ke daerah lain, terutama angkutan barang hasil-hasil tambang dan komoditi hasil perkebunan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 4.2. Struktur Organisasi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### **4.3. Visi Misi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya**

#### **Visi**

Terwujudnya pelayanan sarana dan prasarana transportasi yang aman, nyaman dan mengutamakan keselamatan sebagai sarana penunjang pembangunan ekonomi masyarakat.

#### **Misi**

1. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, baik aparatur maupun masyarakat.
2. Menyediakan sarana dan prasarana angkutan yang layak dan nyaman.
3. Meningkatkan sarana prasarana penunjang ketertiban, kelancaran, keselamatan, dan kenyamanan berlalu lintas.
4. Meningkatkan peran bidang perhubungan dalam mendukung pembangunan/ pengembangan wilayah, pertumbuhan ekonomi, social dan budaya.
5. Meningkatkan peran dalam penggalian sumber pendapatan asli daerah dan sektor perhubungan.

### **4.4. Program Dinas Perhubungan Dharmasraya**

Adapun program-program kerja yang terdapat pada Dinas Perhubungan Dharmasraya adalah sebagai berikut :

1. Program pelayanan administrasi perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Program kapasitas sumber daya aparatur
4. Program rehabilitasi dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas LLAJ
5. Program peningkatan pelayanan angkutan
6. Program pengendalian dan pengamanan lalu lintas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

#### **4.5. Pelayanan Dinas Perhubungan Dharmasraya**

##### **1. Pelayanan Produk Layanan**

Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya selalu meningkatkan keamanan dan kenyamanan lalu lintas, salah satu upaya yang dilakukan ialah menyediakan mobil bus sekolah untuk anak-anak. Demi memudahkan, keamanan, dan kenyamanan untuk menuju sekolah angkutan penumpang untuk anak sekolah digratiskan. Hal ini secara tidak langsung meringankan terutama bagi keluarga yang terkendala dengan jarak dan kendaraan.

##### **2. Prasarana Pelayanan Dinas Perhubungan**

Demi menciptakan kenyamanan pelayanan di dinas perhubungan, semuanya sudah didukung beberapa prasarana diantaranya : kursi untuk pengunjung pengujian KIR, toilet untuk para pengunjung pengujian KIR, pelayanan informasi public, loket pembayaran KIR, dan kotak saran untuk keluhan dan penilaian untuk pengunjung.

##### **3. Pelayanan masyarakat transportasi**

Pelayanan untuk masyarakat menyangkut keselamatan dan ketertiban lalu lintas, Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya selalu memberikan pelayanan terbaik melalui personil-personil handal dan mengayomi. Pengamanan dilakukan diberbagai upaya, mulai dari pengamanan parkir, pengamanan persimpangan jalan, pesta dekat jalan raya, dan pengamanan penyeberangan anak sekolah.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> <https://dishub.dharmasrayakab.go.id>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan diatas, maka dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini yaitu : berdasarkan hasil pengamatan telah dilakukan penulis di lapangan terhadap pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.

Berdasarkan uji hipotesis (uji t) maka nilai hitung  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $2.382 > 0,530$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Selain itu, pengaruh pengalama kerja terhadap pegembaga karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  atau R square sebesar 0,622 atau 6,222%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya F-hitung lebih besar dari F-tabel, sehingga sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan, maka  $H_a$  (hipotesis kerja) diterima sedangkan  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak, sehingga pada penelitian ini “terdapat pengaruh yang signifikan antara pegalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat”.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh pegalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 6.2. Saran

Berdasarkan penyajian dari hasil penelitian dan pembahasan serta hasil kesimpulan yang telah disajikan diatas, maka terdapat beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian agar mendapat hasil yang lebih baik lagi, yaitu :

1. Bagi peneliti yang ingin meneliti penelitian dengan judul yang sama dan berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai, peneliti disini berharap agar melakukan penelitian dengan indikator-indikator yang berbeda dari penelian yang telah peneliti lakukan.
2. Bagi pegawai yang merupakan aset sebuah perusahaan, karena tanpa adanya partisipasi para pegawai, akitifitas sebuah instansi tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Bagi pihak instansi, diharapkan agar dapat menyediakan berbagai program pengembangan karir bagi para pegawai sehingga pegawai.
4. Bagi pimpinan instansi diharapkan dapat memberikan banyak motivasi, arahan, ataupun semangat kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, cepat, dan tepat sehingga dapat memicu perkembangan karir bagi para pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Anshori, Muchlis dan Sri Iswati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (2006)*. Yogyakarta : Bina Aksara

Aritonang, Irianton Dkk. 2005. *Aplikasi Statistika Dalam Pengolahan Dan Analisis Data Kesehatan*. Yogyakarta: Media Pressindo

Dimiyati, Johni. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (Paud)*. Jakarta : Kencana Perdana Media Grup

Endra, Febri.2017.*pengantar metodologi penelitian (statistika praktis)*. Jawa timur:Zifatama jawara

Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Handoko, T Hani. 2010. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Sosial dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Kriyantono. 2008. *Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Media Prenada Group

Manulang.1984. *Manajemen Personalia*.jakarta :Ghalia Indonesia

Maryati, Kun.2007. *Sosiologi*. Jakarta: Esis

Nurdin, Ismail Dan Sri Hartati.2019. *Metodologi Penelitian Social*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia

Rahmad. 2013. *Bimbingan Karir (suatu kajian teoritis)*.Pekanbaru: Riau Creative Multimedia

Riyanto, Slamet Dan Aglis Andita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penelitian Cv Budi Utama)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Rivai, Veithzal.2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: PT Rajawali pers

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Sinambela, Lijan Poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT Bumi Aksara

Siyoto, Sandu,Dkk. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing

Sudarmanto, Eko, Dkk. 2021. *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*.: Yayasan Kita Menulis

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno. 2004. *Methodology Research*.Yogyakarta : Penerbit Andi

Wakhnuddin. 2020. *Perkembangan karir konsep dan implikasinya*. Padang : UNP Press

Widyanti, Rahmi. 2021. *Manajemen karir (teori, konsep dan praktik)*. Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA

#### Jurnal

Abdullah, Dudung. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka*. Jurnal. Majalengka

Andriyani, Ni Putu Dianita Dan I Wayan Mudhiarta Utama. 2017. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Jurnal. Bali, Indonesia

Balbed, Ammar Dan Ketut Sintaasih. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal. Bali

Garnida, dhiqo.2017. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal. Kutai timur

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hastuti, Ratih Fitri. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*. Jurnal. Yogyakarta

Himma, Mahmudatul. 2018. *Analisis Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal. Malang

Leatemia, Senda Yunita. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistic Di Maluku)*. Jurnal. Maluku

Matondang,Zulkifli.2009.*validitas dan reliabilitas suatu instrument penelitian.jurnal..PPS UNIMED*

Muspawi,Mohamad. 2017. *Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jurnal. Jambi

Norbadiyah Dan Shinta Avriyanti. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong*. Jurnal. Kalimantan Selatan

Permatasari, Ita Riffiani. 2006. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Telkom Malang)* . Jurnal. Malang

Sofian, Edi dan Julkarnain. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan*. Jurnal. Sumatera Utara

Suwarno Dan Ronal Aprianto. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau*. Jurnal. Sumatera Selatan

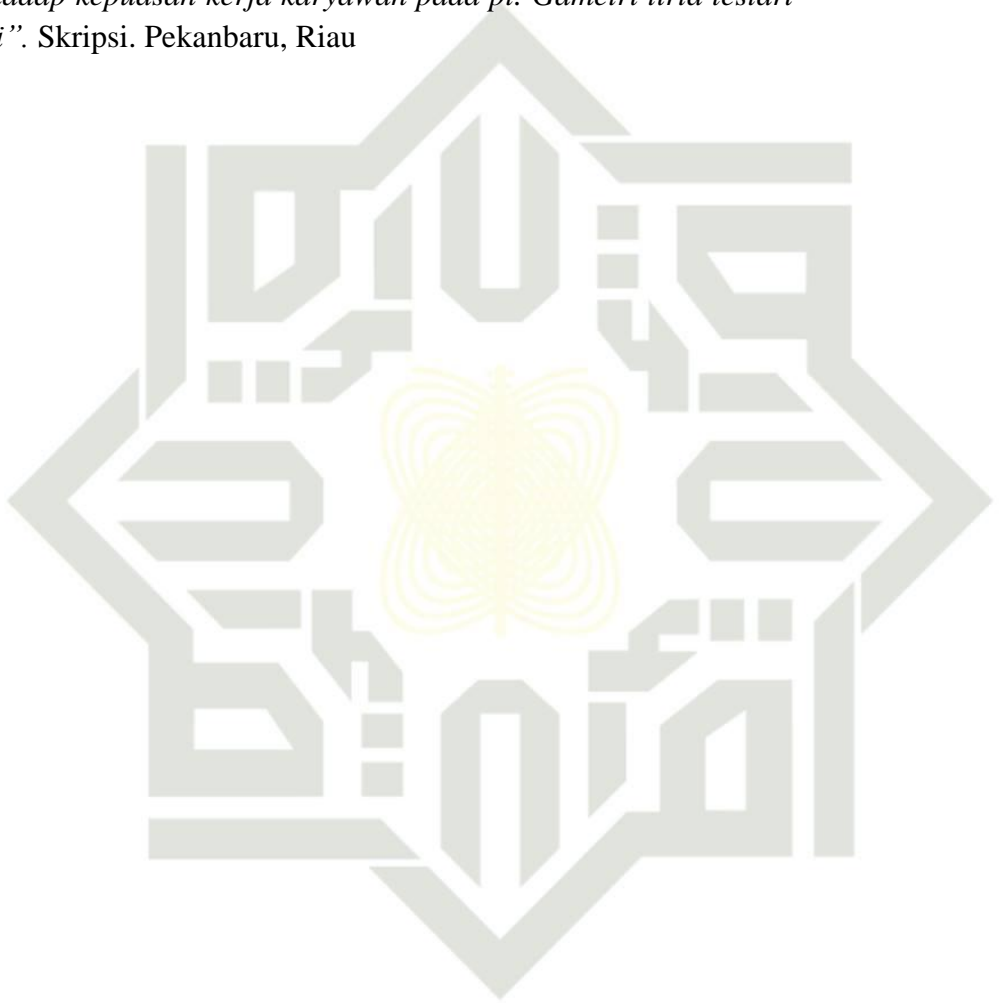
Supardi,Endang. 2017. *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Pegawai*. Jurnal. Bandung

Yurasti Dan Mahdona. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat*. Jurnal. Pasaman Barat

### Skripsi

Ismanto, Nano. 2005. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*. Skripsi. Semarang

Darmawansyah, M.Alief. 2012. “*pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Gametri tirta lestari duri*”. Skripsi. Pekanbaru, Riau



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## LAMPIRAN 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

## KUISIONER PENELITIAN

### PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI SUMATERA BARAT

#### A. Keterangan

- Kuisioner ini disebarakan untuk melengkapi penyelesaian skripsi  
Jawaban bapak/ibu tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan  
Atas partisipasi bapak/ibu saya ucapkan terimakasih

#### B. Petunjuk pengisian kuisioner

- a. Sebelum bapak/ibu menjawab pernyataan yang telah tersedia, dimohon untuk mengisi data diri terlebih dahulu  
b. Berilah tanda chek list (✓) pada jawaban yang sudah saudara pilih

#### Keterangan :

- Sangat setuju (SS)  
Setuju (S)  
Cukup setuju (CS)  
Tidak setuju (TS)  
Sangat tidak setuju (STS)

#### C. Identitas Responden

- Nama Responden :  
Jenis kelamin :  
Usia :  
Pekerjaan :

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

### 🔗 Pengalaman Kerja

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>A. Lama Waktu/Masa Kerja</b>						
1	Pegawai sudah bekerja ± 5 tahun di lembaga perusahaan					
2	Pegawai sudah bekerja ± 2 tahun pada bidang pekerjaan					
3	Pegawai memiliki waktu yang cukup lama pada saat mengikuti masa <i>trainee</i> (percobaan)					
<b>B. Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan</b>						
4	Pegawai memiliki kemampuan untuk mencapai dan menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan					
5	Pegawai mampu untuk memahami informasi pada tanggung jawab pekerjaan					
6	Pegawai mengikuti prosedur dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan					
7	Pegawai memiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**C. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan**

8	Pegawai mengetahui pembagaaian tugas pada setiap karyawan					
9	Pegawai mampu menguasai teknik pekerjaan dan aspek teknik peralatan					
10	Pegawai mampu menguasai SOP sebuah pekerjaan atau tanggung jawab					

**H. Pengembangan Karir**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>A. Prestasi Kerja</b>						
1	Pegawai memiliki kemampuan dalam melakukan tugas yang diberikan					
2	Pegawai memiliki kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai instruksi					
<b>B. Exposure (Pengenalan Oleh Pihak Lain)</b>						
3	Pegawai memiliki hubungan baik dengan atasan					
4	Pegawai mengetahui informasi tentang berbagai peluang promosi jabatan					
<b>C. Kesetiaan Pada Organisasi</b>						
5	Pegawai mampu menaati seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan lembaga perusahaan					
6	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu, serta					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	berani bertanggung jawab					
7	Pegawai mampu berkontribusi dalam memberikan gagasan dan tenaga kepada perusahaan					
<b>D. Kesempatan Untuk Tumbuh</b>						
8	Setiap pegawai memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan dari tempat kerja					
9	Pegawai memperoleh kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan dari tempat bekerja					
<b>E. Dukungan Manajemen</b>						
10	Pegawai memperoleh dukungan dari pihak tempat bekerja					
11	Pegawai memperoleh dukungan dari pihak internal serta eksternal kelembagaan					



LAMPIRAN 2

RELIABILITY DAN VALIDASI

Varabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Exclude d <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.695
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.743
		N of Items	5 <sup>b</sup>
Total N of Items			10
Correlation Between Forms			.626
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.711
	Unequal Length		.711
Guttman Split-Half Coefficient			.696

a. The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5.

b. The items are: No.6, No.7, No.8, No.9, No.10.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	37.77	12.521	.450	.602
No.2	37.06	13.634	.325	.652
No.3	36.23	15.627	.613	.563
No.4	35.67	17.972	.495	.608
No.5	35.73	17.819	.514	.605
No.6	35.65	18.489	.348	.626
No.7	35.69	19.624	.397	.654
No.8	35.58	18.504	.312	.629
No.9	35.63	19.176	.432	.644
No.10	35.56	19.400	.523	.647

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengalaman Kerja	40.00	4.580	48
Pengembangan Karir Pegawai	48.06	3.727	48



## B. Variabel Y

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.864
		N of Items	6 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.793
		N of Items	5 <sup>b</sup>
Total N of Items			11
Correlation Between Forms			.357
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.527
	Unequal Length		.528
Guttman Split-Half Coefficient			.518

a. The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6.

b. The items are: No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11.



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	43.67	11.291	.588	.826
No.2	43.69	11.453	.599	.825
No.3	43.79	11.998	.481	.835
No.4	43.67	11.333	.576	.827
No.5	43.67	11.333	.629	.822
No.6	43.69	11.581	.561	.828
No.7	43.65	11.468	.534	.830
No.8	43.67	12.355	.332	.846
No.9	43.65	11.766	.452	.837
No.10	43.75	11.638	.570	.828
No.11	43.75	12.021	.453	.837

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengalaman Kerja	40.00	4.580	48
Pengembangan Karir Pegawai	48.06	3.727	48

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

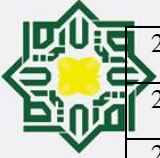




Tabel Variabel X (pengalaman kerja)

No	Butir pertanyaan X										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1.	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	37
2.	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	38
3.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	44
4.	1	2	2	4	5	4	5	4	4	4	35
5.	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	35
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
7.	1	1	3	4	4	5	4	5	5	5	37
8.	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
9.	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
10.	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	33
11.	1	1	3	4	3	4	4	5	5	5	35
12.	1	1	3	4	4	5	4	5	4	5	36
13.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	39
14.	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
15.	1	1	3	4	4	4	4	5	5	5	36
16.	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
17.	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
18.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
19.	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
20.	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	42
21.	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
22.	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	41
23.	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	41
24.	1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	39
25.	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	41

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



26.	2	2	3	5	4	5	5	5	5	4	40
27.	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	36
28.	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	41
29.	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	43
30.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
32.	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
33.	1	1	3	4	4	5	5	5	4	4	37
34.	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	40
35.	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
36.	2	2	3	4	4	4	5	4	5	4	37
37.	1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	40
38.	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
41.	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	42
42.	1	1	3	5	5	4	5	4	4	4	36
43.	1	1	4	5	4	5	4	4	4	5	37
44.	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	41
45.	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	35
46.	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36
47.	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	44
48.	1	1	4	4	5	4	5	4	4	5	37

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.

Tabel Variabel Y (Pengembangan karir pegawai)

No	P1	Butir pertanyaan Y										Jumlah
		P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	49
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	47
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	49
13	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	45
14	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	49
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
16	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	44
17	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	49
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
19	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	47
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	47
21	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	48
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	48
23	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	49
24	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

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



26.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
27.	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52
28.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
29.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
30.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	47
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	52
34.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
35.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
36.	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	51
37.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	47
38.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	48
39.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
40.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
41.	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	48
42.	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	51
43.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	51
44.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
48.	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	50

UIN SUSKA RIAU © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Dilarang Mengutip Sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



LAMPIRAN 4

KORELASI PRODUCT MOMENT

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengalaman Kerja	40.00	4.580	48
Pengembangan Karir Pegawai	48.06	3.727	48

Correlations

		Pengalaman Kerja	Pengembangan Karir Pegawai
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	.522
	Sig. (2-tailed)		.430
	N	48	48
Pengembangan Karir Pegawai	Pearson Correlation	.522	1
	Sig. (2-tailed)	.430	
	N	48	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, menyebutkan sumber:

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

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

## DOKUMENTASI

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

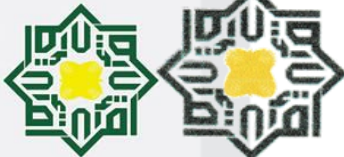
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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- 1184/Un.04/PP.00.9/02/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Penunjukan Pembimbing  
a.n. **Rita Liraun**

Pekanbaru, 11 Februari 2021

Kepada  
Yth. **Dra. Silawati, M.Pd**  
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **RITA LIRAUN NIM. 11742200560** dengan judul "**Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Camat Dua Koto Kabupaten Pasaman Sumatera Barat**" 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

Tembusan :  
Yth. Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam

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





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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 11 Simpang Baru Pekanbaru 28293 PD. Boks. 1064 Telp. 0761-542221  
 Fax. 0761-542952 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: uin.suska@pekanbaru.mke.net.id

Nama: Rita Liraun  
 Sifat: Baik  
 Lampiran: 1  
 Hal: 1

E-7070/Un DA/F IV/PP 00 9/07/2021  
 Bahasa  
 1 (satu) Exp.  
 Mengadakan Penelitian

Pekanbaru, 22 Juli 2021

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

**Assalamu'alaikum wr. wb.**

Dengan hormat.

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami

N a m a	<b>RITA LIRAUN</b>
N I M	<b>11742200560</b>
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 PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI, INFORMATIKA, PARIWISATA DAN BUDAYA KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI SUMATERA BARAT."**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**"DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI, INFORMATIKA, PARIWISATA DAN BUDAYA KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI SUMATERA BARAT."**

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

1. Dilengkapi dengan lampiran yang diperlukan.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



**PEMERINTAH KABUPATEN DHARMASRAYA  
DINAS PERHUBUNGAN**

Gedung Pengujian Kendaraan Bermotor  
Jl. Lintas Sumatera Km.202 Gunung Medan, Kec. Sitiung,  
Kab. Dharmasraya Kode Pos 27678



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 550/001 /DISHUB/I-2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya menerangkan bahwa :

Nama : Rita Liraun  
NO BP : 11742200560  
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam  
Perguruan Tinggi : UIN SUSKA RIAU

Bahwa yang tersebut benar benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai dari tanggal 16 Agustus 2021 s/d 30 Desember 2021 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Dikeluarkan di Gunung Medan  
Pada tanggal , Januari 2022

Kasubag Umum dan Kepegawaian



**Awaluddin, S.Sos**  
Penata Tk I (III/d)  
NIP. 19830422 200902 1 001

Tembusan :  
1. Arsip.

UIN SUSKA 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.

Undang-Undang

Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 : dpmptsp@riau.go.id

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/42796  
 TENTANG

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



1.04.02.01

Kejika Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04.F.IV/PP.00.9/07/2021 Tanggal 22 Juli 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- |                      |   |                                                                                                                                                                                                |
|----------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama              | : | RITA LIRAUN                                                                                                                                                                                    |
| 2. NIM / KTP         | : | 11742200560                                                                                                                                                                                    |
| 3. Program Studi     | : | BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM                                                                                                                                                                  |
| 4. Jenjang           | : | S1                                                                                                                                                                                             |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU                                                                                                                                                                                      |
| 6. Judul Penelitian  | : | PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIIR<br>PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI INFORMATIKA<br>PARIWISATA DAN BUDAYA KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI<br>SUMATERA BARAT |
| 7. Lokasi Penelitian | : | KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI INFORMATIKA PARIWISATA DAN<br>BUDAYA KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI SUMATERA BARAT                                                                         |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

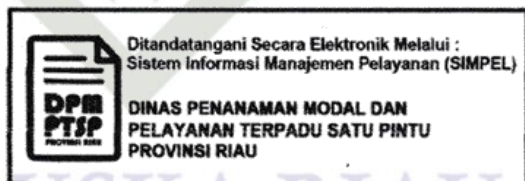
tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

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 : 28 Juli 2021



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Gubernur Sumatera Barat
- Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sumatera Barat di Padang
- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Berangkutan

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 menyebutkan sumber.

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

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



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Rita Liraun dilahirkan di Simpang Tonang. Kec. Dua Koto. Kab.Pasaman. Prov. Sumatera Barat yaitu pada tanggal 01 Januari 1999. Anak terakhir dari tujuh bersaudara, pasangan dari Sudirman dan Asniwar. Peneliti menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 17 Tanjung Mas Kecamatan Dua Koto, Kabupaten Pasaman, dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di MtsN 5 Pasaman, Kecamatan Dua Koto dan lulus pada 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Dua Koto dan lulus pada 2017. Pada tahun 2017, peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI).

Pada masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, Riau dan penulis juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yaitu program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Simpang Tonang Kec. Dua Koto Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat.

Peneliti melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat”. Hasil penelitian tersebut diuji dalam sidang munaqasah pada tanggal 07 Juni 2022 di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau, dan *Alhamdulillah* peneliti dinyatakan lulus dengan prediket “ memuaskan” dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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