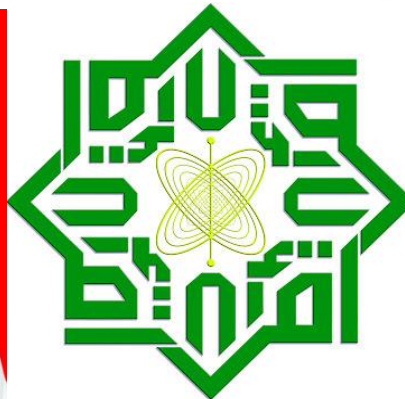




5190/BKI-D/SD-S1/2022

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
SUMATERA BARAT**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

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

Disusun Oleh**NADIA FADILATUL HUSNA****11840220627**

**PRODI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022**



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah penguji pada Ujian Munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Nadia Fadilatul Husna
 Nim : 11840220627
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat

Telah dimunaqasyahkan pada sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :

Hari : Rabu
 Tanggal : 20 Juli 2022


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

Pekanbaru, 25 Juli 2022
 Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

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

Tim Penguji

Ketua/Penguji I


 Zulamri, S.Ag., M.A
 NIP.19740702 200801 1 009


Sekretaris/Penguji II


 Muhammad Soim, M.A
 NIK. 130 412 057

Penguji III


 Nurianis, S.Ag., MA
 NIP. 19690927 20090 1 2003

Penguji IV


 Dra. Silawati, M.Pd
 NIP. 196909021 99503 2 001

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PELACARAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
SUMATRA BARAT**

Disusun oleh :

NADIA FADILATUL HUSNA
NIM. 11840220627

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal 03 Januari 2022.

Pembimbing

Dr. Yasril Yazid M.IS
NIP. 197204292005011004

Mengetahui,
Ketua jurusan BKI

Zulamri, S.Ag, M.A
NIP. 197407022008011009



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

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

- Nama : NADIA FADILATUL HUSNA
- Nim : 11840220627
- Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat

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

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

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

Mengetahui
 Ketua Program Studi
 Bimbingan Konseling Islam

Zulamri, S.Ag., M.A
 NIP.197407022008011009

Pembimbing,

Dr. Yasril Yazid M.IS
 NIP. 197204292005011004





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

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

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

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan 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 : Nadia Fadilatul Husna
NIM : 11840220627
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 18 Januari 2022

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, 17 Februari 2022

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Penguji II,

Mrs. H. Suhaimi, M.Ag
NIP. 196204031997031003

Nurjanis, S.Ag, MA
NIP. 196909272009012003

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- 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.

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **NADIA FADILATUL HUSNA**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu' alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **NADIA FADILATUL HUSNA, NIM 11840220627** dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 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 diuji 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 diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

Dr. Yasril Yazid M.I.S
NIP. 197204292005011004

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 tinjauan suatu masalah.

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

c. Dilarang mengizinkan orang lain untuk memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Dilarang memperjualbelikan atau menyewakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan komersial tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan politik tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan agama tanpa izin UIN Suska Riau.

h. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan sosial tanpa izin UIN Suska Riau.

i. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

k. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

l. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

m. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

n. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

o. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

p. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

q. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

r. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

s. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

t. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

u. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

v. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

w. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

x. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

y. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

z. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

aa. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

ab. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

ac. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

ad. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

ae. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

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

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : NADIA FADILATUL HUSNA
NIM : 11840220627

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 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, 04 Juli 2022
 Yang Membuat Pernyataan,



NADIA FADILATUL HUSNA
11840220627

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ABSTRAK

Nama : Nadia Fadilatul Husna
Nim : 11840220627
Fak/Jurusan : Dakwah dan Ilmu Komunikasi / Bimbingan Konseling Islam
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya pengembangan karir sangat bermanfaat bagi produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh kantor sangat berpengaruh untuk dapat meningkatkan mutu, meningkatkan kemampuan serta pengetahuan, meningkatkan hasil yang dicapai dan pengembangan diri. Maka pengembangan karir termasuk pengembangan yang sangat berguna untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Pentingnya produktivitas kerja karena beberapa aspek yang kemungkinan terjadi, masalah antara individu dengan individu lain, masalah kurangnya komunikasi dengan pegawai lain, serta tidak adanya semangat dalam bekerja. Hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan lokasi penelitian ini diadakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 23 dengan analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (x) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y) sebesar 0,351% sedangkan sisanya 0,9964% dipengaruhi oleh variabel yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, dengan koefisien senilai 0,592 dengan nilai interval pada koefisien korelasi 0,40 – 0,559 dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang cukup atau sedang antara pengembangan karir dan produktivitas kerja pegawai. Hasil persamaan regresi linier yaitu $Y = 22,130 + 0,527X$. koefisien regresi (b) bernilai positif berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, yaitu $5.038 \geq 2.012$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja Pegawai



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

Nama : Nadia Fadilatul Husna
Nim : 11840220627
Fak/Jurusan : Dakwah dan Ilmu Komunikasi / Bimbingan Konseling Islam
Judul : **The Effect Of Career Development On Work Productivities Employees In The Ministry Of Religion Office Padang Pariaman District, West Sumatera**

The research motivated by career development which very useful for employees productivity doing their daily work. With the training conducted by the office is take effect for increase the quality, increase the ability and knowledge, increase the result and self-development. Then career development includes the development which is very useful to support employees on their works. The importance of works productivity because of some aspect that might happen, the problem between an individual and another individual, the problem about lack of communication with another employees, and lack of enthusiasm for work. This encourages researchers to conduct the research. The aim of this research was to what the effect of career development on work productivities employees in The Ministry Of Religion Office Padang Pariaman District, West Sumatera. The research method was quantitative descriptive and located in The Ministry Of Religion Office Padang Pariaman District, West Sumatera. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Data were analyzed using IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 23 program with Simple Linear Regression analysis. The results showed that career development (x) effected on work employees productivity (y) by 0,351% while the remaining 0,9964% with a coefficient of 0,592 whit an interval value of 0,40 – 0,559 it was stated that there was an adequate or moderate relationship between career development and work employees productivity. The result of the linear regression equation are $Y = 22,130 + 0,527X$. the regression coefficient (b) is positive, meaning that career development has a positive effect on work employees productivity. In the hypothesis test, it is obtained that the value of $t_{count} \geq t_{table}$, which is $5.038 \geq 2.012$ so that it is concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that career development has a significant effect on work employees productivity at The Ministry Of Religion Office Padang Pariaman District, West Sumatera.

Keywords : Career Development, Work Employees Productivity



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat, hidayah dan inayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat”. Sholawat dan salam semoga senantiasa Allah curahkan Kepada Nabi Muhammad SAW, kepada sahabat dan keluarga beliau, yang membimbing manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini.

Allhamdulillah, penulisan penelitian ini berjalan dengan baik dan lancar. Semua ini tidak akan tercapai tanpa adanya usaha, perjuangan, dorongan dari semua pihak dan tentunya *do'a* serta tawakal kepada sang pencipta merupakan sebuah kebahagiaan serta anugrah terindah yang dirasakan oleh penulis setelah pada akhirnya skripsi ini terselesaikan juga.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, perjalanan panjang telah banyak penulis lalui dalam penulisan skripsi ini, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih tiada terhingga atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan, kepada :

1. Kepada Ayah tercinta Arsil, S.Ag, dan Ibu tercinta Elvi Susanti Anas, yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, selalu memberikan kasih sayang kepada penulis, pengorbanan yang diberikan, dan kata-kata yang selalu memotivasi penulis agar tercapainya cita-cita penulis, serta doa yang tidak pernah ada henti-hentinya kepada penulis, semoga Allah SWT selalu menjaga dan memberikan kebaikan dunia dan akhirat untuk Ibu.
2. Kepada saudara kandung penulis, adik tercinta, Thoriq Ikhwanul Ihsan, Silvia Fajriatul Khairina, dan Shodiq Raihanul Khairi yang telah memberikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- dukungan motivasi serta kasih sayang kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau periode 2021-2025
 4. Dr. Hj Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Edi Irwan, S.Pt., M.Sc selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Dr. Imron Rosidi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, beserta Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Dr. H Arwan, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Bapak Zulamri, S.Ag, MA selaku ketua jurusan Bimbingan Konseling Islam dan Ibunda Rosmita, M.Ag selaku sekretaris jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Bapak Dr. Yasril Yazid, MIS selaku pembimbing yang senantiasa memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu menjaga beliau.
 8. Bapak Drs. H. Suhaimi, M.Ag, selaku pembimbing akademik penulis yang telah meluangkan waktu dan senantiasa memberikan nasehat bagi penulis selama berkuliah dan memberikan nasehat dalam penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga Allah selalu menjaga beliau.
 9. Semua Dosen Bimbingan Konseling Islam yang telah mengajar dan mendidik penulis, semoga ilmu yang diberikan kepada penulis menjadi amal jariyah.
 10. Pegawai bidang akademis umum yang telah memberikan layanan dan kemudahan dalam proses menyelesaikan skripsi.
 11. Bapak Syafrizal, S.Ag selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
 12. Bapak Syam Suardi, S.HI selaku staf Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Ibunda Tersayang Ernidawati, SS selaku staf Pelayanan Haji dan Umroh, Ibunda Rahmawita selaku staf Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dra. Hilmami selaku



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

staf Pendidikan Agama Islam, Kakak Surmi Darmila, SH selaku pegawai honorer dan seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat yang telah memberikan dorongan, motivasi, dan kasih sayang bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

13. Kepada Kakak Aini dan kepada sahabat-sahabat saya, Mega Mistika, Nisa Wahyuni, Fatihatur Rahmi, Ilfa Tri Wahyuni, dan Siti Aslamiah selaku sahabat yang selalu ada, serta mendengarkan keluh kesah, memberi semangat dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

14. Kepada sahabat rajut community, Hotma Suryani Siregar, Sinta Dwi Yanti Harahap, Rovita Maila Sardina, dan Mirda Filia Hasibuan yang senantiasa memberikan kasih sayang, motivasi dalam mengerjakan skripsi.

15. Sahabat-sahabat Posko KKN-DR Plus Rumah Amak Parit Malintang 2021 yang telah memberikan pengalaman selama 45 hari, beserta Ibunda dan Bapak pengganti orang tua selama KKN.

16. Kepada Na Jaemin, Lee Jenoo, Zayn Malik, Harry Style yang selalu menjadi support system penulis ketika lelah dalam mengerjakan skripsi.

17. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan.

18. *The possibility of all those possibilities being possible is just another possibility that can possibly happen*

Demikian ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, tiada sesuatu yang bisa penulis berikan kecuali apa yang kita lakukan selama ini bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi penulis sendiri. Akhirnya, semoga Allah SWT berkenan memberi amal bakti yang diabdikan oleh kita semua.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 20 Juli 2022

NADIA FADILATUL HUSNA
NIM 11840220627



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan Istilah.....	5
1.3 Identifikasi Masalah.....	6
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Rumusan Masalah	7
1.6 Tujuan Penelitian	7
1.7 Kegunaan Penelitian.....	7
1.8 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori.....	12
1. Pengembangan Karir	12
A. Pengertian Pengembangan Karir	12
B. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	15
C. Metode Pengembangan Karir.....	16
D. Contoh-contoh Pengembangan Karir.....	18
E. Indikator Pengembangan Karir	19
F. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	20
2. Produktivitas Kerja.....	23
A. Pengertian Produktivitas Kerja	23
B. Sumber Produktivitas Kerja	25
C. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	26
D. Indikator Produktivitas Kerja	29
E. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja.....	30



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

2.3 Konsep Operasional	31
2.4 Kerangka Pemikiran.....	31
2.5 Hipotesis.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Uji Validitas dan Reabilitas	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman	47
4.2 Analisis Lokasi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman	48
4.3 Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman	48
4.4 Uraian Tugas Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman	48
4.5 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman....	57

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	58
5.2 Pembahasan.....	73

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Operasional Variabel X	32
Tabel II.2	Operasional Variabel Y	34
Tabel III.1	Skor Alternatif Jawaban Angket	41
Tabel III.2	Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment	44
Tabel IV.1	Daftar Pegawai Kantor Kemenag Padang Pariaman	53
Tabel V.1	Pertanyaan 1. Pegawai memiliki kemampuan bekerja yang bagus berhak atas kesempatan promosi.....	57
Tabel V.2	Pertanyaan 2. Pegawai bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) yang telah ditetapkan	57
Tabel V.3	Pertanyaan 3. Pegawai sangat bersemangat untuk berprestasi dalam mencapai target dalam bekerja	58
Tabel V.4	Pertanyaan 4. Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan.....	58
Tabel V.5	Pertanyaan 5. Pegawai memiliki kompetensi dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dari pimpinan	59
Tabel V.6	Pertanyaan 6. Tingkat pendidikan akademik pegawai memberikan peluang dalam mengembangkan kari	59
Tabel V.7	Pertanyaan 7. Ilmu dan pengalaman yang pegawai dapatkan semasa kuliah/sekolah sangat bermanfaat dalam mengembangkan karir	60
Tabel V.8	Pertanyaan 8. Pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih diutamakan mendapatkan promosi jabatan.....	61
Tabel V.9	Pertanyaan 9. Pegawai selalu mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas	61



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tabel V.10	Pertanyaan 10. Setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir melalui workshop dan pelatihan.....	62
Tabel V.11	Pertanyaan 11. Pegawai merasa pelatihan yang diberikan oleh kantor berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja	62
Tabel V.12	Pertanyaan 12. Pelatihan yang diberikan oleh kantor membantu pvgawai dalam menyelesaikan tugas pokok kantor	63
Tabel V13	pertanyaan 13. Pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengembangkan karir	63
Tabel V.14	Pertanyaan 14. Pengalaman bekerja pegawai menjadi salah satu tolak ukur untuk mendapatkan promosi	64
Tabel V.15	Pertanyaan 15. Pegawai memiliki penguasaan dalam pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi	64
Tabel V.16	Pertanyaan 16. Pegawai memiliki kemampuan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja	65
Tabel V.17	Pertanyaan 17. Pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas	65
Tabel V.18	Pertanyaan 18. Pegawai mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan	66
Tabel V.19	Pertanyaan 19. Pegawai akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya.....	66
Tabel V.20	Pertanyaan 20. Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan target yang diinginkan atasan.....	67
Tabel V.21	Pertanyaan 21. Pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk dapat meningkatkan produktivitas untuk mencapai target yang diharapkan.....	67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel V.22	Pertanyaan 22. Dalam melaksanakan tugas pegawai bekerja dengan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan	68
Tabel V.23	Pertanyaan 23. Pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	68
Tabel V.24	Pertanyaan 24. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan	69
Tabel V.25	Pertanyaan 25. Saya senang bekerja disini karena atasan selalu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan	69
Tabel V.26	Pertanyaan 26. Pegawai senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dan bekerja	70
Tabel V.27	Menurut saya pengembangan diri sangat bagus dalam menunjang produktivitas saya dalam bekerja.....	70
Tabel V.28	Pertanyaan 28. Hasil pekerjaan yang pegawai capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi	71
Tabel V.29	Pertanyaan 29. Pegawai diberikan keluwesan dalam hal kreativitas dalam bekerja	71
Tabel V.30	Pertanyaan 30. Tingkat efektivitas dan afisiensi kerja pegawai baik dalam menghasilkan suatu hasil pekerjaan	72
Tabel V.31	Data Variabel.....	72
Tabel V.32	Uji Validitas Variabel X.....	75
Tabel V.33	Uji Validitas Variabel Y	76
Tabel V.34	Uji Reabilitas Variabel X dan Y.....	77
Tabel V.35	Model Summary	78
Tabel V.36	Coefficients.....	79

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

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi perusahaan/organisasi untuk menciptakan suatu eksistensi yang baik dimana depan. Dan itu perlu diperhatikan karena pada akhirnya ketika perusahaan/organisasi akan dipandang oleh masyarakat dari karyawan atau pegawainya. Dimana dengan handalnya seorang pegawai atau karyawan akan berdampak baik ke organisasi/perusahaan.

Corline dan Susan menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah pengembangan karir.¹

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkan. Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan karirnya, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan².

Pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk

¹ Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada karya Mas ART Galery*, vol 5. No.1 (2016), h.5494.

² Sparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. (Yogyakarta :2015)h. 114



maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik³.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang tercantum pada pasal 69 ayat 1 dan 2:

- 1) Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- 2) Pengembangan karir PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Handoko dalam Edy Sutrisno menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang di inginkan.⁴ Mondy dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan.⁵

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai atau karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai bahwa pengembangan kariri yang dirancang secara baik akan membantu pegawai atau karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang pegawai mening kat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Produktivitas kerja menurut pandangan Rusli Syarif adalah produktivitas secara sederhana merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.

³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi*, (2013 :Jakarta). H. 323

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya Manusia*, h. 164.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 260.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Produktivitas kerja menjadi pusat perhatian yang penting harus diperhatikan oleh instansi, karena produktivitas kerja ini mencakup banyak hal termasuk efisiensi dan efektifitas penanganan sumber daya manusia dengan mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai dengan produktivitas pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan atau organisasi terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia akan menciptakan gagasan yang sangat baik ketika menjalankan tugasnya untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi pegawai atau karyawan yang dapat bekerja lebih produktif⁶.

Meningkatkan produktivitas secara sederhana berarti memperoleh lebih banyak dari apa yang telah ditentukan, bukan berarti meningkatkan produksi melalui penambahan sumber daya, seperti waktu, uang, material, atau orang. Produktivitas ialah melakukan yang lebih baik dengan apa yang kita miliki. Meningkatkan produktivitas bukan bekerja lebih keras (*working*

⁶ Sparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. (Yogyakarta :2015)h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

harder), melainkan bekerja lebih cerdas (*woeking smarter*). Dunia saat ini menuntut kita melakukan lebih banyak dengan yang lebih sedikit-lebih sedikit orang, lebih sedikit uang, lebih sedikit waktu, lebih sedikit ruang, dan lebih sedikit sumber daya pada umumnya⁷.

Produktivitas kerja seorang pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi mereka. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan⁸. David C. Mc Clelland telah mengajukan teori kebutuhan yang dipelajari, yang mengatakan bahwa seseorang dengan kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhan. Tiga kebutuhan yang dipelajari adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa⁹. Oleh sebab itu pegawai memiliki kedisiplinan dan motivasi yang tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki kedisiplinan dan motivasi yang rendah. Setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan produktivitasnya yang tinggi diharapkan kerja pegawai lebih maksimal.

Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman adalah salah satu kantor Kementerian Agama yang berada di bawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat. Salah satu tugas pokoknya adalah melakukan pembinaan dan pelayanan di bidang agama dan keagamaan di Kabupaten Padang Pariaman, sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan menteri Agama RI di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Sebagai organisasi pemerintah, maka pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dituntut agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berhubungan dengan memberikan

⁷ Kaswan, M.M. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Bandung:Alfabeta 2017) h. 260

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta, Bumi Aksara, 2000), h. 142.

⁹ Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*, h.159.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pelayanan kepada masyarakat, maka menjadi satu keharusan bahwa setiap pemimpin mengambil langkah untuk menjadikan bawahannya berprestasi.

Berdasarkan hasil awal observasi pengembangan karir yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman adalah diklat. Diklat yang dilakukan terbagi menjadi 2 yaitu: (1) Diklat eksternal di laksanakan oleh Kantor Wilayah dan diikuti oleh beberapa pegawai dengan menggunakan waktu yakni sekitar 1-3 hari bahkan 1-30 hari; (2) Diklat internal di laksanakan oleh organisasi itu sendiri, biasanya dilaksanakan di tempat kerja itu sendiri dan diikuti oleh seluruh pegawai secara bertahap. Selanjutnya jika kinerja pegawai semakin meningkat dan berprestasi setelah mengikuti diklat maka pegawai berhak mendapat promosi sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Adapun hasil pengamatan secara langsung yang penulis lakukan, ada beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tuntutan kerja, seperti pegawai yang tidur pada saat jam kerja, membawa masalah pribadi ke tempat kerja, pelayanan pegawai pada masyarakat kurang maksimal, mengobrol di jam kerja dan ada beberapa yang keluar kantor pada saat jam kerja dengan alasan ke pasar dan menjemput anaknya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman*”

1.2. Penegasan Istilah

a. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkan. Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimun. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan karirnya, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan¹⁰.

b. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut pandangan Rusli Syarif adalah produktivitas secara sederhana merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Produktivitas kerja menjadi pusat perhatian yang penting harus diperhatikan oleh instansi, karena produktivitas kerja ini mencakup banyak hal termasuk efisiensi dan efektifitas penanganan sumber daya manusia dengan mencapai tujuan organisasi.

1.3. Identifikasi Masalah

- a. Pengembangan karir pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat perlu dilakukan dan diperlukan untuk menunjang karir pegawai
- b. Adanya permasalahan pada produktivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat, adanya pegawai tidak melakukan tugasnya dengan baik sehingga terhambatnya proses produktivitas yang meningkat pada pegawai kantor.

1.4. Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah yang ada agar permasalahan tidak meluas dan agar permasalahan nya focus pada yang akan diteliti, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada permasalahan yang menyangkut pada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas pegawai
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Kantor Kementerian

¹⁰ Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. (Yogyakarta :2015)h. 114

Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat

1.5. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, penulis dapat mengemukakan pokok permasalahan yaitu:

Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman?

1.6. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman?

1.7. Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat di peroleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Menambah Pengetahuan dan pemahaman tentang pengembangan karir dan produktivitas serta keterlibatan antar variabel yang di teliti pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program S1 Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Bagi Perusahaan

Memperbaiki produktivitas pegawai dengan meningkatkan pengembangan karir pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

1.8. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian ini dapat berguna dalam memberikan gambaran yang lebih transparansi dalam menguraikan permasalahan pokok, sesuai dengan panduan dalam penyusunan skripsi adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I**PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Dan Sistematika Penulisan

BAB II**KAJIAN TEORI**

Dalam Bab ini akan dijelaskan Kajian Terdahulu, Kandasan Teori, Kerangka Pemikir, Hipotesis Penelitian

BAB III**METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang Desain Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data

BAB IV**GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini mejelaskan mengenai pembahasan tentang gambaran umum dan subyek penelitian tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Pada bab ini berisikan sejarah tempat penelitian, visi dan misi, analisis lokasi, dan uraian tugas.

BAB V**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil penilitian yang telah dilaksanakan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman

BAB V**PENUTUP**

Sebagai bab terakhir, bab ini memaparkan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga membuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan telaah yang telah dilakukan penulis menemukan beberapa yang relevan dan terdapat keterkaitan dengan penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang akan dilakukan penulis diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian yang ditulis oleh Apriliani Sukwar, mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar tahun 2018, dengan judul “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa,” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa dengan populasi penelitian sebanyak 115 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 54 responden. Metode Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Terdapat persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Apriliani Sukwar ini yaitu sama-sama meneliti masalah tentang pengaruh pengembangan karir, persamaan selanjutnya sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu regresi linier sederhana dan satu



lagi persamaannya adalah sama sama menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian penulis adalah Apriliani Sukwar tempat penelitian. Apriliani Sukwar melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa sedangkan penulis melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Perbedaan lain teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh Apriliani Sukwar adalah *accidental sampling* sedangkan penulis menggunakan pengambilan *probability sampling*.

2. Penelitian selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhani Kworo Prihandini Program Studi Manajemen Bisnis Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2021, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pt. Bprs Sukowati Sragen)” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja (studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini menggunakan sebanyak 74 karyawan yang diambil dari karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5, teknik analisis data menggunakan analisis jalur SPSS 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan karir 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 masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan mampu mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Terdapat persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhani Kworo Prihandini ini yaitu sama-sama meneliti masalah tentang pengaruh pengembangan karir. Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian penulis adalah Rahmadhani Kworo Prihandini tempat penelitian. Rahmadhani Kworo Prihandini melakukan penelitian pada PT. Bprs Sukowati Sragen sedangkan penulis melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Perbedaan lain yaitu Rahmadhani Kworo Prihandini teknik pengambilan sampel yang berbeda yaitu dengan metode *non probability sampling* dengan metode *sampling jenuh* sedangkan penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode random sampling. Perbedaan selanjutnya yaitu Rahmadhani Kworo Prihandini memiliki variabel ketiga yaitu variabel Y yakni motivasi kerja, sedangkan penulis tidak memiliki variabel ketiga.

3. Penelitian selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kiki Ernawati Program Studi Kesehatan Masyarakat di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2017”. Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasinya adalah karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun sebanyak 82 orang dengan jumlah sampel 45 orang. Teknik sampling menggunakan *sample random sampling*. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Uji *Fisher's Exact Test*. Hasil penelitian dari 45 karyawan, terdapat 8 orang memiliki disiplin kerja yang baik dan sebanyak 6 orang produktivitasnya efektif. Sedangkan dari total karyawan yang menjadi responden, 37 orang memiliki disiplin kerja yang tidak baik dan 11



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

orang produktivitasnya baik. Diperoleh nilai $p \text{ value} \geq a$ atau $0,039 \geq 0,05$ dari uji statistik. Sehingga diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Rumah Sakit perlu memperhatikan kembali tingkat disiplin kerja karyawan khususnya karyawan non medis sehubungan dengan cukup tingginya tingkat keterlambatan karyawan. Caranya dengan mendukung program kerja HRD dalam memberikan sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja.

Terdapat persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Kiki Ernawati ini yaitu sama-sama meneliti masalah tentang produktivitas kerja, persamaan selanjutnya adalah sama sama menggunakan teknik sampel random dalam pengambilan sampel. Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian penulis Kiki Ernawati tempat penelitian. Kiki Ernawati melakukan penelitian pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun sedangkan penulis melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Perbedaan lain yaitu Kiki Ernawati melakukan penelitian menggunakan metode analitik kuantitatif dengan menggunakan dokumentasi dan wawancara, sedangkan penulis menggunakan metode penilaian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan dokumentasi, kuesioner dan angket

2.2 Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

A. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Heidjarachman, pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.¹¹

¹¹ Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. h. 15



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Mathi pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan.¹²

Menurut Simamora dalam Sulistiyani, mengemukakan perbedaan pelatihan dengan pengembangan yaitu pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkain pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berkembang dalam upaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui dalam karirnya.¹³

Karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar.

Pengembangan karir secara awam adalah peningkatan atau kenaikan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja dan kesempatan.¹⁴ Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

¹² Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. h. 25

¹³ Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. h.20

¹⁴ Daryanto Tasrial, *Pengembangan Karir Profesi Guru*, h.17.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Secara harfiah pengembangan karir memfokuskan seseorang untuk membuat dan mengambil keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai target tujuan-tujuan karir. Pengembangan karir berfokus pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Sehingga dari pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang.

Handoko dalam Edy Sutrisno menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan.¹⁵

Mondy dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan.¹⁶

Adrew J. Fubrin dalam Mangkunegara menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.¹⁷

Veithzal Rivai menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.¹⁸

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya Manusia*, h. 164.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 260.

¹⁷ Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 77.

¹⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PTRajawali Pers, 2009) h. 274.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Sumitro, Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya.¹⁹

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.²⁰ Menurut penulis sendiri pengembangan karir merupakan proses bertambahnya pengetahuan dan pengalaman serta peningkatan terhadap karir individu yang dia jalani. Upaya inipun dilakukan oleh individu maupun perusahaan atau instansi dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan karirnya dalam bentuk pelatihan, penambahan ilmu, promosi jabatan dan lain sebagainya.

B. Tujuan dan Manfaat Perkembangan Karir

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, tujuan dan manfaat pengembangankarir, yaitu²¹:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi

Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai. Karena pada dasarnya pegawai ingin menduduki jabatan yang tinggi dengan prestasi yang sangat baik.

- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan

¹⁹ M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar, Alauddin University Pers: 2013), h.78.

²⁰ Nadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, h.274.

²¹ Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 77-78.



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.

meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

- c. Membantu karyawan menyadari potensinya
Pengembangan karir dapat membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- e. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Dengan adanya pengembangan karir, program-program perusahaan akan tercapai tujuannya dengan baik.
- f. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- g. Membuktikan tanggung jawab social
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- h. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitupula biaya kepegawaian lebih efektif.

C. Metode Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk metode pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu organisasi menentukan suatu jalur bagi pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi tersebut. Umumnya bentuk-bentuk karir terbagi menjadi 4 yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan. Pelatihan (*training*) yang diberikan kepada karyawan operasional, sedangkan pendidikan (*education*) diberikan kepada karyawan manajerial. Contoh pelatihan seperti workshop dan seminar.

2. Mutasi

Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan tempat kerja dari seorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

Mutasi secara vertikal mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan dipindahkan pada posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang biasanya diikuti dengan perubahan, dari wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan, dan pendapat, baik ke yang lebih tinggi maupun tingkat yang lebih rendah.

Mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi/jabatan/pekerjaan/tempat, tetapi masih dalam level /tingkat yang sama, (yang berubah hanyalah bidang tugas atau areal tempat tugasnya) yang diikuti perubahan tingkat wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan dan pendapatannya.²²

3. Promosi

²² Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, h. 275.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.²³

4. Rotasi

Karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya tanpa berubahnya jenjang kepangkatan atau jabatan yang bersangkutan. Artinya dalam rotasi, pekerjaan seseorang tetap sejenis dengan apa yang dikerjakannya selama ini. Namun, meskipun sifat pekerjaannya tidak berubah, tentunya akan ada perbedaan-perbedaan tuntutan pekerjaan yang baru itu, misalnya dalam bentuk keterampilan dan kemampuan kerja. rotasi bermanfaat bagi karyawan karena menghilangkan sifat bosan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya, juga bermanfaat bagi organisasi sebab karyawan menjadi kompeten di beberapa pekerjaan dibandingkan hanya satu pekerjaan yang diketahuinya.²⁴

D. Contoh-contoh Pengembangan Karir

- a. Contoh pengembangan karir melalui diklat
 1. Menyekolahkan pegawai (di dalam maupun diluar negeri)
 2. Memberikan pelatihan (di dalam maupun diluar negeri)
 3. Memberikan pelatihan sambil bekerja
- b. Contoh pengembangan karir melauai nondiklat
 1. Memberi penghargaan kepada pegawai

²³ Nanang Tegar, *Manajemen SDM dan Karyawan*, (Yogyakarta: Quadrant, 2019), h. 49.

²⁴ Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h.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.

2. Mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi
3. Merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan yang semula.²⁵

E. Indikator Pengembangan Karir

Indikator-indikator pengembangan karir terdiri dari²⁶ :

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Dimana dengan prestasi kerja yang baik akan menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

b) Kesempatan Untuk Berkembang

Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus/ penambahan gelar. Hal ini berguna bagi personalia dalam pengembangan sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir karyawan.

c) Exposure

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

d) Kesetiaan Organisasional

Kesetiaan pada organisasi dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang. Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

e) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Sedangkan sponsor merupakan orang

²⁵ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Pers, 2014), h. 133.

²⁶ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sulita, 2002), h. 162.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomiasikan karyawan-karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor. Seringkali yang menjadi sponsor karyawan adalah atasan mereka sendiri.²⁷

f) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses penaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuan karyawan.

g) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

F. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, beberapa faktor yang sering kali berpengaruh terhadap pengembangan karir yaitu²⁸ :

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. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal di capai. Adakalanya pegawai sudah bekerja dengan baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi kerja pegawai tersebut

²⁷ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 131.

²⁸ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), h.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.

dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dengan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya, proses perencanaan karir pegawai akan tersendat/ terhambat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi didalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan kariripun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir pegawai.

b. Personalia Pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dll). Misalnya, Pegawai yang apatis, akan sulit dibina karena dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitupula dengan pegawai yang terlalu ambisius dan curang. Pegawai ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Faktor Eksternal

Acapkali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir disuatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang didrop dari luar organisasi.

d. Politik Dalam Organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

e. Sistem Penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sistem penghargaan (*system reward*) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas selain gaji dan insentif akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama saja dengan pegawai yang malas. Makanya sangat diperlukan sistem penghargaan agar pegawai dapat meningkatkan karir dan kinerjanya.²⁹

f. Jumlah Pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

g. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya, semakin besar organisasi, maka semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk

²⁹ M. Faiz Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Pers, 2013), h. 79-80.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

promosi dan rotasi pegawai lebih banyak juga.

h. Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, obyektif, rasional, demokratis dan feodalistik. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan menghargai senioritas dari pada hal-hal lain. Budaya seperti ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi.

i. Tipe Manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, demokrasi, tidak demokrasi, tertutup, terbuka, dan lain-lain. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, demokrasi, dan partisipatif maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar.

2. Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative* yang artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu karena dalam organisasi yang kreatif. Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Jadi, produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan sumber kekuatan untuk menghasilkan barang atau jasa. Peningkatan produktivitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini³⁰.

Sedangkan Manullang K. dan Andreas G. Munthe mengungkapkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut berkaitan dengan diri sendiri yang bisa dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dan upaya pribadi, sementara yang berkaitan dengan pekerjaan bisa dilakukan lewat manajemen dan metode kerja yang efektif, teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu.

Sedarmayanti mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak- banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para pegawai yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para pegawai. Untuk memperoleh produktivitas pegawai yang tinggi maka organisasi tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat

³⁰ Hasibuan Hasibuan, Malayu P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. h.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.

kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari para pegawainya.

Menurut J. Ravianto bahwa produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta pegawai dalam organisasi per satuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja³¹.

Berdasarkan definisi diatas dapat penulis simpulkan produktivitas kerja adalah suatu hasil yang tercipta dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang menghasilkan produk atau jasa. Produktivitas kerja juga selalu memandang kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini dan mendapatkan suatu hasil dan jasa yang berkualitas. Produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan akan mampu menunjukkan hasil kerja dengan jumlah yang besar daripada jumlah masukan. Sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan rendah maka karyawan tidak akan mampu menghasilkan hasil produksi sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

B. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja ialah manusia yang menjadi tenaga kerja baik secara individual maupun kelompok yang secara terarah pada upaya untuk mencari cara yang bisa membuat manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti, sumber produktivitas kerja tersebut ialah:

³¹ J. Ravianto. 2012. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga SIUP. h 5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Penggunaan Pikiran

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam usaha menghasilkan hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang mudah, dalam arti tidak banyak membutuhkan pikiran yang sulit dan rumit.

2. Penggunaan Tenaga Fisik/Jasmani

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam mengerjakan suatu hal diperoleh hasil dengan jumlah banyak dan menghasilkan mutu yang baik.

3. Penggunaan Waktu Yang Tepat

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam mengerjakan suatu hal mencapai hasil yang berkualitas dan waktu yang dibutuhkan sangat singkat/cepat.

4. Penggunaan Ruang

Suatu pekerjaan bisa dikatakan produktif jika menggunakan ruang dengan luas yang wajar, sehingga tidak membutuhkan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan Bahan dan Uang

Produktivitas kerja dikatakan produktif, bila penggunaan bahan dan uang tidak terlalu banyak yang dibuang dengan sia-sia dan harganya juga tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi kualitas yang dihasilkan dan pekerjaan tersebut juga bisa dikatakan hemat.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Selain pengertian di atas, produktivitas kerja juga memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto yaitu³²:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

³² Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Garaha Ilmu. h.204



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian prod uktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

3. Kemampuan (*abilities*)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sebuah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.

4. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Berdasarkan teori tersebut disebutkan ada empat faktor produktivitas yakni pengetahuan (*knowledge*) yang berkaitan dengan wawasan, kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang didapatkan melalui pendidikan, keterampilan (*skill*) berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai secara teknis, kemampuan (*abilities*) berkaitan dengan seberapa besar tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, serta sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) yang berkaitan dengan kebiasaan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dilakukan sehari-hari di dalam instansi seperti masuk tepat waktu, disiplin dan lain-lain. Sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja seorang pegawai.

D. Indikator Produktivitas Kerja

Selain faktor ada juga indikator-indikator Produktivitas Kerja menurut Sutrisno³³ :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya,

³³ Sutrisno, E., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagian karyawan.

Berangkat dari indikator-indikator yang dijelaskan di atas peneliti menyimpulkan bahwa enam indikator tersebut penting dan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dengan memperhatikan: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Oleh karena itu, enam faktor tersebut sangat penting dalam menunjang segala tugas yang diemban oleh masing-masing pegawai guna memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, sehingga tidak adanya kesenjangan antara hasil dengan aturan yang ada.

E. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja

Menurut T. Hani Handoko secara spesifik menjelaskan tentang cara meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan beberapa langkah, diantaranya seperti:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi.
2. Menetapkan tujuan-tujuan yang kaitannya dengan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang sudah ditetapkan. Tujuan-tujuan produktivitas tersebut hendaknya realistis dan mempunyai batasan-batasan waktu.
3. Mengembangkan perencanaan untuk mencapai tujuan-tujuan.
4. Mengimplementasikan rencana dengan mengukur hasil-hasil yang diperoleh. Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodik dalam pencapaian yang korelatif yang akan diperlukan.

2.3 Konsep Operasional

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian adalah pengaruh variabel independen yaitu pengembangan karir, terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Secara operasional yang dimaksud dari pengembangan karir terhadap produktivitas kerja adalah bagaimana pengaruh di antara dua variabel tersebut.

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Hikmawati, kerangka pemikiran adalah menguraikan landasan teori baik itu *grand theory* maupun teori pendukung yang menjadi kajian penelitian yang akan dilakukan, sesuai dengan variabel yang diteliti dan dilengkapi dengan skema kerangka pemikiran yang menggambarkan keseluruhan variabel penelitian tersebut.³⁴

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:

³⁴ Dr. Fenti Hikmawati, M. Si. *Metodologi Penelitian*. (Depok: Rajawali Pers, 2018 Edisi 1 Cetakan 2) 20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel II.1
Operasional Variabel X

Indikator Pengembangan Karir	Pertanyaan
<p>Prestasi Kerja</p>	Pegawai yang memiliki kemampuan bekerja yang bagus berhak atas kesempatan promosi
	Pegawai bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) yang telah ditetapkan
	Pegawai sangat bersemangat untuk berprestasi dalam mencapai target dalam bekerja
	Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan
<p>Latar Belakang Pendidikan</p>	Pegawai memiliki kompetensi dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dari pimpinan
	Tingkat pendidikan akademik pegawai memberikan peluang dalam mengembangkan karir
	Ilmu dan pengalaman yang pegawai dapatkan semasa kuliah/sekolah sangat bermanfaat dalam mengembangkan karir
	Pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih diutamakan mendapatkan promosi jabatan
	Pegawai selalu mengikuti pelatihan untuk menambah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

<p>Kesempatan Untuk Berkembang</p>	<p>Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus/ penambahan gelar. Hal ini berguna bagi personalia dalam pengembangan sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir karyawan.</p>	<p>pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas</p>
		<p>Setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir melalui workshop dan pelatihan</p>
		<p>Pegawai merasa pelatihan yang diberikan oleh kantor berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja</p>
		<p>Pelatihan yang diberikan oleh kantor membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok kantor</p>
<p>Pengalaman Kerja</p>	<p>Pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.</p>	<p>Pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengembangkan karir</p>
		<p>Pengalaman bekerja pegawai menjadi salah satu tolak ukur untuk mendapatkan promosi</p>
		<p>Pegawai memiliki penguasaan dalam pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi</p>

Tabel II.2
Operasional Variabel Y

Indikator Produktivitas Kerja	Pertanyaan
<p>Kemampuan (Keterampilan)</p>	<p>Pegawai memiliki kemampuan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja</p>
	<p>Pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas</p>
	<p>Pegawai mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan</p>
	<p>Pegawai akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya</p>
<p>Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</p>	<p>Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan target yang diinginkan atasan</p> <p>Pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk dapat</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.	meningkatkan produktivitas untuk mencapai target yang diharapkan
		Dalam melaksanakan tugas pegawai bekerja dengan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan
Semangat Kerja	Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.	Pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
		Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan
		Saya senang bekerja disini karena atasan selalu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan
Pengembangan Diri	Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan	Pegawai senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dan bekerja
		Menurut saya pengembangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.	diri sangat bagus dalam menunjang produktivitas saya dalam bekerja
Mutu dan Efisiensi	Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	Hasil pekerjaan yang pegawai capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi
		Pegawai diberikan keluwesan dalam hal kreativitas dalam bekerja
		Tingkat efektivitas dan afisiensi kerja pegawai baik dalam menghasilkan suatu hasil pekerjaan

2.5 Hipotesis

Menurut Prasetyo, hipotesis dalam suatu penelitian ini digunakan untuk menguji keberlakuannya, atau untuk menguji jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang akan diteliti.³⁵

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

³⁵ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016 Edisi 1 Cetakan 10) 76

1. H_0 (Hipotesa Nihil) : Pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas pada individu, dalam artian pengembangan karir seseorang tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas seseorang.
2. H_a (Hipotesa Alternatif) : Pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap produktivitas pada individu, dalam artian pengembangan karir individu memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Azwar (dalam Wahyuni) penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian inferensial (menguji hipotesis).³⁶ Sedangkan menurut Hikmawati, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan atau gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.³⁷

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.³⁸

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilakukan yaitu berlokasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat dari mengambil data pegawai di kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Tempat penelitian dipilih karena penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap

³⁶ Rita Susanti, Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. (2016. Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakan 1) 1-2

³⁷ Dr. Fenti Hikmawati. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2)

³⁸ Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 50.

produktivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat beralamatkan di Jalan Raya Padang – Bukittinggi KM 44 Kiambang Sicincin, Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat., tepatnya di daerah penulis sendiri.

2. Waktu Penelitian

Kegiatan	Tahun 2022																							
	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■																					
Seminar Proposal				■																				
Pembuatan Angket									■	■	■	■												
Penyerahan Angket															■	■								
Pengolahan Data																	■	■						
Hasil Penelitian																					■	■		

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³⁹ Kemudian menurut Hikmawati, populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang mana terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai dan memiliki kuantitas serta karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya. Sedangkan menurut Prasetyo, populasi merupakan suatu keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti.⁴⁰ Menurut Suharsimi Arikunto, bila subyek populasi kurang dari 100,

³⁹ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15) 173

⁴⁰ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (2016. Jakarta: Rajaawali Pers. Edisi 1 Cetakan 10) 119



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan suatu objek penelitian secara keseluruhan, dalam penelitian ini populasi yang ada yaitu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat berjumlah 51 orang

2. Sampel

Menurut Prasetyo, sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.⁴¹ Sedangkan menurut Arikunto, sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.⁴² Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu bentuk *Probability Sampling* dengan teknik *Sample Random Sampling*. Menurut Hikmawati, *probability sampling* merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dalam penelitian.

Sedangkan *sample random sampling* merupakan cara atau teknik pengambilan sampelnya yaitu dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut.⁴³ Menurut Susanti, teknik pengambilan sampel acak ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satu yang peneliti ambil caranya yaitu dengan sampling acak beraturan, dalam hal ini peneliti mengambil sampel dari nomor-nomor subjek dengan jarak yang sama yang telah ditentukan sebelumnya.⁴⁴

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 49 orang, diluar dari Bapak Kepala Kantor dan Bapak Kasubbag TU.

⁴¹ Ibid. Bambang Prasetyo. 119

⁴² Ibid. Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. 174

⁴³ Dr. Fenti Hikmawati, M. Si. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2) 62

⁴⁴ Rita Susanti, Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Statistik*. (2016. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press. Cetakan 1) 85



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner atau angket

Menurut Hikmawati kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴⁵ Sedangkan Kuisisioner atau angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini angket atau kuisisioner yang digunakan adalah sakala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert dengan 4 kategori mempunyai skor sebagai berikut⁴⁶ :

Tabel III.1

Skor Alternatif Jawaban Angket

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Kurang Setuju (KS)	2
4	Tidak Setuju (TS)	1

2. Dokumentasi

Menurut Hikmawati, dokumentasi adalah catatan persitiwa yang sudah berlalu, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar dan data-data lainnya⁴⁷. Sedangkan menurut Arikunto Dokumentasi adalah barang-

⁴⁵ Ibid. Dr. Fenti Hikmawati, M. Si. 85

⁴⁶ Ivi Herlina. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. (2019. Jakarta : PT Elex Media Komputindo) 6

⁴⁷ Dr. Fentik Hikmawati, M. Si. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2) 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.

barang yang tertulis, didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan hal lainnya yang ada pada lokasi penelitian tersebut dan berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti.⁴⁸

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang baik, suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Terdapat dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya yaitu: validitas eksternal yaitu instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud. Kemudian validitas internal yaitu apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan yaitu apabila bagian instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang dimaksud.

Uji validitas diperoleh melalui menghubungkan setiap skor indicator dengan total indicator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai signifikan pada taraf 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Uji validitas diproses menggunakan SPSS23.0. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf sig. 0,05) maka instrument dinyatakan valid

⁴⁸ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: PT. Rineka Cipta). 201



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf sig. 0,05) maka instrument dinyatakan tidak valid⁴⁹

Uji validitas dengan melihat signifikansi (sig)

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka instrument dinyatakan valid
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, yaitu tidak mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.⁵⁰ Uji reabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui kehandalan kuesioner atau angket. Untuk uji reabilitas digunakan Gutman-Half Coefficient.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi merupakan salah satu desain penelitian yang memungkinkan dianalisis dalam regresi bervariasi tergantung pada tujuan penelitian masing-masing, jika hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y, maka teknik analisis yang dapat digunakan yaitu regresi sederhana. Regresi sederhana merupakan regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu 1 variabel bebas dan 1 variabel tergantung⁵¹

Rumus persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

⁴⁹ Eliansyah Noor. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (2011. Jakarta : Kencana Prenada Media Group). 164

⁵⁰ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: PT Rineka Cipta). 211-223

⁵¹ Rita Susanti, Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Statistik*. (2016. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press. Cetakan 1) 124

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X : Variabel bebas

a : Nilai intercepi konstan atau harga Y bila X = 0

b : Koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan

Dalam menganalisis data, cara yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis Deskriptif Kuantitatif menjelaskan permasalahan yang diteliti dalam bentuk angka-angka dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{[n. X^2 - (X)^2]. [n. Y^2 - (Y)^2]\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi *Person Product Moment*

N : Jumlah individu dalam sampel

X : Angka mentah untuk variabel X

Y : Angka mentah untuk variabel Y

Adapun interpretasi terhadap nilai r hasil analisis dari korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.2

Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment⁵²

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Taraf signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dirumuskan sebagai berikut : Signifikansi $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 Signifikansi $> \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

⁵² Fachmad Kriyanto. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. (2006. Jakarta : Kencana).175



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk membuktikan hipotesis, apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka diketahui dengan cara :

- 1) Jika $0,05 \leq \text{Sig } 2$ (tailed), maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $0,05 \geq \text{Sig } 2$ (tailed), maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji signifikan regresi linier (uji t) digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh atau tidak dari sebuah penelitian. Kriteria pengujian berdasarkan signifikan sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$
- 2) H_a diterima jika signifikansi $< 0,05$

Menentukan tabel distribusi t dicari pada $= 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - 2$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI

4.1 Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Kementerian Agama Kab. Padang Pariaman sejak tahun 1978 sampai dengan tahun 2005 pada awalnya bergabung dengan Kota Pariaman, dengan nama Kantor Departemen Agama Kabupaten Padang Pariaman yang beralamat di Jl. Rohana Kudus Nomor 1 Pariaman. Sejak tanggal 5 Mei 2005 Kantor Departemen Agama Kota Pariaman terpisah dari Kantor Departemen Agama Kabupaten Padang Pariaman, dengan Kepala Kantor Departemen Agama Kota Pariaman pertama yaitu Drs. Maswar yang berkantor di Desa Air Santok Kecamatan Pariaman Tengah, setelah terjadi pemekaran wilayah Kecamatan pada akhir bulan Desember 2010 Desa Air Santok termasuk kedalam Kecamatan Pariaman Timur sampai sekarang. Dalam sejarah pergantian kepala kantor, sampai saat ini sudah tercatat 10 orang Kepala Kantor Kementerian Agama yang menjabat di Kabupaten Padang Pariaman, yaitu :

1. H. Liberti Sofyan (1971 – 1974)
2. H. Baharuddin Musa (1974 – 1986)
3. Drs. H. Darman Harun (1986 – 1988)
4. Drs. H. Darsenal Darwis (1988 – 1997)
5. Drs. H. M. Djunis Yahsar Koto (1997 – 2004)
6. Bukhari. A. Ma (Plt Kepala) (2004 – 2005)
7. Drs. H. Taslim Mukhtar (2005 – 2012)
8. Drs. Syaiful Azhar (Plt. Ka) (2012 – 2013)
9. Drs. H. Masrican (2013 – 2016)
10. Dr. H. Helmi, M. A. g (2017 – 2021)
11. H. Syafrizal, S. Ag (2021 – Sekarang)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pariaman

- Nama Instansi : Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman
- Alamat : Jalan Raya Padang – Bukittinggi KM 44 Kiambang Sicincin, Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat.
- Telepon : 0751 - 675517
- pdgpariaman@kemenag.go.id

4.3 Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang

Pariaman

1. Visi

“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat Kabupaten Padang Pariaman yang sholeh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”.

2. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kesholehan umat beragama.
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan berukunan umat beragama.
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata.
- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu.
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan.
- 6) Memantapkan tatakelola pemerintahan yang baik (good governance).

4.4 Uraian Tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang

Pariaman

Kantor Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota bertugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, kantor Kementerian Agama kabupaten/kota menyelenggarakan fungsi⁵³:

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota;
- b. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan kehidupan beragama;
- c. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan haji dan umrah, serta zakat dan wakaf;
- d. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan;
- e. Pembinaan kerukunan umat beragama;
- f. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
- g. Pengoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
- h. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di kabupaten/kota.

1) Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a bertugas melaksanakan koordinasi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas, pelayanan, pemberian dukungan, dan bina administrasi pada kantor wilayah Kementerian Agama provinsi berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

⁵³ PMA Nomor 19 Tahun 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Koordinasi penyusunan rencana, program, perjanjian kinerja, kegiatan dan anggaran, evaluasi, serta laporan;
- b. Pelaksanaan urusan keuangan dan perbendaharaan, verifikasi akuntansi instansi dan sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara, serta pelaporan keuangan dan barang milik negara;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan dan penataan pegawai, pengelolaan data dan administrasi kepegawaian, fasilitasi asesmen, dan pengembangan pegawai;
- d. Penyusunan analisis organisasi, analisis jabatan dan beban kerja, sistem, standar, dan prosedur kerja, laporan kinerja, tindak lanjut hasil pengawasan, pelaksanaan pelayanan publik, fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi, dan zona integritas;
- e. Penyusunan keputusan dan instrumen hukum lainnya, analisis, advokasi, dan penyuluhan hukum, serta kerja sama dan pengawasan orang asing;
- f. Pelaksanaan bina lembaga kerukunan umat beragama dan lembaga keagamaan, serta harmonisasi umat beragama;
- g. Pengelolaan data, pengembangan sistem informasi, hubungan masyarakat, dan publikasi; dan
- h. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, pengadaan, dan pemeliharaan barang milik negara, serta fasilitasi pelayanan terpadu pada kantor wilayah Kementerian Agama provinsi

2) Bidang Pelayanan Haji dan Umrah

Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengelolaan sistem informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang penyelenggaraan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan haji dan umrah;
- b. Pelayanan dan pemenuhan standar pelayanan penyelenggaraan haji dan umrah;
- c. Bimbingan teknis dan supervisi di bidang pendaftaran, dokumen haji, transportasi, perlengkapan, akomodasi haji reguler, bina haji reguler, advokasi haji, bina penyelenggara umrah dan haji khusus, serta administrasi dana haji dan sistem informasi haji dan umrah;
- d. Koordinasi pelayanan di asrama haji; dan
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

3) Bidang Pendidikan Madrasah

Bidang Pendidikan Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengelolaan system informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang kurikulum, sarana, kelembagaan, dan kesiswaan, serta guru dan tenaga kependidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Bidang Pendidikan Madrasah menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kurikulum, sarana

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dan prasarana, kelembagaan, dan kesiswaan, serta guru dan tenaga kependidikan madrasah;

- b. Pelayanan dan pemenuhan standar nasional pendidikan madrasah;
- c. Bimbingan teknis dan supervisi di bidang kurikulum dan evaluasi, sarana dan prasarana, kelembagaan dan kerja sama, serta kesiswaan madrasah;
- d. Pembinaan, bimbingan teknis, dan supervisi guru dan tenaga kependidikan madrasah;
- e. Pengelolaan data dan sistem informasi madrasah, guru dan tenaga kependidikan madrasah; dan
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kurikulum, sarana dan prasarana, kelembagaan, dan kesiswaan, serta guru dan tenaga kependidikan madrasah.

4) Bidang Bimbingan Masyarakat Islam

Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang bimbingan masyarakat islam sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun fungsi Bimbingan Masyarakat Islam adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pelayanan dan administrasi yang berhubungan dengan BIMAS
- b. Pelaksanaan pemeriksaan triwulan pada KUA Kecamatan se-Kab Padang Pariaman.
- c. Pelaksanaan pembinaan keluarga sakinah.
- d. Pelaksanaan persertifikatan produk halal.
- e. Pelaksanaan kerjasama organisasi keagamaan dalam membangun umat
- f. Pelaksanaan kualitas bina sosial IPMA NO. 13 Tahun 2012 Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Pasal 109 mempunyai tugas melakukan pelayanan bimbingan teknis dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang Bimbingan Masyarakat Islam.

5) Bidang Diniyah Pondok Pesantren

Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengelolaan data dan sistem informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang pendidikan diniyah, diniyah takmiliyah, kesetaraan, Al-Quran, dan pondok pesantren berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren;
- b. Pelayanan dan pemenuhan standar pelayanan pendidikan diniyah dan pondok pesantren;
- c. Bimbingan teknis dan supervisi di bidang pendidikan diniyah takmiliyah, pendidikan diniyah formal, ma'had aly, pendidikan pondok pesantren, pendidikan kesetaraan, dan pendidikan Al-Quran, serta pengelolaan data dan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren; dan
- d. valuasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

6) Bidang Pendidikan Agama Islam

Bidang Pendidikan Agama Islam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pembinaan, pengelolaan system informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang pendidikan agama Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Bidang Pendidikan Agama Islam menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pendidikan agama Islam;
- b. Pelayanan dan pemenuhan standar nasional pendidikan agama Islam;
- c. Pimbingan teknis dan supervisi di bidang pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, taman kanak-kanak, sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa, dan sekolah menengah atas/ sekolah menengah atas luar biasa/sekolah menengah kejuruan;
- d. Pengelolaan data dan sistem informasi pendidikan agama Islam; dan
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama Islam.

Tabel IV.1
Daftar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang
Pariaman

No	Daftar Nama	Jabatan
1	H. Syafrizal, S.Ag	Kepala Kankemenag
2	Adri Ahmad, S.HI. MA	Plt. Kasubbag TU / Kasi Bimais
3	Drs. H. Fitriason Efendi	Kasi Pend Diniyah dan Pontren

4	Irsyad, S.Ag	Kasi Pend Madrasah
5	Suhenrizal, S.Ag, MA	Kasi PHU
6	Rasman, M.Ag	Kasi PAI
7	Erizal, S.Ag	Pranata computer
8	Mukhtar, S.Pd.I	Pengembang pegawai
9	Yunita Aulia Hasanah	Analisis pegawai
10	Novia Rosa	Pengadministrasian kepegawaian
11	Sri Herlina, SE	Fungsional perencana madya
12	Zuwarti, SE	Analisis keuangan
13	Rozalinda, SE	Penyusun laporan keuangan
14	Ridha Utami	Bendahara Pendis
15	Yundra Defi, S.Tp	Pengelola SAI
16	Maidawarni	JFU pada subag TU
17	Rosda Yati	JFU pada subag TU
18	Helda Marini, SS	JFU pada subag TU
19	Dyah Bayu Rini	Bendahara pengeluaran
20	Syaiful Hadi, A.Md	Pengelola administrasi
21	Rahmawita	JP pada subag TU
22	Rina Yuliani	Pengelola barang persediaan
23	Sukma Murdani, S,Kom	Pengelola data pada Kasubag Tu
24	Syam Suardi	JP pada subag TU
25	Desmiwarnita, A.Md	JP pada seksi PENMAD
26	Misra Witra, A.Md	JP pada seksi PENMAD
27	Febri Sukarta	JP pada seksi PENMAD
28	Rina Erni Nopial, S.Kom	JP pada seksi PENMAD
29	Rika Fatma	JP pada PDPP
30	Murniati M	Pengelola data pendidikan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

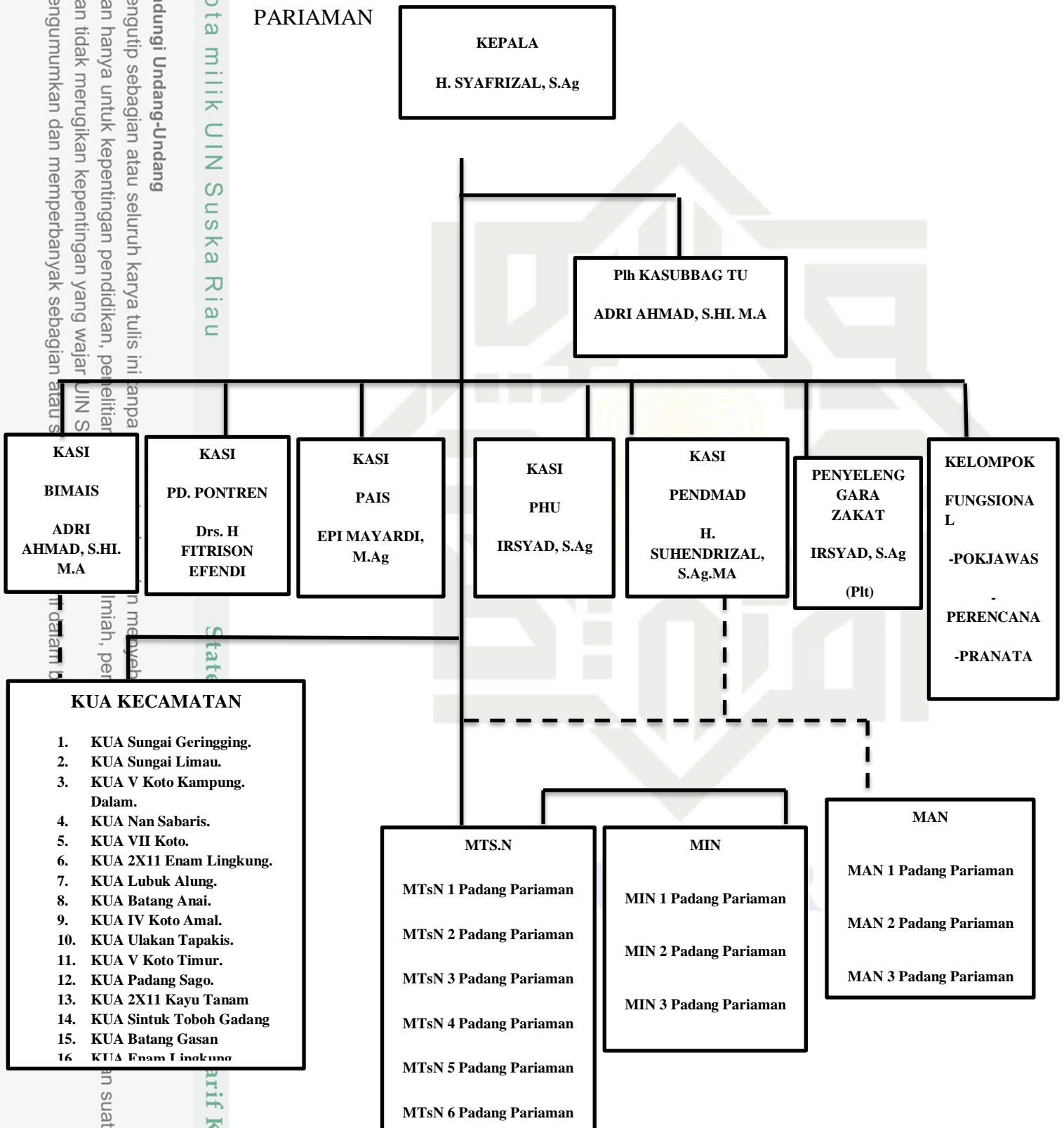
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		keagamaan (PDPP)
31	Eli Gusti	JFU pada seksi PAIS
32	Syamsuddin, SIP	JFU pada seksi PAIS
33	Dra. Hilmami	JP pada seksi PAIS
34	Dahliar	JP pada seksi BIMAS Islam
35	Yunisma, A.Md	JFU pada seksi BIMAS Islam
36	Yufhendra	JFU pada seksi BIMAS Islam
37	Syafrial	JP pada seksi BIMAS Islam
38	Ahmad Zakiy	Pegawai pada BIMAS Islam
39	Syaribul Haji, A.Md	JP pada penyelenggara zakat wakaf
40	Yasril	JFU pada penyelenggara zakat wakaf
41	Ernidawati, SS	Penyusun bahan pendaftaran / pembatalan haji
42	Jusneti M Nur	JP pada seksi PHU
43	Ratnawati, A.Md	JFU pada seksi PHU
44	Yahya, S.Ag	Pengawas Madrasah
45	Drs. Saljoni	Pengawas Madrasah
46	Eliyati, S.Pd.I	Pengawas Madrasah TK/Mts/MA
47	Prima Nitti Pitra, SE	Penyusun bahan kebijakan
48	Surmi Darmila, S.HI	Tenaga honorer umum
49	M. Ikhsan	Tenaga honorer
50	Azwirman, AMKL	Tenaga honorer
51	Febri Yuhendri	Tenaga honorer

4.5 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

STRUKTUR ORGANISASI KANKEMENAG KAB. PADANG PARIAMAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau s

State

arif Kasim Riau

an menyela

in dalam b

hlah, per

an suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 yang telah peneliti lakukan dan pembahasan judul, pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Atau juga dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,351% sedangkan sisanya 0,9964% dipengaruhi oleh variabel yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan data tabel corelations diketahui bahwa koefisien korelasi yang dipengaruhi antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai 0,592 dengan nilai interval pada koefisien korelasi 0,40 – 0,559 dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau sedang (cukup kuat) antara pengembangan karir dan produktivitas kerja. Hasil persamaan regresi linier yaitu $Y = 22,130 + 0,527X$. koefisien regresi (b) bernilai positif artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pada uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, yaitu $5.038 \geq 2.012$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kabupaten Padang



Pariaman Sumatera Barat penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk organisasi, diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan karir pegawai, lebih meningkatkan pemberian pelatihan dan memberikan peluang untuk terus berkembang
2. Untuk pegawai diharapkan lebih sering mengembangkan karirnya dengan mengikuti beberapa pelatihan-pelatihan yang dilakukan di dalam kantor ataupun diluar kantor guna untuk meningkatkan diri untuk bisa memahami dan meningkatkan potensi, kompetensi dan produktivitasnya sehingga dapat berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar mengadakan penelitian dengan cakupan materi lainnya berdasarkan pengembangan karir maupun produktivitas kerja pegawai yang peneliti lakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Sulita
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Hani T. Handoko. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE
- Hikmawati Fenti. 2018 . *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers Edisi 1 Cetakan 2
- Hamriani.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Pers
- Hasibuan Hasibuan, Malayu P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmawati Fenti. 2018 . *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers Edisi 1 Cetakan 2
- J.Ravianto. 2012. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga SIUP
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kasmawati. 2012. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Makassar: AlauddinUniversity Press
- Kaswan, M.M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi : Mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja*, Bandung : Alfabeta, cv

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2013 *Pengukuran kinerja berbasis Kompetensi* .Bogor :Penerbit Ghalia Indonesia
- Presetyo Bambang , Jannah Miftahul Lina.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, Edisi 1 Cetakan 10
- Rachmad Kriyanto.2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Rivai . 2014 , *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* , Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa DianaAngelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta : PT Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organizational*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Satrianegara M. Fais. 2013. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar,Alauddin University Pers
- Stephen P. Robbins Timothy A. 2017. *Judge.Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2009.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, cet.12*; Bandung, Alfabeta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit GarahaIlmu

Susanti Rita, Wahyuni Sri, dkk. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakan 1

Sutrisno, E., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.

Tegar Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*, Yogyakarta: Quadrant

Vivi Herlina. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Empat*, Jakarta: Rajawali

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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**KUESIONER PENELITIAN****PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA****PEGAWAI DI****KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN****A. Identitas**

- Nama :
- Jabatan :
- Lama Bekerja :
- Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi Bapak/Ibu sebagai pegawai dalam bekerja di kantor ini.
2. Bapak/Ibu dimohon mengisi identitas dengan lengkap, kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Bapak/Ibu dimohon memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan atau fakta dan diisi dengan sejujur-jujurnya yang terjadi pada Bapak/Ibu. Adapun pilihannya sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. PENGEMBANGAN KARIR

NO	PERNYATAAN	NILAI			
		SS	S	KS	TS
1	Pegawai yang memiliki kemampuan bekerja yang bagus berhak atas kesempatan promosi				
2	Pegawai bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) yang telah ditetapkan				
3	Pegawai sangat bersemangat untuk berprestasi dalam mencapai target dalam bekerja				
4	Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan				
5	Pegawai memiliki kompetensi dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dari pimpinan				
6	Tingkat pendidikan akademik pegawai memberikan peluang dalam mengembangkan kari				
7	Ilmu dan pengalaman yang pegawai dapatkan semasa kuliah/sekolah sangat bermanfaat dalam mengembangkan karir				
8	Pegawai dengan jenjang pendidikan yang				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	lebih tinggi akan lebih diutamakan mendapatkan promosi jabatan				
9	Pegawai selalu mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas				
10	Setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir melalui workshop dan pelatihan				
11	Pegawai merasa pelatihan yang diberikan oleh kantor berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja				
12	Pelatihan yang diberikan oleh kantor membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok kantor				
13	Pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengembangkan karir				
14	Pengalaman bekerja pegawai menjadi salah satu tolak ukur untuk mendapatkan promosi				
15	Pegawai memiliki penguasaan dalam pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PERNYATAAN	NILAI			
		SS	S	KS	TS
1	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja				
2	Pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas				
3	Pegawai mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan				
4	Pegawai akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya				
5	Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan target yang diinginkan atasan				
6	Pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk dapat meningkatkan produktivitas untuk mencapai target yang diharapkan				
7	Dalam melaksanakan tugas pegawai bekerja dengan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu 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.

	yang memuaskan				
8	Pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
9	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan				
10	Saya senang bekerja disini karena atasan selalu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan				
11	Pegawai senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dan bekerja				
12	Menurut saya pengembangan diri sangat bagus dalam menunjang produktivitas saya dalam bekerja				
13	Hasil pekerjaan yang pegawai capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi				
14	Pegawai diberikan keluwesan dalam hal kreativitas dalam bekerja				
15	Tingkat efektivitas dan afisiensi kerja pegawai baik dalam menghasilkan suatu hasil pekerjaan				



© Hak

Tabulasi Variabel X

No Responden	Pengembangan Karir (X)															Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	
1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	43
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	44
4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	44
5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	52
6	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	53
7	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
8	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	50
9	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	45
10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	50
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
12	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	46
13	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	4	38
14	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	49
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	47
16	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	2	2	34
17	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
18	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	47
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
21	2	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	35
22	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	2	1	2	41
23	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
24	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	41
25	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	4	44
26	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	44
27	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	1	4	45
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
29	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	43
30	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	39
31	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	48
32	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	49
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
34	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	48
36	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	40
39	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	36
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	48
41	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	40
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
43	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	45
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	43
45	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	55
46	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	52
47	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	44
48	3	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	38
49	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	50

1. Diarahkan ke arah yang positif.
2. Diarahkan ke arah yang negatif.
3. Diarahkan ke arah yang netral.
4. Diarahkan ke arah yang ambigu.
5. Diarahkan ke arah yang tidak jelas.
6. Diarahkan ke arah yang tidak pasti.
7. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
8. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
9. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
10. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
11. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
12. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
13. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
14. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
15. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
16. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
17. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
18. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
19. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
20. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
21. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
22. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
23. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
24. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
25. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
26. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
27. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
28. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
29. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
30. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
31. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
32. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
33. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
34. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
35. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
36. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
37. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
38. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
39. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
40. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
41. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
42. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
43. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
44. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
45. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
46. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
47. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
48. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.
49. Diarahkan ke arah yang tidak terduga.

atau suatu masalah.

Syarif Kasim Riau



© Hak

Tabulasi Variabel Y

No Responden	Produktivitas Kerja (X)															Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	51
2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	49
3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	50
4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	49
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
6	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	50
7	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	43
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	47
9	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
10	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	49
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
13	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	45
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
16	1	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	40
17	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	52
18	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	39
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
21	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	39
22	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
24	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	45
25	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	51
26	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	46
27	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	45
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
29	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	43
30	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	48
31	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	50
32	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	51
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
34	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	54
35	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	1	1	4	4	2	34
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	47
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
39	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	42
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	41
41	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	44
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
43	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	41
44	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	44
45	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	52
46	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
47	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	40
48	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	4	38
49	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	54

1. Diarahkan ke arah yang benar.
- a. Perencanaan yang baik.
- b. Penguji tidak meragukan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu masalah.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN HASIL PENGOLAHAN DATA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	42.4898	28.505	.428	.846
X02	42.6939	29.842	.370	.849
X03	42.8163	29.236	.393	.848
X04	42.8367	29.889	.265	.854
X05	42.7551	28.772	.578	.841
X06	43.2041	23.666	.802	.820
X07	43.1429	26.458	.583	.837
X08	43.5714	25.417	.578	.839
X09	42.9592	28.040	.599	.838
X10	43.0000	26.375	.675	.832
X11	42.7347	29.407	.392	.848
X12	42.7755	29.511	.440	.846
X13	42.9184	28.577	.437	.846
X14	43.1020	28.010	.437	.846
X15	42.7143	29.458	.316	.852

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	42.9592	21.707	.523	.827
Y02	43.1837	22.986	.447	.832
Y03	43.0816	22.660	.453	.832
Y04	43.1429	22.333	.625	.824
Y05	43.4490	21.211	.563	.824
Y06	43.3061	20.925	.590	.822
Y07	43.1429	22.458	.533	.828
Y08	43.3878	20.576	.649	.818
Y09	43.5510	21.919	.451	.832
Y10	43.3469	23.356	.253	.843
Y11	43.2857	21.458	.583	.823
Y12	43.0612	22.309	.440	.832
Y13	43.4082	23.122	.309	.840
Y14	43.3673	22.112	.406	.835
Y15	43.1837	24.320	.174	.844

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Pakkipi

an Syarif Kasim Riau



LAMPIRAN UJI KORELASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations

		Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.337	4.090

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.692	1	424.692	25.382	.000 ^b
	Residual	786.410	47	16.732		
	Total	1211.102	48			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Coefficients^a

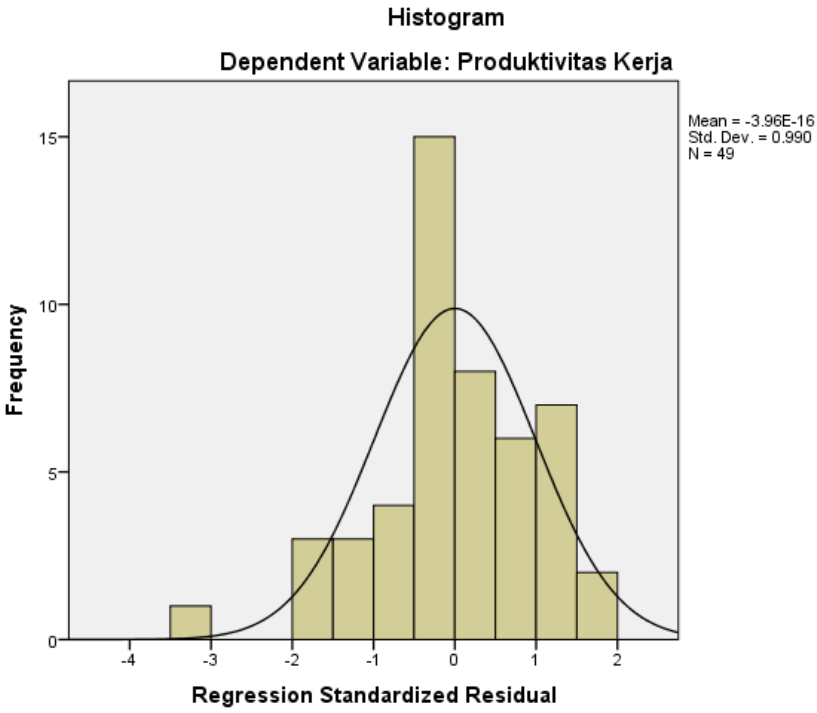
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.130	4.842		4.570	.000
	Pengembangan Karir	.527	.105	.592	5.038	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

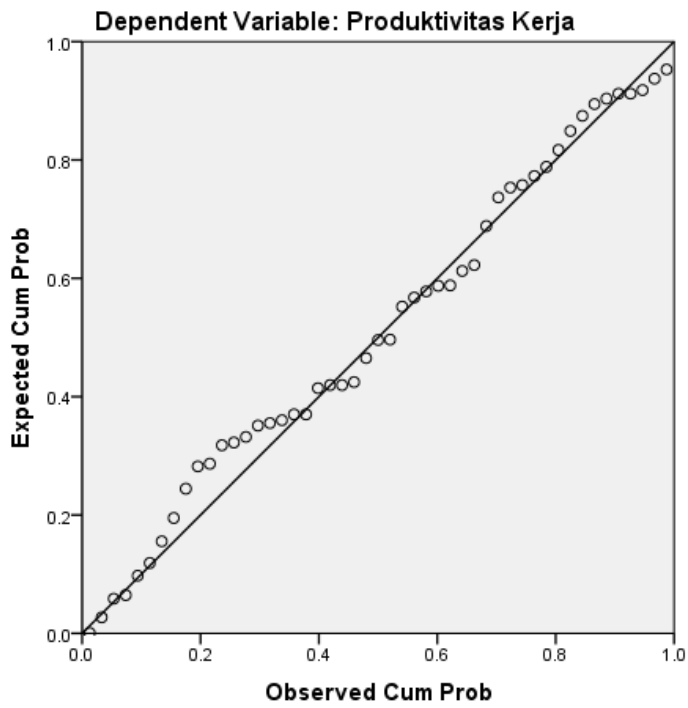


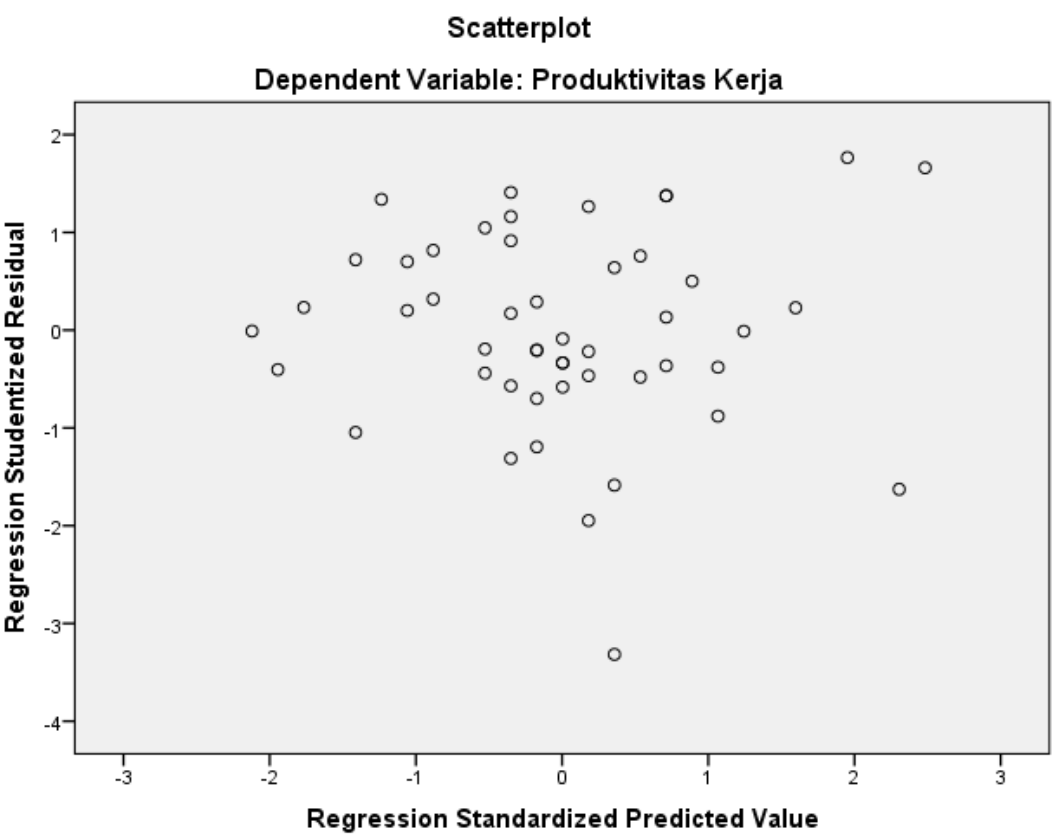
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

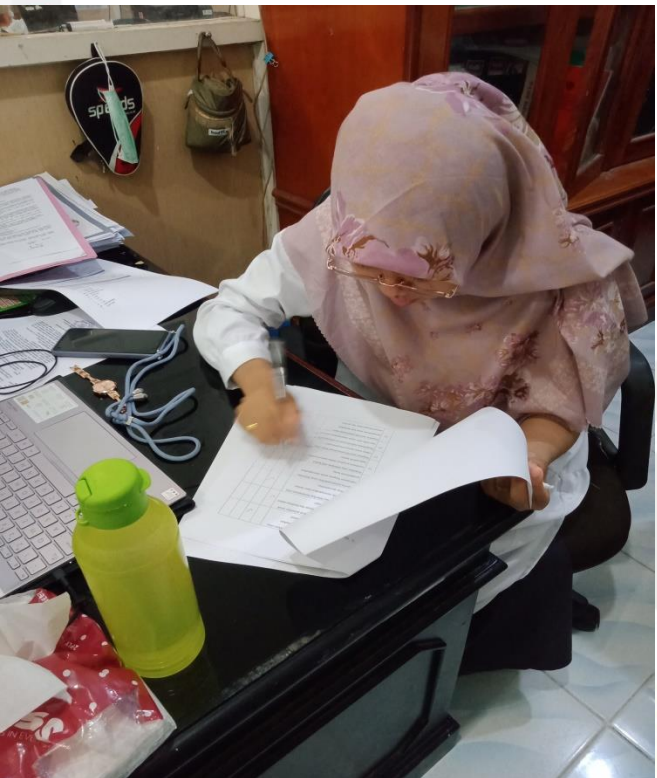
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 11 April 2022

Nomor B-1315/Un.04/F.IV/PP.00.9/04/2022

Biasa

1 (satu) Exp

Mengadakan Penelitian.

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

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: NADIA FADILATUL HUSNA
N I M	: 11840220627
Semester	: VIII (DELAPAN)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

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

"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman".

Adapun sumber data penelitian adalah :
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

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

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,

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

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

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

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

h.



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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 18 April 2022

Nomor : B-1350/Un.04/F.IV/PP.00.9/04/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,
**Kepala Kantor Kementerian Agama
Kab. Padang Pariaman**
di

Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: NADIA FADILATUL HUSNA
N I M	: 11840220627
Semester	: VIII (DELAPAN)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

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


"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman".

Adapun sumber data penelitian adalah :
Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

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

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,


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

Tembusan
1. Mahasiswa yang bersangkutan

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 tinjauan suatu masalah.
b. pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Pekanbaru, 30 November 2021

Nomor : B-11494/Un.04/F.IV/PP.00.9/11/2021

: Biasa

: 1 (satu) berkas

: Penunjukan Pembimbing

a.n. **Nadia Fadilatul Husna**

Kepada

Yth. **Dr. Yasril Yazid, MIS.**

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. **Nadia Fadilatul Husna** NIM. **11840220627** dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 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.



Dr. Imron Rosidi, MA

NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

Yth. Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam

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

Hal: Naskah Riset Proposal

Pekanbaru, 04 Januari 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Di
Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Dengan hormat,

Setelah membaca. Menulis, dan memeberi petunjuk serta mengadakan perubahan seperlunya Maka kami selaku dosen pembimbing menyetujui bahwasannya riset proposal saudari **NADIA FADILATUL HUSNA NIM 11840220627** dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN”** untuk diajukan pada seminar proposal Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Uin Suska Riau.

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian bapak/ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

Dr. Yasril Yazid, M.IS
NIP. 197204292005011004



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/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/47075
 TENTANG



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

1.04.02.01

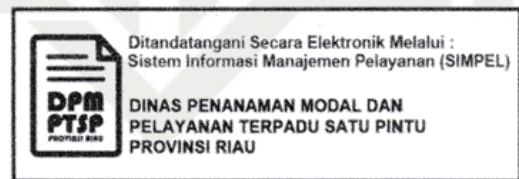
Sebagai Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Rekomendasi Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : 1315/Un.04/F.IV/PP.00.9/04/2022 Tanggal 11 April 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | NADIA FADILATUL HUSNA |
| 2. NIM- / KTP | : | 11840220627 |
| 3. Program Studi | : | BIMBINGAN KONSELING ISLAM |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN SUMATERA BARAT |
| 7. Lokasi Penelitian | : | KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN SUMATERA BARAT |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 14 April 2022



UIN SUSKA RIAU

Kembusan :
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 Bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan 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 mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel atau tiruan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



28 April 2022

Nomor : B- 1211 /Kk. 03/5-f/PP.07/04/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Surat Izin Penelitian

Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Saudara Nomor : B- 1350/Un.04/F.IV/PP.00.9/04/2022 Tanggal 18 April 2022 tentang Mengadakan Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan Izin Penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Nadia Fadilatul Husna
NIM : 11840220627
Jurusan/Fak : Bimbingan Konseling Islam
Judul : "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman"

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan penelitian
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud Saudara yang akan melaksanakan penelitian dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu, kepada Instansi terkait.
3. Mengirimkan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eks. kepada Kakankemenag Kabupaten Padang Pariaman Cq. Seksi Bimas Islam.
4. Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas, maka surat izin ini akan dicabut kembali.

Demikianlah kami sampaikan untuk dapat diketahui dan dipergunakan seperlunya, terima kasih.



Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Padang Pariaman

Syafrizai

Tembusan :

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
1. Yang bersangkutan

Hak Cipta dan Hak Milik 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.



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



RIWAYAT HUDUP

NADIA FADILATUL HUSNA, lahir di Tandikat Kecamatan Patamuan, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia pada tanggal 24 Juli 2000. Merupakan anak dari pasangan Ayahanda (Alm) Arsil, S.Ag dan Ibunda Elvi Susanti Anas yang menjadi anak pertama dari 4 bersaudara.

Memulai pendidikan pada tahun 2005 di RA Bundo Kandung Patamuan Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Dan melanjutkan pendidikan pada tahun 2006 di SD Negeri 03 Patamuan Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia dan selesai pada tahun 2012. Ditahun yang sama melanjutkan jenjang pendidikan di MTs Negeri Tandikat yang sekarang sudah berganti nama menjadi MTs Negeri 04 Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat yang selesai pada tahun 2015. Kemudian pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 01 Padang Sago Kecamatan Padang Sago Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di tingkat Strata Satu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan menyelesaikan studi pada tahun 2022. Semasa kulian penulis aktif pada organisasi diluar dan didalam kampus yaitu tergabung dalam organisasi IMAMIKA (Ikatan Mahasiswa Minang UIN SUSKA)

Motto penulis yaitu “lakukanlah apapun yang membuatmu bangga akan dirimu di masa depan”