

5387/BKI-D/SD-S1/2022

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR PEGAWAI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR DI PENGADILAN AGAMA
BATUSANGKAR KELAS IB SUMATERA BARAT**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

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

OLEH:

TUTI PURNAMA SARI

NIM. 11840220798

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444H /2022M**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
للإبوة الدعوة والنصاال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE
Jl.H.R.Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

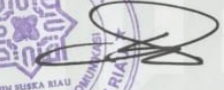
Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Tuti Purnama Sari
NIM : 11840220798
Judul : Pengaruh Hubungan Antar Pegawai Terhadap Pengembangan Karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB.

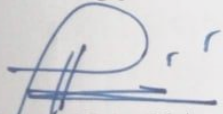
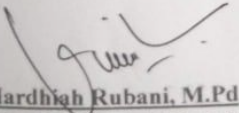
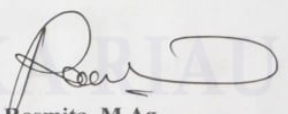
Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :
Hari : Kamis
Tanggal : 13 Oktober 2022

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, Oktober 2022
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi


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

Tim Penguji

<p>Ketua/ Penguji I</p> <p> Dr. Azni, S.Ag., M.Ag NIP. 19701010200701 1 051</p> <p>Penguji III</p> <p> Mardhiah Rubani, M.Pd NIP. 19790302200701 2 023</p>	<p>Sekretaris/Penguji II</p> <p> Rosmita, M.Ag NIK.19741113200501 2 005</p> <p>Penguji IV</p> <p> Zulamri, S.Ag., M.A NIP.19740702200801 1 009</p>
--	--

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

Nama : TUTI PURNAMA SARI
Nim : 11840220798
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP HUBUNGAN PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA BATUSANGKAR KELAS IB

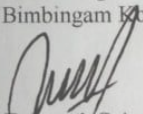
Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

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.

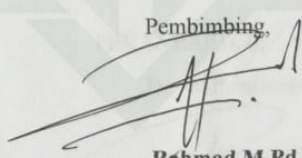
Mengetahui

Ketua Program Studi
Bimbingan Konseling Islam


Zulamri, S.Ag., M.A

NIP.197407022008011009

Pembimbing


Rahmad, M.Pd

NIP. 197812122011011006

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 4 (eksemplar)
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **TUTI PURNAMA SARI**

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **nama TUTI PURNAMA SARI, NIM 11840220798** dengan judul "**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP HUBUNGAN PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA BATUSANGKAR KELAS IB**" 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.

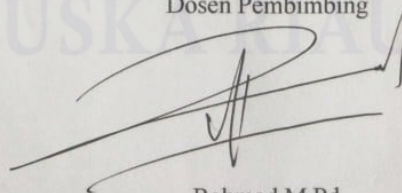
Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PEKANBARU, 14 - 09 - 2022

Dosen Pembimbing



Rahmad, M.Pd

NIP. 197812122011011006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERNYATAAN ORISINALITAS

NAMA : TUTI PURNAMA SARI

NIM :11840220798

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP HUBUNGAN PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA BATUSANGKAR KELAS IB** 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, 14 - September - 2022
Yang Membuat Pernyataan,



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.

ABSTRAK

Tuti Purnama Sari: **Pengaruh Hubungan Antar Pegawai Terhadap Pengembangan Karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB**

Latar belakang dari penelitian ini adalah karena kurangnya keharmonisan antara pegawai di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB yang mengakibatkan hubungan antar pegawai terganggu sehingga berefek pada pengembangan karir pegawai di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana penulis menganalisis data menggunakan statistik dengan menggunakan SPSS versi 22. Adapun populasi penelitian ini berjumlah 27 orang dengan total sampel 27 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa angket dengan 5 skala likert dan dokumentasi. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai r square adalah 0,443 dan di peroleh nilai t yaitu 4,459. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Hubungan Pegawai

ABSTRACT

Tuti Purnama Sari : **The Effect of Career Development on Employee Relations at the Batusangkar Religious Court Class IB**

The background of this study is due to a lack of harmony between employees at the IB clergy court which resulted in a disruption of staff relationships at the IB class of the faiths. The purpose of this study is to know if there is any effect on the development of career makers at the IB class of the faith. The research methodology used in this study is quantitative that the author analyzes data using statistik using version 22 SPSS. As for this research population to number 27 peoples with a total sample of 27. The research data collection technique is a questionnaire with five scales of licert and documentation. The value of the state receipts in the first nine months has been increased by 0,443 and the corresponding value of the t 4,459. The result of the study could be corresponding that there was an influence for clerks relationships at career development at the IB class of the Batusangkar of the religious court.

Keywords: *Clerks Relationships, Career Development*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum, Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Hubungan Antar Pegawai terhadap Pengembangan Karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelas Sarjana Sosial pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti telah banyak mendapat bantuan, dorongan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan penulis mengaturkan rasa hormat dan terimah kasih kepada:

1. Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Dr. Imron Rosidi, S. Pd, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melakukan Praktik Profesi (Job Training).
3. Dr Masduki, M.Ag, Dr. Toni Hartono, S.Ag,M.Si, Dr. Arwan, M.Ag selaku wakil dekan I, II, dan III fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Zulamri, S.Ag, MA selaku Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam yang memberikan pengaruh positif terhadap program studi dan mahasiswa khususnya.
5. Ibu Rosmita, MA selaku Sekretaris Program Studi Bimbingan Konseling Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Rahmad, M.Pd selaku Dosen Pembimbing skripsi saya atas bimbingan dan arahannya dari mulai pembutan proposal skripsi sampai selesai hingga tersusunnya laporan penelitian skripsi S1 saya ini.
7. Bapak Dr.H. Miftahuddin, S.Ag., M., Ag selaku Dosen Penasehat Akademik saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya selama di abngku kuliah S1.
8. Seluruh dosen tercinta serta pegawai jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
9. Ibu Nurmaisal, S.Ag., M.H selaku ketua Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB yang telah memberikan izin penelitian dan memotivasi penulis selama melaksanakan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Spesial kepada kedua orang tua ayah tercinta Syahrial dan Ibunda tercinta Efrida yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tidak pernah berhenti sehingga saya dapat menyelesaikan S1.
11. Kepada abang Deri, Pido Ihsan, kakak Titin Purnama Sari S.Pd dan adik Tania Febrima Sari, terimah kasih atas doa, bantuan dan segala dukungan.
12. Kepada Ketum Ihsanul Fikri, S.TP, Riri, Juju, Rere terimah kasih atas dukungan selama ini.
13. Dan semua yang memberikan dukungan yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Pekanbaru, 20 Agustus 2022

Penulis

Tuti Purnama Sari

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan Istilah	4
1.3 Permasalahan	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.3 Konsep Operasional	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Uji Validitas dan Reabilitas	33
3.6 Teknik Analisis Data	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1 Sejarah Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB	40
4.2 Letak Geografis Pengadilan Agama Batusangkar	41
4.3 Visi dan Misi Pengadilan Agama Batusangkar	42
4.4 Struktur Organisasi Pengadilan Agama Batusangkar	42
4.5 Uraian Tugas	42

BAB 5 HASIL dan PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	49
5.2 Pembahasan	65

BAB 6 PENUTUP

6.1 Kesimpulan	69
6.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Konsep Variabel X	25
2.2 Konsep Variabel Y	26
3.1 Tabel Rincian Waktu Penelitian	31
3.2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	34
3.3 Hasil Uji Validitas Hubungan Pegawai	35
3.4 Uji Reabilitas Pengembangan Karir	37
3.5 Uji Reabilitas Hubungan Pegawai	38
3.6 Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian	39
5.1 Frekuensi Jawaban Responden Jenis Kelamin	49
5.2 Frekuensi Jawaban Responden Pendidikan	50
5.3 Klarifikasi Jawaban Variabel X (Pendidikan)	50
5.4 Klarifikasi Jawaban Variabel X (Pelatihan)	52
5.5 Klarifikasi Jawaban Variabel X (Mutasi)	55
5.6 Klarifikasi Jawaban Variabel X (Promosi Jabatan)	56
5.7 Klarifikasi Jawaban Variabel Y (Membangun Hubungan Yang Baik)	58
5.8 Klarifikasi Jawaban Variabel Y (Komunikasi).....	60
5.9 Klarifikasi Jawaban Variabel Y (Pengendalian Emosi).....	60
5.10 Klarifikasi Jawaban Variabel Y (Keterbukaan).....	64
5.11 Analisis Regresi Linier Sederhana Model Summary	66
5.12 Analisis Regresi Linier Sederhana Anova	66
5.13 Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan era yang semakin maju mendorong manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk dan sumber daya manusia yang cukup besar. Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu perusahaan, organisasi dan masyarakat.¹ Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi keefektifan dalam dunia pekerjaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan dunia kerja tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang di butuhkan dalam dunia pekerjaan. Dunia pekerjaan merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik dalam perusahaan maupun organisasi.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan potensi kerja, pendidikan dan pelatihan.² Menurut Sadili Syamsudin pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir mempengaruhi hubungan antar pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang di lakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualitas dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika di butuhkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik. Pegawai di tuntut untuk menjaga hubungan antar pegawai dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki hubungan antar pegawai yang baik dapat menunjang terciptanya tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Pegawai adalah unsur penting dalam dunia pekerjaan karena pegawailah yang menentukan jalan atau tidak nya suatu pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi. Pegawai harus mulai untuk melihat karir mereka sabagai sebuah

¹Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 10

²Kadar Nurjaman, *Managemen Personalialia*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia, 2014), hal 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

urutan pekerjaan yang akan mereka jalani dalam organisasi di mana mereka bekerja. Pegawai yang memiliki hubungan yang baik dapat menghasilkan dampak positif terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Pegawai dengan hubungan yang tinggi akan mendukung terwujudnya pengembangan karir dalam dirinya, bekerja dengan penuh energi, antusias dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pengembangan karir yang sangat penting dalam sehingga dapat meningkatkan produktifitas sebuah perusahaan dan saling memberi kesejahteraan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Pegawai dalam dunia kerja ingin mengembangkan karirnya hal ini merupakan tujuan orang bekerja dalam jangka yang lama demi kesejahteraan hidupnya di masa yang akan datang.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara, yang tercantum pada Pasal 69 ayat 1 dan 2:

1. Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan instansi Pemerintahan.
2. Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang di maksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.³

Dalam Islam Pengembangan Karir juga di anjurkan sebagaimana di sebutkan dalam Al-Qur'an Surah Al-An'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya "Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhan mu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan."⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap orang sudah ada jenjang karirnya masing-masing yang di beri oleh Yang Maha Kuasa. Walaupun sudah ada jenjang karirnya disini di sebutkan bahwa jenjang karir itu tidak pelan dari apa yang mereka kerjakan. Jika individu bekerja dan berusaha dengan maksimal yang bertujuan untuk mengembangkan karirnya maka pengembangan karir pada dirinya akan terjadi. Tetapi apabila tidak ada usaha dalam diri individu tersebut maka pengembangan karir tidak akan terjadi dalam dirinya.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 69 ayat 1 dan 2

Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung Diponegoro, 2014) hal 145.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ranah Pengembangan Karir yang di ikuti oleh pegawai meliputi pelatihan pendidikan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan. Sehingga pegawai memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan mengenai karir yang digeluti untuk bisa mengembangkan karir di masa yang akan datang. Pengembangan Karir yang matang pada seseorang tidak lepas dari bagaimana hubungan pegawai dengan atasan, antara sesama pegawai. Pegawai akan saling berusaha untuk menjadi yang terbaik dan berlomba-lomba untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dan mendapatkan promosi jabatan dari organisasi. Pegawai akan di pandang dan dinilai baik kualitas pekerjaannya oleh atasan dengan cara mengembangkan karirnya disiplin, bekerja dengan giat dan memiliki *good personality*. Atasan akan melihat atau memandang dengan beberapa faktor jika pegawai memiliki faktor yang diinginkan oleh atasan dan juga memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai maka pegawai akan memiliki peluang besar dalam pengembangan karirnya.

Hubungan yang dimiliki pegawai didasarkan pada komunikasi, diantaranya ialah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Dimana komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan tentang bagaimana komunikasi yang di lakukan oleh pegawai guna untuk menjalin hubungan supaya tidak terjadi yang namanya miskomunikasi antara bawahan dengan atasan sedangkan komunikasi horizontal adalah komunikasi yang secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyamping atau sesama pegawai yang se-level maupun posisi yang sama.

Berdasarkan yang peneliti temukan pada saat melakukan praktek kerja lapangan di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB peneliti mendapatkan informasi bahwa hubungan antar pegawai yang ada di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB kurang harmonis dapat di buktikan dengan apabila salah satu pegawai mendapatkan informasi mengenai pekerjaan maka pegawai menginformasikan hanya kepada pegawai tertentu yang memiliki pemahaman yang sama tidak secara keseluruhan, dan sering terjadai kesalahpahaman komunikasi pada saat bekerja sehingga berdampak pada pengembangan karir pegawai yang ada di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Untuk mengurangi hal tersebut maka dilakukan pelatihan dan bimbingan teknologi secara daring, webinar, dan sosialisasi yang di adakan oleh Pengadilan Negeri atau yang lainnya. Dari penjelasan di atas peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Hubungan Antar Pegawai Terhadap Pengembangan Karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.2 Penegasan Istilah

1.2.1 Pengembangan Karir

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Menurut Siagian pengembangan karir adalah pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.⁵ Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Pengembangan karir merupakan bagian dari fungsi pengelolaan karir. Sebagai tata cara identifikasi potensi baik itu berkaitan dengan potensi karir maupun meteri hingga implementasi metode yang cocok perkembangan potensi tersebut.

1.2.2 Hubungan Antar Pegawai

Hubungan adalah kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu akan yang lain. Hubungan akan terjadi dalam setiap proses kehidupan manusia. Menurut Widjaja pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa di butuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang di kerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha.

Hubungan pegawai adalah hubungan dari pemberi kerja dengan pegawai di dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah di rencanakan oleh perusahaan. Hubungan pegawai merupakan fungsi sumber daya manusia dalam mengembangkan, memelihara, dan maningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan dengan efektif dan secara produktif berkomunikasi dengan karyawan, penyelesaian berbagai masalah, dan lain-lain.

1.2.3 Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB

Pengadilan Agama Batusangkar merupakan pengadilan tingkat pertama yang melaksanakan kekuasaan kehakiman di lingkungan Peradilan Agama yang berkedudukan di kota Batusangkar. Yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang beragama islam di bidang perkawinan, waris, wasiat, wakaf, zakat, dan ekonomi syariah. Yang memiliki fungsi

Siagian,P,Sondang,2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengadili, fungsi pembinaan, fungsi pengawasan, fungsi nasehat, dan fungsi administratif.

1.3 Permasalahan

1.3.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dipaparkan peneliti, identifikasi masalah yang ada yaitu

- a. Apakah pegawai memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai lain di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB?
- b. Bagaimana pengaruh hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB?

1.3.2 Batasan Masalah

Untuk lebih terfokusnya, penulis memberikan batasan masalah yaitu pada objek kajian, Bagaimana Pengaruh Hubungan Antar Pegawai terhadap Pengembangan Karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB.

1.3.3 Rumusan Masalah

Setelah mengetahui latar belakang dari penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan di teliti oleh peneliti adalah “Apakah ada Pengaruh Hubungan Antar Pegawai Terhadap Pengembangan Karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB?”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan daya guna dalam menemukan informasi mengenai bagaimana pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Hubungan Pegawai di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Praktisi

a. Bagi Jurusan

Dalam penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan berupa wawasan dan pengetahuan serta informasi kepada jurusan untuk meningkatkan mutu dan kualitas mahasiswa Bimbingan Konseling Islam.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini di gunakan untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengetahuan bagi peneliti selain itu manfaat lainnya bagi peneliti ialah memperoleh gelas Sarjana Strata Satu Sosial (S.Sos) pada prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

c. Bagi Lembaga

Di harapkan agar hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan secara ilmiah yang dapat dimanfaatkan oleh pihak Pengadilan tentang Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Hubungan Pegawai di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB Sumatera Barat.

d. Bagi Pegawai

Di harapkan bisa memberikan informasi mengenai bagaimana hubungan pegawai yang ada di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB untuk pengembangan karirnya di masa yang akan datang agar lebih baik lagi.

e. Manfaat Bagi Pembaca

Selain untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, penelitian di lakukan sebagai amal jariyah, yakni ilmu 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.

bermanfaat bagi pembaca yang sekiranya dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun kegunaan dari sistematika penulisan ini adalah untuk memberikan gambaran secara jelas agar tidak menyimpang dari pokok bahasan permasalahan yang diteliti peneliti, secara sistematis susunan skripsi penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, penegasan masalah, alasan memilih judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Kajian Teori dan Kerangka Pikir

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap hubungan karyawan yaitu berupa pengertian pengembangan karir, tujuan dan manfaat pengembangan karir, faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, indikator pengembangan karir, bentuk-bentuk pengembangan karir, hubungan pegawai, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antar pegawai. Dan pengaruh pengembangan karir terhadap hubungan pegawai.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang peneliti pakai mencakup desain penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Gambaran Lokasi Penelitian

Membahas tentang bagaimana sejarah berdirinya perusahaan tempat penelitian ini dilakukan, serta mengemukakan visi misi perusahaan, struktur organisasi dan tugas-tugas kerja dari pegawai di Perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas serta menguraikan hasil-hasil penelitian dari permasalahan sesuai dengan variabel yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bab ini penulis menyimpulkan hasil dari penelitian dan menyertakan saran didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



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

Kajian terdahulu merupakan salah satu proses dalam penelitian yang di gunakan sebagai acuan dasar penelitian, berupa perbandingan antara satu lkarya ilmiah dan karya ilmiah lainnya, selain itu kajian terdahulu ini berfungsi untuk menghindari manipulasi terhadap suatu penelitian serta dapat di gunakan sebagai penguat bahwa penelitian yang di lakukan penulis benar-benar belum pernah di teliti oleh orang lain. Adapun penelitian yang pernah di lakukan diantaranya:

2.1.1 Penelitian yang di lakukan oleh Ammar Balbed (2019)

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama ingin mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir untuk masa yang akan datang agar lebih baik lagi, tetapi dalam penelitian yang di lakukan oleh Ammar Balbed variabel nya adalah pengembangan diri, kinerja dan juga motivasi kerja karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan pengaruh pengembangan karir terhadap hubungan pegawai dimana variabelnya ialah pengembangan karir dan hubungan pegawai.⁶

2.1.2 Penelitian oleh Miftahuljannah dan Vina Islami

Mahasiswi program studi Managemen Administrasi Akademi Sekretari dan Managemen BSI Jakarta pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo (PERSERO) Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT Sucofindo (PERSERO) Jakarta. Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama ingin mengetahui bagaimana pengaruh perkembangan karir pada pegawai yang ada di sebuah perusahaan atau organisasi, tetapi dalam penelitian yang di lakukan oleh Miftahuljannah dan Vina Islami variabelnya adalah pengembangan karir dan kinerja pegawai, sedangkan

Balbed Ammar, 2019, *Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Managemen, Vol. 8, No 7,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian yang saya lakukan pengaruh perkembangan karir terhadap hubungan pegawai yang ada di sebuah perusahaan atau organisasi.⁷

2.1.3 Iin Sri Andriani (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Iin Sri Andriani dengan NIM 20300115008 pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Yang bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengembangan Karir di Kementerian Agama Kabupaten Gowa; (2) Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa; (3) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Penelitian ini adalah penelitian 'ex post facto'. Adapun Subyek penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa berjumlah 50 orang dan menggunakan Sampling Insidental. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial melalui regresi sederhana. Selanjutnya penyajian data menggunakan teknik presentase jawaban dari keseluruhan responden. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan pengembangan karir berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 40% dan kinerja pegawai berada pada kategori sedang 66%.

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan yang peneliti lakukan adalah sama sama membahas tentang pengembangan karir. Namun terdapat perbedaan di penelitian yang peneliti lakukan yakni pada variable, dimana peneliti menggunakan variabel X (pengembangan karir) sedangkan variabel Y(hubungan pegawai). Dimana peneliti menggunakan teknik sampling jenuh berjumlah 27 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana.

2.1.4 Mochamad Lutfi (2019)

Penelitian ini yang dilakukan oleh Mochamad Lutfi dengan NIM B94215054 bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Tujuan penelitian juga untuk mengetahui hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Selain itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis regresi promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Peneliti menggunakan metode

Miftahuljannah & Vina Islami, 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo (PERSERO) Jakarta*, Jurnal Cakrawala, Vol. XVII, No. 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif dalam penelitian. Peneliti menggunakan hipotesis asosiatif yang menggunakan metode kausal. Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini berlokasi di Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro dengan jumlah 17 responden. Hipotesis menunjukkan bahwa prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan berpengaruh signifikan dengan p Value 0,00 kurang dari 0,05 yang dapat dilihat dari tabel Anova bahwa memiliki pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Prestasi kerja terhadap promosi jabatan memiliki hubungan yang kuat atau tinggi sebesar 0,749 yang dapat dilihat dari tabel Corelation. Prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar yang dapat dilihat pada tabel Summary dengan nilai 56,4 % terhadap promosi jabatan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Model regresi yang digunakan peneliti dapat digunakan prediksi promosi jabatan dengan prestasi kerja di masa yang akan datang. Hal tersebut dikarenakan nilai SEE lebih kecil dari pada nilai simpangan baku. Nilai SEE sebesar 3,232 dan nilai simpangan baku sebesar 4,799. Adapun persamaan dari penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Mochamad Lutfi adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif serta memakai variabel independen atau variabel bebasnya yakni hubungan pegawai namun berbeda pada variabel dependen atau variabel terikatnya dimana penulis menjadikan pengembangan karir sebagai variabel dependennya. Dalam artian penelitian yang teliti dilakukan adalah untuk melihat apakah ada pengaruhnya antara hubungan antar pegawai dengan pengembangan karir pegawai.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Simamora pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan pabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga, mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.⁸

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupannya dalam organisasi atau dalam

Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GRAHA ILMU, Yogyakarta, 2012, Hlm.117

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.⁹

Sedangkan pengertian pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara *diklat* (*penyelenggaraan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai*) dan cara *nondiklat*.¹⁰

Menurut Hasto Joko Nur Utomo pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) dari perencanaan karir (proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir). Menurut A Sitohang pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Gauzali pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka pencapaian karir yang di inginkan. Dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir adalah

Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002, Hlm.219

¹⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta, 2002, Hlm.183-184

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

suatu usaha atau implementasi dari perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia baik pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan maupun dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Pengembangan karir menurut pandangan Syamsudin sebagai suatu keadaan dimana terjadi kenaikan status seseorang terhadap jalur karir yang ditetapkan oleh sistem karir suatu perusahaan.

Pengembangan karir membantu pegawai untuk menelaah karir apa yang akan dipilih pada masa yang akan mendatang. Pengembangan karir memiliki tujuan untuk menganalisis minat serta kemampuan pegawai sehingga tercapainya kecocokan atau keselarasan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pengembangan karir organisasi dapat juga meningkatkan sikap atau karakter baik pegawai terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan karirnya, alokasi sumber daya manusia yang efisien, serta meningkatkan loyalitas antara pegawai.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

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

Tujuan Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Mangkunegara adalah sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap organisasinya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
- h. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

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

- a. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
- b. Menjamin ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan.
- c. Meningkatkan motivasi karyawan.
- d. Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik.

Sedangkan manfaat yang diperoleh karyawan dari pengembangan karir adalah :

- a. Meningkatkan tanggung jawab
- b. Memaksimalkan penggunaan potensi seseorang
- c. Meningkatkan otonomi
- d. Menambah tantangan dalam bekerja.

Sedangkan manfaat pengembangan karir secara umum adalah :

- a. Mengembangkan prestasi kerja pegawai.
- b. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- c. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
- e. Memberikan kepastian hari depan.
- f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.¹¹

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Dalam perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh pegawai dalam merencanakan karirnya dan oleh organisasi dalam membantu pegawainya untuk merencanakan serta merealisasikan karirnya yaitu kehidupan karir, jenjang karir, dan jalur-jalur karir. Perencanaan ini sangat diperlukan dalam upaya menentukan apa yang dilakukan organisasi sehingga perencanaan karir individu akan bermanfaat bagi organisasi atau mendukung tujuan-tujuan organisasi.

Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

a. Hubungan pegawai dan organisasi

Menurut Hasto dan Meilan hubungan antara pegawai dan organisasi haruslah saling menguntungkan satu sama lain. Pegawai memberikan kinerja yang menjadikan organisasi/ instansi berkembang, sebaliknya organisasi memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah bekerja dan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya dan bagaimana hubungan bawahan terhadap atasan dan hubungan pegawai satu dengan pegawai lain apakah hubungan yang di jalin efektif, positif, atau negatif dan menguntungkan. Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi.

b. Personalita pegawai

Hasto dan Meilan mengatakan bahwa manajemen karir yang baik adalah yang mampu melihat personalitas pegawai. Dengan begitu dapat menyeimbangkan kedua kubu yang berbeda menjadi lebih aktif dengan porsi sewajarnya. Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius,

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengankarirnya sendiri.
- c. Faktor eksternal

Menurut Hasto dan Meilan pihak eksternal biasanya memiliki dampak besar ialah yang berkepentingan dan memiliki kekuasaan yang berdampak besar bagi instansi. Pengaruh lingkungan eksternal antara lain peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, tingkat kompetisi dan lokasi dari instansi.
 - d. Politik dalam organisasi

Hasto dan Meilan menyatakan bahwa manajemen karir akan menjadi sesuatu yang sia-sia jika terdapat virus politik dalam instansi. Contoh yang di maksud dengan politik adalah nepotisme, feodalisme, danlain sebagiannya.
 - e. Sistem penghargaan

Penghargaan yang di berikan oleh instansi harus sesuai dengan apa yang telah di hasilkan, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dari instansi tersebut. Penghargaan yang di berikan bisa berupa dengan tunjangan, kenaikan jabatan, promosi dan lain sebagainya. Instansi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secarasubyektif.
 - f. Jumlah pegawai

Hasto dan Meilan menyatakan semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.
 - g. Ukuran organisasi

Menurut Hasto dan Meilan ukuran instansi yang di maksud merupakan jumlah jabatan yang terdapat dalam instansi termasuk dengan jenis pekerjaan, personal pegawai. Ukuran organisasi yang di maksud mengenai hubungan antara jenis pekerjaan yang ada serta jumlah pegawai yang di butuhkan dalam mengisi kekosongan posisi atau jabatan. Organisasi yang sudah besar akan memiliki pembagian pekerjaan dan jabatan lebih kompleks dibandingkan dengan organisasi yang tidak terlalu besar
 - h. Kultur organisasi

Menurut Hasto dan Meilan organisasi ada yang bersifat profesional, demokratis, objektif serta rasional. Selain itu terdapat juga organisasi yang bersifat rasional, otoriter dan feodalistis. Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur professional, obyektif, rasional dandemokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

i. Tipe manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang.¹²

d. Dampak Tidak Adanya Pengembangan Karir

Organisasi yang meniadakan pengembangan karir akan mengalami penurunan efektivitas secara menyeluruh. Kurangnya pengembangan karir akan mengganggu proses *staffing*, terutama di karenakan meningkatnya keluar-masuk pegawai. Di sampung tingginya penggantian pegawai, biaya rekrutmen, penggunaan talenta yang tidak oktima, ketidakpuasan pegawai, masalah kinerja, terhambatnya kemajuan, berkurangnya promosi jabatan, kinerja yang bermasalah, serta potensi deskriminatif juga sering memiliki dampak yang signifikan terhadap proses *staffing*.

e. Proses Pengembangan Karir

Perusahaan atau organisasi memiliki pandangan untuk dapat membantu pegawainya mengelola pengembangan karirnya menggunakan suatu proses. Proses tersebut adalah serangkaian Langkah yang dapat membantu pegawai mengidentifikasi dan memburu tujuan karir, disertai dengan tujuan pengembangan yang tepat guna untuk mencapai tujuan karir jangka psanjang. Menurut Steward dan Brown, proses pengemabangan karir ini meliputi empat tahapan : *self assessment*, *reality check*, *goal setting*, dan *action planning*.

Pertama, self-assesment merupakan proses dimana pegawai menentukan minat, nilai, kepribadian serta kecakapan,. *Self assessment* sering melibatkan tes berupa tes psikologi. *Self assessment* juga meminta pegawai untuk berfikir dan menimbang arah yang akan mereka tempuh dimasa yang akan dating. Ini dapat dilakukan pegawai dengan bantuan penyelia atau orang yang ahli dalam bidang *coaching* atau konseling karir.¹³

¹² Hasto Joko Utomo dan Meilan Sugiarto, *Managemen*, (Yogyakarta: Ardana Media,2007) hal 142-145

¹³ Kaswan,*Career Developmental* (Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan), (Bandung: Cv. Alfabeta,2014), hal 48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kedua, tahapan *reality check*. Dimana pada tahapan ini pegawai mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah self-assesment itu realistik dan bagaimana *assessment* itu sesuai dengan masa mendatang. Pegawai meminta bantuan penyelia untuk memperoleh *reality check*, dimana penyelia biasanya menyediakan informasi mengenai kekurangan dan kelebihan serta peluang yang ada diperusahaan/organisasi.

Ketiga, *goal setting* yakni menetapkan kemajuan atau capaian untuk masa depan, seperti posisi apa yang akan diduduki, serta usaha-usaha dalam perkembangan yang dikejar. Misalnya, seorang pegawai ingin menjadi CAO (*Chief Accounting Officer*) dalam jangka panjang, maka pegawai tersebut harus punya rencana seperti memiliki kecakapan dalam analisis finansial, auditing, perencanaan pajak korporat dan lain sebagainya yang mendukung posisi tersebut.

Keempat, dalam *action planning* pegawai membuat rencana bagaimana caranya agar tujuannya tercapai. Dalam banyak kasus, *action planning* bermakna memilih peluang perkembangan yang sesuai dengan tujuan karirnya tersebut.

f. Implementasi Pengembangan Karir

Caruth dan Pane memberikan gambaran secara khusus mengenai implementasi pengembangan karir yang dilakukan sebuah organisasi memiliki beberapa tujuam dasar, yakni :

1. Mendorong pertumbuhan : aktrivitsa perkembangan dapat menmabha kemampuan baru karyawan agar menjadi lebih cakap. Kegiatan yang berfokus pada karir membantu mewujudkan potensi bagi pegawai.
2. Mengembangkan keterampilan baru : perencanaan dan pengembangan karir berusaha mengidentifikasi keterampilan yang akan dibutuhkan dimasa yang akan datang serta menyediakan kesempatan untuk memiliki keterampilan.
3. Mengurangi *Plateuing* (kejenuhan): didalam sebuah organisasi,pegawai yang tampaknya maju pada posisi tertentu selanjutnya akan mengalami kejenuhan. Dengan ini pengembangan karir yang bersifat individualisasi sebagaian pegawai dapat megalami kemajuan lebih lanjut. Pengembangan karir mencoba utuk mnegurangi kejenuhan ini.
4. Memuaskan harapan pegawai : setiap pegawai dalam sebuah organisasi tentunya memiliki harapan dalam pekerjaan. Harapan ini meliputi kemajuan, Pendidikan, dan pengembangan dalam pekerjaan, atau peluang untuk memperoleh pengalaman baru.
5. Meningkatkan Tingkat dipekerjakan : Program perencanaan dan pengembangan karir yang direncakana dengan baik, dan dirancang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan hati-hati dapat menghasilkan manfaat yang substansial bagi organisasi dan juga pegawai. Program ini tentunya juga mempunyai manfaat untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan memuaskan kebutuhan dasar pegawai.

g. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Hasibuan terdiri atas:

- a. Pendidikan
Pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, dengan kata lain yang mendapatkan pendidikan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan pendidikan.
- b. Pelatihan
Pelatihan didefinisikan sebagai fasilitas yang di peroleh pegawai dari organisasi untuk dapat membantu meningkatkan kualitas kerja dan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang di geluti. Hal ini biasanya melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik.
- c. Mutasi
Mutasi dapat diartikan sebagai perpindahan anggota dari suatu jabatan atau pekerjaan ke jabatan lain atau antar daerah yang merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status pegawai dalam lingkup organisasi. Mutasi ialah kegiatan dari pemimpin perusahaan baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintah) baik untuk mengembangkan sumber daya manusia atau pegawai. Mutasi atau pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, dan tanggung jawab yang sama.
- d. Promosi jabatan
Promosi jabatan adalah peningkatan jenjang karir pegawai ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya yang merupakan salah satu pencapaian pengembangan karir dengan wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.¹⁴

¹⁴ Hasibuan, 2012, *Managemen Sumber Daya Alam*, cet ke-13, (Jakarta: Bumi Aksara), hal 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

h. Tahapan Pengembangan Karir

Pengembangan karir identik terhadap pengembangan individu pula. Yang di maksud dengan karir yaitu akumulasi tugas dan tanggung jawab kerja yang telah dilaksanakan pegawai dalam periode kerja atau tugas yang di emban yang memberikan kelangsungan, keteraturan serta nilai dalam kehidupan yang bersangkutan. Perjalanan karir seorang pegawai pada dasarnya terdiri dari empat tahapan, mulai dari penajakan, pematangan, pemeliharaan, serta kemunduran. Yang biasanya terjadi ialah perjalanan atau pertumbuhan karir seseorang berjalan seiring pertumbuhan umur.

- 1) Antara usia 15-24 tahun, dimana pada tahap ini seseorang masih menimba ilmu pengetahuan dan mengenyam bangku pendidikan. Meskipun demikian pada tahap ini mereka sudah mulai memiliki angan-angan terhadap pekerjaan yang cocok, pada tahap ini mereka mulai melakukan penajakan terhadap berbagai jenis pekerjaan disekitar yang dapat mereka lakukan dan menganggap cocok dengan kemampuan yang ada.
- 2) Antara usia 25-44 tahun, pada fase ini sudah muncul kematapan diri terhadap pekerjaan yang mereka geluti saat ini. Mereka tidak memiliki ketertarikan untuk mencoba dan mencari pekerjaan yang baru kecuali mereka dalam keadaan yang mendesak misalnya ketika mereka mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), pada saat ini mereka cenderung lebih terfokus pada kestabilan ekonomi keluarga.
- 3) Ketika usia 45-60, fase ini dapat di sebut sebagai puncak karir dan tahap pemeliharaan di sini pegawai sudah merasa nyaman, cocok, dan memelihara karir yang sudah dipilih dengan tekun dan rajin. Pada fase ini sudah tidak ada lagi keinginan untuk berpindah pekerjaan, yang ada hanya bagaimana meningkatkan kualitas kerja mereka.
- 4) Usia 60 tahun ke atas (55 tahun bagi Indonesia), tahap dimana seseorang sudah melewati puncak dalam perjalanan karir mereka dan menunjukkan tanda-tanda penurunan kinerja. Dalam rentang usia inilah mereka sudah mulai mempersiapkan diri untuk menunggu masa pensiun hingga bahkan menghentikan pengembangan karir mereka.¹⁵

i. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai adalah hubungan dari pemberi kerja dengan pegawai di dalam sebuah organisasi untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk

¹⁵ Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Umsu Press, 2021) cet 1, hal 154-155

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai tujuan atau visi misi yang telah di rencanakan oleh perusahaan.¹⁶ Hubungan pegawai merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan dan merupakan fungsi sumber daya manusia dalam mengembangkan, memelihara, meningkatkan hubungan antara perusahaan dengan pegawai dengan efektif berkomunikasi dengan karyawan, penyelesaian berbagai masalah. Pengembangan karir erat kaitannya dengan hubungan kerja pegawai. Hubungan kerja dapat di artikan sebagai hubungan yang terjadi antara pegawai satu dengan pegawai lain dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

j. Hubungan pemimpin dengan bawahan (hubungan vertikal)

Sebuah organisasi memerlukan pemimpin sebagai figur dan menggerakkan sumber daya manusia agar langkah-langkahnya teratur pada suatu tujuan yang sama. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang di sengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Perilaku komunikasi manajerial dari seorang pemimpin adalah kemampuan untuk menyampaikan ide kepada seluruh staf, dengan maksud agar pesan atau ide yang di sampaikan dapat di pahami sesuai dengan isi pesan yang di maksud. Hubungan pemimpin dengan bawahan merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi bagaimana atasan dalam membina, mengarahkan bawahan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut. Pemimpin berperan penting dalam sebuah organisasi dengan kata lain maju atau berkembangnya sebuah organisasi juga di pengaruhi oleh bagaimana sikap atasan terhadap bawahan.

k. Hubungan kerja antara pejabat pada tingkat yang sama (hubungan horizontal)

Pada hubungan antar pegawai cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat di katakan perilaku individu terhadap kelompok. Dalam sebuah organisasi hubungan antar pegawai di tuntutan untuk saling akur dan berinteraksi dengan baik, karena apabila hubungan antar pegawai kurang harmonis maka pegawai akan menjadi kurang fokus dan kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hubungan antar pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan, serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan sehingga karyawan merasa

¹⁶ Eugene Mckenna dan Nic Beech, *The Essence of Managemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi,2000), hal 223

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

nyaman dan dam fokus untuk melakukan tugas serta menghasilkan hal-hal yang positif.

2.2.2 Hubungan Pegawai

a. Strategi Hubungan Pegawai

Strategi hubungan pegawai berkaitan dengan perumusan dan pelaksanaan rencana yang harmonis serta produktif dan kebutuhan pegawai untuk diperlakukan secara adil dan baik. Rencana ini akan di dasarkan pada kebijakan organisasi tentang bagaimana seharusnya berhubungan dengan pegawai. Hubungan pegawai dapat mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Hubungan pegawai termasuk perlakuan adil/ tidak diskriminatif dan pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia, juga dapat meningkatkan retensi pegawai.

b. Iklim hubungan pegawai

Iklim hubungan pegawai organisasi merupakan persepsi dari manajemen, karyawan dan perwakilan mereka tentang cara-cara dimana hubungan pegawai dilakukan dan bagaimana berbagai pihak berperilaku ketika berhadapan satu sama yang lain. Iklim hubungan pegawai bisa baik, buruk atau acuh tak acuh menurut persepsi tentang sejauh mana :

- a. Manajemen dan pegawai percaya satu sama lain
- b. Pegawai manajemen memperlakukan adil dan dengan pertimbangan
- c. Manajemen itu buka tentang yang telah di kerjakannya dan niat, hubungan pegawai kebijakan dan prosedur ini memang sudah terbuka. Hubungan harmonis pada umumnya dipertahankan setiap harinya, kerjasama yang berakibat pada bersedia dibanding enggan penyerahan
- d. Pegawai umumnya berkomitmen untuk kepentingan organisasi dan sama memperlakukan mereka sebagai manajemen pemangku kepentingan yang kepentingannya harus dilindungi sejauh mungkin.

c. Proses hubungan pegawai

Hubungan pegawai berhubungan dengan cara mengelola dan memelihara hubungan kerja, dengan mempertimbangkan implikasi dari gagasan kontrak psikologis. Ini berarti berurusan dengan pegawai baik secara kolektif melalui serikat buruh mereka atau secara individu: penanganan praktek kerja, syarat dan kondisi kerja dan masalah yang timbul dari pekerjaan dan menyediakan pegawai dengan suara dan berkomunikasi dengan pegawai.

d. Kebijakan hubungan karyawan

Kebijakan hubungan karyawan mengekspresikan filosofi organisasi pada jenis hubungan yang diinginkan antara manajemen pegawai dan karyawan jika perlu serikat mereka dan bagaimana tawar-menawar gaji kerja harus dikelola. Sebuah kebijakan kemitraan sosial akan bertujuan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengembangkan dan mempertahankan yang positif, produktif, kooperatif, dan saling percaya.

e. Pengaruh pengembangan karir terhadap hubungan pegawai

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto faktor yang mempengaruhi pengembangan karir di suatu organisasi yaitu hubungan pegawai dan organisasi, personalia pegawai, faktor eksternal, aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar, politik dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen. Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang di laksanakan dalam rangka mengembalikan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Tentunya pengembangan karir erat kaitannya dengan hubungan pegawai, karena menurut Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto faktor yang mempengaruhi pengembangan karir salah satunya adalah hubungan pegawai. Baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antara sesama pegawai.

f. Indikator Hubungan Pegawai

Indikator hubungan pegawai menurut Ozer dalam jurnal Emba sebagai berikut:

a) Membangun hubungan yang baik

Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan membantu pegawai merasa diterima di tempat kerja karena jika pegawai merasa sudah di terima maka pegawai akan menghargai pegawai lain dan menjalin hubungan yang positif. Membangun hubungan yang positif atau hubungan yang baik antar pegawai bisa di lakukan dengan memperlakukan setiap orang dengan adil tanpa pandang buluh, tidak memihak kepada siapapun, mengakui kesalahan dan temukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut, bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu pekerjaan pribadi ataupun pekerjaan dengan tim rekan kerja, dan berhati-hati dengan media sosial karna media sosial merupakan salah satu sarana untuk bisa membangun hubungan dengan pegawai lain, jika ingin mengupload atau membagikan sebuah postingan tentunya kita harus berhati-hati dengan perkataan yang akan di buat dan memikirkan apa dampak dari postingan tersebut.

b) Komunikasi

Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting. Bukan hanya dalam kehidupan, namun dalam kehidupan umum. Komunikasi tidak terbatas pada kara-kata yang terucap belaka,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melainkan bentuk dari apa saja interaksi, senyuman, anggapan kepada yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, sikap dan perasaan yang sama. ¹⁷Komunikasi dapat di maknai sebagai jalannya proses dimana seseorang maupun sekelompok orang menciptakan serta menggunakan sejumlah informasi agar saling terhubung dengan lingkungan kerja sekitar yang dapat di pahami oleh kedua belah pihak berkaitan. Dalam sebuah organisasi komunikasi sangat penting karna dengan adanya komunikasi maka pekerjaan yang di lakukan akan lebih mudah. Apabila komunikasi berlangsung maka di harapkan untuk mendengar dan menyimak dengan seksama jika tidak maka akan terjadi mis komunikasi atau kesalah pahaman dalam menerima informasi yang di berikan, inilah yang sering terjadi antar pegawai dalam organisasi.

- c) Pengendalian emosional
Pengendalian emosi merupakan suatu bentuk usaha yang menitik beratkan pada penekanan reaksi yang tampak terhadap suatu rangsangan yang menimbulkan emosi dan mengarahkan energi emosi ke suatu bentuk ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima oleh lingkungan. Pengendalian emosional bisa dilakukan dengan cara menghindar atau menjauh dari tempat yang membuat emosi untuk sementara waktu, atau bisa dengan beristigfar dan sholat.
- d) Keterbukaan
Keterbukaan merupakan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain. Keterbukaan ialah sikap dan perasaan untuk selalu bertoleransi serta mengungkapkan kata-kata dengan sejujurnya sebagai landasan hubungan yang positif antara satu dengan yang lainnya. Keterbukaan tidak dapat di lakukan oleh semua orang tergantung kepada gender atau jenis kelamin dan kepribadian. Akan tetapi jika terlibat dalam sesuatu organisasi maka di tuntutan untuk terbuka baik atau buruknya sesuatu. Apabila semuanya terbuka maka hubungan antara pegawai dalam organisasi akan positif. ¹⁸

¹⁷ Zul Amri, *Bimbingan dan Konseling Industri*, (Pekanbaru, 2015), hal 82

¹⁸ Chelcia F. Polakitang dkk, *The Effect Of Human Relation, Workload and Indirect Compensation On Operational Employee Performance*, Vol. 7 No. 3 (2001), hal 2622

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Konsep operasional digunakan untuk menjelaskan batasan-batasan variabel konsep yang hendak di ukur dan di teliti dalam sebuah penelitian. Untuk memberikan pemahaman terhadap konsep yang akan di teliti maka di perlukan adanya pembatasan dari judul penelitian, yaitu:¹⁹

2.3.1 Variabel Independent (bebas)

Variabel Independent adalah variabel yang di duga sebagai penyebab atau yang mempengaruhi perubahan dari variabel yang lainnya (dependent). Variabel independent dalam penelitian ini adalah hubungan pegawai.

2.3.2 Variabel Dependen (terkait)

Variabel depent adalah variabel yang di duga sebagai akibat atau yang di pengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah pengembangan karir.

Penelitian ini berkenaan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap hubungan pegawai di pengadilan agama Batusangkar kelas IB. Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang.²⁰ Dalam hal ini pengaruh lebih kepada suatu hal yang dapat membawa perubahan pada diri seseorang baik itu sifat, watak dan juga perbuatan seseorang pada penelitian ini di tujukan pada sifat bagaimana hubungan seseorang individu pada dunia kerja terhadap pengembangan karirnya.

Pengembangan karir seorang pegawai akan di pengaruhi oleh hubungan pegawai dalam organisasi. Apabila pegawai bisa menjaga hubungan yang baik dengan pegawai lain maka pekerjaan yang mereka lakukan akan terasa ringan dan menyenangkan tetapi apabila pegawai tidak bisa menjaga hubungan nya dalam dunia kerja dengan pegawai lain maka akan terjadi yang namanya kecelakaan kerja karena pegawai akan kehilangan kosentrasi dan juga keseriusan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

2.3.3 Defenisi Konsepsional

Konsepsional merupakan suatu pemikiran umum yang menggambarkan hubungan antara konsep khusus yang akan menentukan variabel yang akan

¹⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta), 2016

²⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1996 hal 747

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

saling berhubungan antara keduanya.²¹ Hubungan pegawai adalah hubungan dari pemberi kerja dengan pegawai di dalam suatu perusahaan atau oragnissi untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah di rencanakan oleh suatu perusahaan.

2.3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang di gunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya untuk mengetahui pengaruh hubungan pegawai (X), yang dikemukakan oleh Ozer sebagai berikut:

Tabel 2.1

Konsep Variabel Pengembangan Karir (Variabel X)

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item Pernyataan	Jumlah
Pengembangan Karir	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang pendidikan - Memilih jabatan sesuai dengan pendidikan - Melanjutkan pendidikan berdasarkan jabatan 	1, 5, 12, 10, 22, 28	6
	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja dan karir di masa depan 	3, 7, 9, 14, 17, 19, 23, 25, 26, 29	10
	Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pemindahan jabatan demi tercapainya keseimbangan organisasi 	4, 8, 20, 27, 30	5

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cet-16* (Jakarta:Rineka Cipta,2020), hal 109

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Promosi Jabatan	- Profesional dalam bekerja	2, 6, 11, 13, 16, 18, 21, 24	8
-----------------	-----------------------------	------------------------------	---

Tabel 2.2

Konsep Variabel Hubungan Pegawai (variabel Y)

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item Pernyataan	Jumlah
Hubungan Pegawai	Membangun hubungan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> - Memperlakukan semua pegawai dengan adil - Mempunyai hubungan yang positif 	32, 35, 38, 40, 43, 47, 49, 53	8
	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu berkomunikasi dengan baik - Mengerti dengan aturan berkomunikasi 	31, 36, 41, 51, 55	5
	Pengendalian Emosional	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengendalikan mood dan pikiran - Tidak terbawa emosi yang berlebihan 	33, 42, 48, 50, 54, 58, 60	7
	Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> - Terbuka pada semua pegawai - Memiliki sikap toleransi - Mampu berinteraksi sesama pegawai 	34,37, 44, 52, 59	5

2.3.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara yang bersifat logis dan sistematis terhadap gejala yang di teliti. Fungsi dari kerangka berfikir sebagai

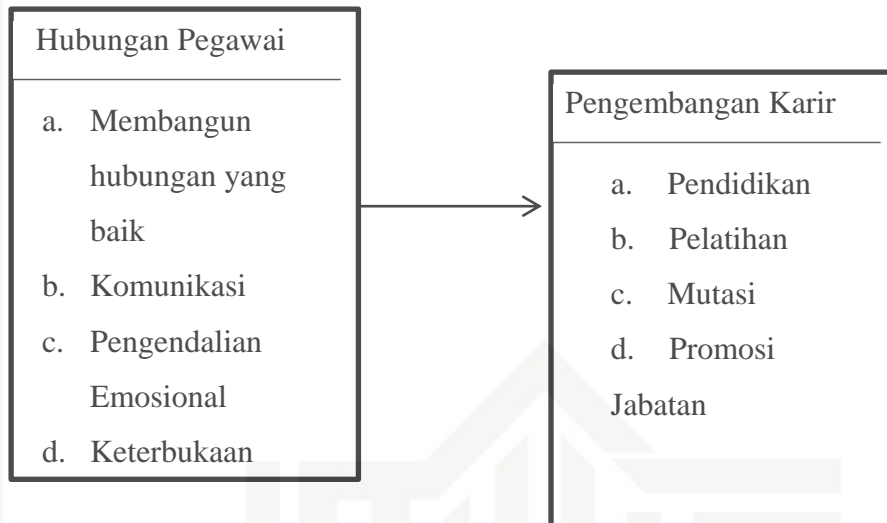
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tulang punggung penelitian yang di edukasi dari teori atau hanya berupa kerangka pernyataan logis, logical framework (kerangka logis).²² Banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang. MenurutHasto Joko Nur Utomo faktor yang mempengaruhi perkembangan karir ialah. Pengembangan karir berpusat pada kebutuhan yang di hubungkan dengan kegiatan dan hubungan pegawai sehingga pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.

Pengembangan karir menunjukkan adanya kebijakan organisasi sebagai penentu ada tidaknya pengembangan karir pada sebuah organisasi. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang baik maka organisasi akan memperhitungkan untuk pengembangan karirnya, yang di latar belakang oleh pendidikan semakin tinggi pendidikan pegawai maka semakin besar peluang untuk pengembangan karirnya yang di selingi dengan kerja keras, terus belajar dan berusaha. Berusaha bisa di lakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada di organisasi guna untuk menambah pengetahuan agar bisa untuk mengembangkan karir pada masa yang akan datang. Pelatihan yang di ikuti akan menambah pengetahuan dan juga pengalaman kerja yang secara tidak langsung akan mempengaruhi pada kesetiaan pegawai paada organisasi karena apabila pegawai telah senang menggeluti pekerjaannya dan tempat yang membauatnya nyaman maka pegawai akan bertahan pada organisasi tersebut dan mengembangkan karirnya.

²² DR.Dewi Sadiyah,S. Ag., M.Pd, *Metode Penelitian Dakwah* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2015), hal 70-71



2.3.6 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang telah di tentukan oleh peneliti, masih harus di buktikan atau di tes, dan di uji kebenarannya.²³ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang belum empirik.

Hipotesis di rumuskan untuk memberikan kejelasan dan fokus terhadap suatu masalah penelitian, tetapi tidak selalu setiap penelitian harus mempunyai hipotesis. Hipotesis juga diartikan sebagai dugaan yang mungkin benar, atau mungkin salah. Dia akan di tolak jika salah atau palsu, dia akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Hipotesis di bagi menjadi dua yaitu pertama hipotesis kerja atau bisa di sebut dengan hipotesis alternatif yang di singkat H_a , hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya pengaruh variabel X terhadap Y. Kedua hipotesis nol atau bisa disingkat H_0 , hipotesis ini menyatakan tidak adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.²⁴

²³ Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2005), hal 74-75

²⁴ Prof. Dr. Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (PT Rineka Cipta, Jakarta) hal 110

Dalam penelitian ini, rumusan hipotesis kerja dan hipotesis nol yang untuk dilakukan pembuktian melalui penelitian di tulis sebagai berikut:

Ha : “Terdapat pengaruh hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB”.

Ho : “Tidak ada pengaruh hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB”.



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 mengumumkannya 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.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semacam daftar yang berisi apa yang harus di lakukan dan apa yang harus di larang untuk di lakukan. Desain penelitian mengingatkan peneliti untuk melakukan ini, jangan lakukan ini, hati-hati dalam melakukan ini, dan seterusnya. Desain penelitian adalah sebuah rencana, sebuah garis besar tentang bagaimana peneliti akan memahami bentuk hubungan antar variabel yang di teliti.²⁵ Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, metode ini di sebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, seperti penampilan hasilnya. Penelitian kuantitatif yaitu:

- 1) Suatu pendekatan ilmiah yang sifat realitasnya dapat di klarifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur.
- 2) Hubungan peneliti dengan yang di teliti adalah independen supaya terbangun objektivitas.
- 3) Hubungan variabelnya bersifat sebab akibat.
- 4) Kemungkinan generalisasinya cenderung membuat generalisasi.
- 5) Peranan nilai pada metode kuantitatif cenderung bebas nilai.²⁶

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian Yang menjadi lokasi peneliktian ini adalah Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, Limo Kaum, Kecamatan Limo Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Sumatra Barat. Waktu dalam penelitian ini permohonan judul proposal skripsi bulan Desember, pembuatan proposal penelitian bulan desember, perbaikan proposal penelitian bulan januari dan ujian Seminar proposal bulan february, perbaikan proposal penelitian bulan Maret, penyusunan Instrumen bulan Juni, Pengumpulan data di lakukan bulan July, pengolahan data di lakukan bulan agustus dan pembuatan laporan di lakukan pada bulan agustus.

²⁵ Durri Andriani dkk, *Metode Penelitian*, (Tanggerang Selatan, Agustus 2010) cet Pertama, hal 316

²⁶ Prof . Dr. Sugiono ,*Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*,(Bandung: Alfabeta,2018) cet Ke-28, hal 20

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

Tabel 3.1
Tabel Rincian dan Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan							Ket
		Desember	Februari	Maret	Juni	Juli	Agustus	September	
1	Permohonan Judul Proposal Skripsi								
2	Pembuatan Proposal Penelitian								
3	Ujian seminar Proposal								
4	Perbaikan Proposal								
5	Penyusunan Instrumen								
6	Pengumpulan data								
7	Pengolahan data								
8	Pembuatan Laporan								
9	ACC Munaqasah								

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁷ Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang

²⁷ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2018) cet Ke-28, Hal 126

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB yaitu berjumlah 27 orang.

Sampel adalah sebagian anggota yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi.²⁸ Sampel dalam penelitian ini adalah 27 orang. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yang mana teknik sampling ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono teknik sampling jenuh teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah kuesioner atau angket dan dokumentasi.

a. Angket

Angket atau kuisionir merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden.²⁹ Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang tersusun dengan baik yang digunakan untuk alat pengumpulan data melalui survei. Kuesioner harus sesuai dengan masalah yang diteliti. Angket adalah daftar pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden. Dalam pembuatannya, ia harus disusun berdasar kaidah-kaidah angket yang baik, misalnya bahasa yang digunakan singkat, jelas, dan sederhana, menghindari kata-kata istilah yang mengandung responden pada jawaban tertentu, dan lain-lain.³⁰

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

²⁸ Durri Andriani dkk, *Metode Penelitian*, (Tangerang Selatan, Agustur 2010) cet. Pertama, hal 4.3

²⁹ Prof. Dr. Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), cet. Ke-28, hal 199

³⁰ Dr Dewi Sadiyah, S. Ag., M.Pd., *Metode Penelitian Dakwah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hal 89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.³¹ Untuk kalimat-kalimat positif, masing-masing kategori jawaban diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : di beri skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : di beri skor 1

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prestasi, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data yang berkaitan dengan topik penelitian, dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, dan bahkan untuk meramalkandata. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti untuk mendapatkan gambar, catatan, transkrip, buku, notulen dan sebagainya melalui sudut pandang subjek penelitian.³²

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid akan sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.³³ Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.³⁴ Uji Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang di lakukan terhadap isi dari suatu intrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara mengoreksi skor-skor pada setiap soal, kemudian di uji dengan rumus *productmoment* (r_{hitung}) dan di bandingkan dengan (r_{tabel}), apabila (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka dinyatakan tidak valid. Semua data diolah menggunakan program

³¹ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal12

³² Arikunto, S. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)

³³ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (PT Rineka Cipta, Jakarta) hal 211.

³⁴ Ibid, hal 361.

SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22 for windows. Dengan pengambilan keputusan dengan uji validitas adalah:

- 1) Jika dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam kuisisioner signifikan terhadap skor total (artinya kuisisioner dinyatakan valid).
- 2) Jika dapat $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam kuisisioner signifikan terhadap skor total (artinya kuisisioner dinyatakan tidak valid).

Adapun pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa r_{tabel} dari jumlah responden uji yang berjumlah 27 orang dengan tingkat uji signifikan dua arah 0,05 diperoleh hasil sebesar 0,381. Adapun hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan SPSS (*Statistical package for sociakl science*) versi 22 for windows adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X)

Item Pertanyaan	Total Preason Correllation	R tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
P1	0,586	0.381	0,001	Valid
P2	0,638	0.381	0,000	Valid
P3	0,423	0.381	0,028	Valid
P4	0,674	0.381	0,000	Valid
P5	0,590	0.381	0,001	Valid
P6	0,547	0.381	0,003	Valid
P7	0,575	0.381	0,002	Valid
P8	0,542	0.381	0,003	Valid
P9	0,794	0.381	0,000	Valid
P10	0,631	0.381	0,000	Valid
P11	0,519	0.381	0,006	Valid
P12	0,611	0.381	0,001	Valid
P13	0,448	0.381	0,019	Valid
P14	0,636	0.381	0,000	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P15	0,584	0.381	0,001	Valid
P16	0,584	0.381	0,001	Valid
P17	0,576	0.381	0,002	Valid
P18	0,770	0.381	0,000	Valid
P19	0,756	0.381	0,000	Valid
P20	0,619	0.381	0,001	Valid
P21	0,571	0.381	0,002	Valid
P22	0,530	0.381	0,004	Valid
P23	0,488	0.381	0,010	Valid
P24	0,645	0.381	0,000	Valid
P25	0,468	0.381	0,014	Valid
P26	0,631	0.381	0,000	Valid
P27	0,539	0.381	0,004	Valid
P28	0,474	0.381	0,012	Valid
P29	0,721	0.381	0,000	Valid
P30	0,716	0.381	0,000	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows Juli 2022

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variable item pengembangan karir (X) yang valid, yakni : P1, P2, P3, P4,P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25 P26, P27, P28, P29, dan P30. ini dikarenakan mempunyai nilai r hitung > dari r table 0,381 dan nilai signifikansi <0,05. Dapat disimpulkan bahwa 30 butir pernyataan valid yang bisa dilanjutkan untuk disebarkan ke responden atau sampel yang sebenarnya.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Hubungan Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Total Preason Correllation	R tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
--------------------	----------------------------------	------------	-----------------------	------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P31	0,475	0,381	0,012	Valid
P32	0,769	0,381	0,000	Valid
P33	0,481	0,381	0,011	Valid
P34	0,660	0,381	0,000	Valid
P35	0,498	0,381	0,008	Valid
P36	0,682	0,381	0,000	Valid
P37	0,456	0,381	0,017	Valid
P38	0,579	0,381	0,002	Valid
P39	0,083	0,381	0,681	Tidak Valid
P40	0,419	0,381	0,029	Valid
P41	0,502	0,381	0,008	Valid
P42	0,751	0,381	0,000	Valid
P43	0,631	0,381	0,000	Valid
P44	0,735	0,381	0,000	Valid
P45	0,289	0,381	0,144	Tidak Valid
P46	0,171	0,381	0,392	Tidak Valid
P47	0,431	0,381	0,025	Valid
P48	0,415	0,381	0,031	Valid
P49	0,796	0,381	0,000	Valid
P50	0,435	0,381	0,023	Valid
P51	0,481	0,381	0,011	Valid
P52	0,852	0,381	0,000	Valid
P53	0,796	0,381	0,000	Valid
P54	0,613	0,381	0,001	Valid
P55	0,720	0,381	0,000	Valid
P56	0,020	0,381	0,922	Tidak Valid
P57	0,115	0,381	0,568	Tidak Valid
P58	0,563	0,381	0,02	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P59	0,461	0,381	0,018	Valid
P60	0,555	0,381	0,003	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows Juli 2022

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variable item Hubungan Pegawai (Y) yang valid, yakni : P31, P32, P33, P34, P35, P36, P37, P38, P40, P41, P42, P43, P44, P47, P48, P49, P50, P51, P52, P53, P54, P55, P58, P59, dan P60. ini dikarenakan mempunyai nilai r hitung > dari r table 0,381 dan nilai signifikansi <0,05. Dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid yang bisa dilanjutkan untuk disebarkan ke responden atau sampel yang sebenarnya. Sedangkan P30, P45, P46, P56, dan P57 merupakan pernyataan yang tidak valid, dikarenakan mempunyai nilai r hitung < dari r table 0,381 dan nilai signifikansi >0,05.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas artinya memiliki sifat dapat di percaya. Uji reabilitas secara sederhana, reabilitas berarti tahan uji atau dapat di percaya uji reabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui keandalan angket atau kuisisioner yang di buat. Suatu kuisisioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tujuan uji reabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dengan ketentuan, jika harga alpha bertanda positif dan lebih besar dari r table, dapat diambil kesimpulan variable dapat dikatakan reliabel. Adapun menurut Arikunto “instrumen dapat dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach’s alpha* ini lebih dari 0,600. Namun apabila *cronbach’s alpha* kurang dari 0,600 maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel”³⁵

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.178

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3.4
Variable Pengembangan Karir (X)
Reliabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,949	30

(Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows Juli 2022)

Berdasarkan table diatas dapat dikatakan bahwa, variable Pengebangan Karir (X) memiliki nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* yakni sebesar 0,949 yang berarti lebih dari ketentuan yang disebutkan oleh Arikunto yakni lebih besar dari 0,600 maka item-item pada variable Pengebangan Karir (X) dikatakan Reliabel.

Tabel 3.5
Variable Hubungan Pegawai (Y)
Reliabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,922	25

(Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows Juli 2022)

Berdasarkan table diatas dapat dikatakan bahwa, variable Hubungan Pegawai (Y) memiliki nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* yakni sebesar 0,922 yang berarti lebih dari ketentuan yang disebutkan oleh Arikunto yakni lebih besar dari 0,600 maka item-item pada variable Hubungan Pegawai (Y) dikatakan Reliabel.

3.6 Teknik Analisi Data

Analisis data adaalaah proses mencari dan menyusun data sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah di pahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain.³⁶ Cara analisis data kuantitatif di lakukan dengan uji statistik, sesuai dengan ukuran variabel penelitian yang di gunakan (ukuran nominal, ordinal, interval, dan rasio). Data penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden, mentabulasi data

³⁶ Ibid, hal 92.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengkaji hipotesis yang telah di ajukan.³⁷

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik statistik. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir yang ada di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Dalam analisis ini peneliti dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22 for windows, dan dengan metode lain yaitu uji regresi sederhana yang berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel X dengan variabel Y dan analisis ini menggunakan data pegawai kantor Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Bentuk persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat atau nilai yang di prediksi

X = Variabel Bebas atau nilai variabel independen

a = Nilai Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel dependen (X) yang didasarkan pada variabel independen (Y)³⁸

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian ini adalah melalui table berikut :³⁹

³⁷ Ibid,hal 206.

³⁸ Sugiono,*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), hal 188

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta CV,2013).h.184

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3.6
Pedoman Interpretasi nilai Korelasi Variabel Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Sedang
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Dari table tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jika nilai korelasi penelitiannya 0,80-1.00 maka tingkat hubungan antar kedua variable tersebut adalah sangat kuat, jika bobot nilai korelasi penelitiannya rentang 0,60-0,799 tingkat hubungannya kuat, jika bobot nilai 0,40-0,599 tingkat hubungannya sedang, jika bobott nilai 0,20-0,399 maka tingkat hubungannya rendah dan apabila bobot nilai 0,00-0,199 maka tingkat hubungan kedua variable tersebut sangat rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV GAMBARAN UMUM ORGANISASI

4.1 Sejarah Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB

Jika dilihat perjalanan Pengadilan Agama/ Mahkamah Syariah Batusangkar sebelum adanya PP. No. 45 tahun 1957 secara Informil di daerah hukum Agama terutama tentang perkawinan tetapi pada waktu itu belum ada ketentuan resmi tentang peraturan pelaksanaannya, sehingga masalah tersebut ditangani langsung Tuanku Lapan Jenis, yaitu masalah peradilan tentang hukum agama islam dalam perkawinan telah berlaku dan terkenal, sedangkan masalah cerai dan taklik thalak tidak begitu kelihatan yang dikenal masalah permohonan nikah saja, antara lain seorang perempuan kesulitan terhadap nafkah sebab ditinggalkan oleh suaminya. Jadi untuk penyelesaian kasus dalam rumah tangga tersebut, maka datang surat Keputusan Menteri Agama seperti tersebut diatas dibentuk Pengadilan Agama di Batusangkar.

Pengadilan Agama Batusangkar telah ada sejak tahun 1959 yang bertempat di lingkungan kantor Bupati Kabupaten Tanah Datar, kemudian pada tahun 1967 Pengadilan Agama Batusangkar bersama-sama dengan Kantor Urusan Agama Kabupaten Tanah Datar berusaha membangun gedung bersama, dengan persetujuan Bupati daerah tingkat II Kabupaten Tanah Datar, sehingga dibangunlah sebuah dengan biaya swadaya masyarakat diatas tanah komplek kantor Bupati Tanah Datar dengan ukuran 18 x 7 meter dan Pengadilan Agama Batusangkar menempati ruangan dengan ukuran luas 9 x 3,5 meter.

Pada tahun 1972 Pengadilan Agama Batusangkar atas bantuan Bupati Kepala Daerah TK.II Kabupaten Tanah Datar Kantor Pengadilan Agama Batusangkar mendapat penambahan ruangan 9x3.5 meter. sehingga ruang Pengadilan Agama Batusangkar menjadi 9x7 meter. Dengan adanya penambahan ruangan tersebut Pengadilan Agama Batusangkar sudah lebih luas dibandingkan sebelumnya. Pada tanggal 22 Juni 1978 Pengadilan Agama Batusangkar telah menempati gedung sendiri, gedung ini diperoleh dengan biaya pelita anggaran tahun 1977/1978 dan gedung lama diserahkan kembali kepada Bupati Tanah Datar, dan sampai saat ini Pengadilan Agama Batusangkar berada di wilayah Kecamatan Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat, berdekatan dengan STAIN Batusangkar, yakni yang merupakan tanah hibah dari seorang penghulu di daerah Lima Kaum yaitu Dt. Malano yakni yakni terletak di Jl. Siti hajir No. 1 Limo kaum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kecamatan Lima Kaum dengan ukuran luas tanah 2.675 M², luas bangunan 260 M² luas halaman 1015 M² (data tahun 2009).

Setelah melalui perjuangan dan usaha bersama akhirnya pengadilan Agama Batusangkar tambahan tanah yang luasnya 1.0004 M2 yang diperoleh tahun 2007. sesuai dengan kebijakan Mahkamah Agung Pengadilan Agama Batusangkar juga memperoleh dana pembangunan gedung, dengan prototipe sehingga saat sudah berdiri gedung berlantai 3 yang menghadap ke Jalan Sudirman dengan luas bangunan 1.915 M2.

4.2 Letak Geografis Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB

Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu kabupaten yang berada dalam Provinsi Sumatera Barat, dengan ibu kota Batusangkar 0°27'12"LU 100°35'38"BT. Kabupaten ini merupakan kabupaten terkecil kedua untuk luas wilayahnya di Sumatera Barat, yaitu 133.600 Ha (1.336km²). Jumlah penduduk di Kabupaten Tanah Datar adalah 345 706 jiwa yang mendiami 14 kecamatan , 75 nagari, dan 395 jorong. Pengadilan Agama Batusangkar memiliki wilayah yuridis meliputi 11 Kecamatan yang ada di Kabupaten Tanah Datar yang didalamnya terdapat 52 Nagari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3 Visi dan Misi Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB

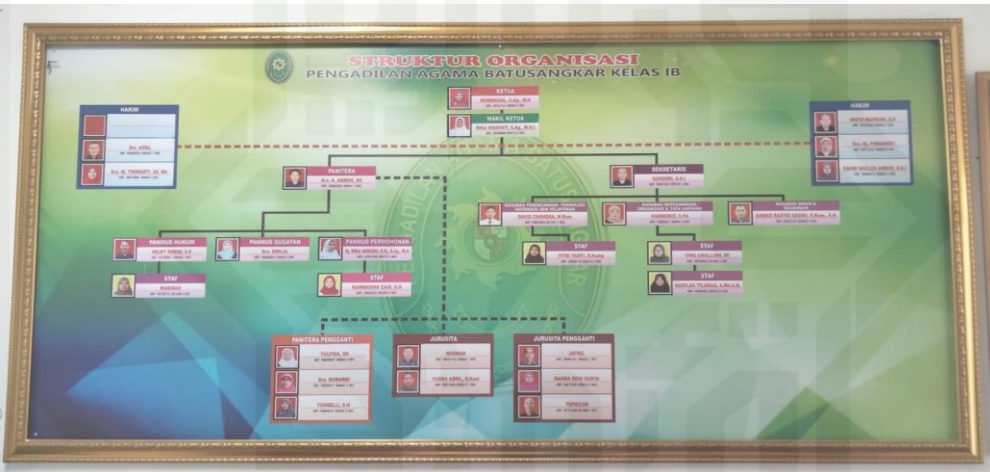
a. Visi

“Mewujudkan Pengadilan Agama Batusangkar yang Agung”

b. Misi

- 1) Menjaga kemandirian Pengadilan Agama Batusangkar
- 2) Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan Kepada Pencari Keadilan
- 3) Meningkatkan Kualitas Aparat Pengadilan Agama Batusangkar
- 4) Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Pengadilan Agama Batusangkar

4.4 Struktur Organisasi Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB



4.5 Uraian Tugas Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB

a. Panitera Pengadilan Agama

- 1) Tugas Pokok
 - a) Memimpin tanggung jawab pelaksanaan tugas kepaniteraan.
 - b) Menetapkan sasaran kegiatan kepaniteraan setiap tahun kegiatan.
 - c) Menyusun dan menjadwalkan program kerja.
 - d) Membagi tugas kepada bawahan serta menetapkan penanggungjawab kegiatan kepaniteraan.
 - e) Memantau pelaksanaan tugas para bawahan.
 - f) Mengadakan rapat dinas.
 - g) Menyiapkan konsep rumusan kebijakan pimpinan di bidang kepaniteraan.
 - h) Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- i) Menanggapi serta memecahkan masalah yang muncul di bidang kepaniteraan.
 - j) Mengadakan konsultasi dengan atasan setiap waktu diperlukan.
 - k) Menyusun konsep pembinaan hukum dan peradilan.
 - l) Mengevaluasi prestasi kerja bawahan di lingkungan dan kesekretariatan.
 - m) Menyelenggarakan administrasi perkara dan mengatur tugas wakil panitera, panitera muda, panitera pengganti, jurusita, dan jurusita pengganti.
 - n) Membuat salinan atau turunan penetapan putusan pengadilan agama menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - o) Bertanggungjawab atas dokumen putusan perkara, akta cerai, buku daftar, biaya, register perkara, uang titipan pihak ketiga, dan surat-surat bukti lainnya yang disimpan di kepaniteraan.
 - p) Melaksanakan tugas legalisasi surat-surat, surat kuasa, dan alat-alat bukti.
 - q) Melaksanakan pengiriman salinan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap kepada pegawai pencatat nikah terkait.
- 2) Tugas
- a) Menerima biaya-biaya pengadilan.
 - b) Melaksanakan, melaporkan, dan mempertanggungjawabkan sita dan eksekusi Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan pelelangan yang ditugaskan dan diperintahkan oleh ketua pengadilan agama.
 - c) Menerima uang titipan pihak ketiga dan melaporkannya kepada ketua pengadilan agama.
 - d) Menerbitkan dan mengawasi pengeluaran akta cerai.
 - e) Menerbitkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk wakil panitera, jurusita, jurusita pengganti, dan staf.
 - f) Melaksanakan tugas khusus atas perintah ketua.
 - g) Melaksanakan tugas yudisial sebagai panitera sidang.
- b. Wakil Panitera**
1. Tugas pokok
 - a) Mewakili panitera apabila berhalangan
 - b) Memimpin tanggung jawab pelaksanaan tugas kepaniteraan.
 - c) Menetapkan sasaran kegiatan kepaniteraan setiap tahun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- d) Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan.
 - e) Membagi tugas kepada bawahan dan menetapkan penanggung jawab kegiatan.
 - f) Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan panitera muda.
 - g) Memantau pelaksanaan tugas para bawahan.
 - h) Mengadakan rapat dinas.
 - i) Menyiapkan konsep rumusan kebijakan pimpinan di bidang kepaniteraan.
 - j) Melaksanakann koordinasi dengan instansi-instansi terkait dibidang kepaniteraan.
 - k) Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang kepaniteraan. Melaksanakan tugas yudisial sebagai panitera pengganti.
 - l) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.
 - m) Memantau mekanisme aplikasi Sistem Administrasi Perkara Pengadilan Agama (SIADPA) serta menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan teknis penggunaan aplikasi SIADPA.
2. Tugas Tambahan
- a) Mengkoordinir laporan kepaniteraan dan registrasi.
 - b) Mengawasi pelaksanaan tugas panitera pengganti.
 - c) Menerbitkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk panitera muda, panitera pengganti dan jurusita.
 - d) Mengawasi pelaksanaan pemanggilan delegasi.
- c. Panitera Muda Permohonan**
1. Tugas Pokok
 - a) Memimpin pelaksanaan tugas urusan kepaniteraan permohonan.
 - b) Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun.
 - c) Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan.
 - d) Mengawasi pencatatan dalam buku register dan mekanisme perjalanan berkas permohonan.
 - e) Memimpin dan mengarahkan pelaksanaan tugas pelaksana permohonan.
 - f) Menghimpun arsip berkas perkara permohonan yang masih berjalan.
 - g) Mempersiapkan persidangan perkara dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara permohonan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- h) Melakukan pengelolaan dan pemberkasan perkara kasasi dan peninjauan kembali (PK) dalam perkara permohonan sampai putusan mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - i) Menyerahkan berkas perkara yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum.
 - j) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.
 - k) Bertanggungjawab terhadap urusan perkara permohonan dan laporannya.
 - l) Melaksanakan tugas yudisial sebagai panitera pengganti.
2. Tugas Tambahan
 - a) Menerima dan meneliti pengajuan perkara permohonan, kasasi dan peninjauan kembali (PK) dan memberikan penjelasan yang diperlukan terkait perkara permohonan.
 - b) Mengawasi pelaksanaan tugas Meja I dalam hal perkara permohonan.
 - c) Menyerahkan kembali surat permohonan kepada calon pemohon.
- d. Panitera Muda Gugatan**
1. Tugas Pokok
 - a) Memimpin pelaksanaan tugas urusan kepaniteraan gugatan.
 - b) Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun.
 - c) Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan.
 - d) Mengawasi pencatatan dalam buku register dan mekanisme perjalanan berkas gugatan.
 - e) Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan bawahan.
 - f) Memantau pelaksanaan tugas para bawahan.
 - g) Menghimpun arsip berkas perkara gugatan yang masih berjalan.
 - h) Mempersiapkan persidangan perkara dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara gugatan.
 - i) Melakukan pengelolaan dan pemberkasan perkara banding, kasasi dan peninjauan kembali (PK) verzet dan derzen verzet dalam perkara gugatan sampai putusan mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - j) Menyerahkan berkas perkara yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum.
 - k) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- l) Melaksanakan administrasi perkara dan mempersiapkan berkas-berkas perkara yang masih berjalan serta urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara gugatan.
 - m) Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul berhubungan dengan perkara gugatan.
 - n) Mengevaluasi prestasi kerja para bawahan.
 - o) Bertanggungjawab terhadap urusan perkara gugatan dan laporannya.
 - p) Melaksanakan tugas yudisial sebagai panitera pengganti.
2. Tugas Tambahan
 - a) Menerima dan meneliti pengajuan perkara gugatan, verzet, pernyataan banding, kasasi, peninjauan kembali (PK) dan memberikan penjelasan yang diperlukan berkenaan dengan perkara gugatan.
 - b) Mengawasi pelaksanaan tugas Meja I dalam hal perkara gugatan.
 - c) Menyerahkan kembali surat gugatan kepada calon penggugat.
- e. Panitera Muda Hukum**
1. Tugas Pokok
 - a) Memimpin pelaksanaan tugas urusan kepaniteraan Hukum.
 - b) Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun.
 - c) Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan.
 - d) Membagi tugas kepada bawahan dan menentukan penanggung jawab kegiatan.
 - e) Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan bawahan.
 - f) Memantau pelaksanaan tugas para bawahan.
 - g) Menerima dan menyimpan arsip berkas perkara pengadilan agama.
 - h) Menghimpun, mengolah, menyusun statistik data perkara, data dokumen produk putusan pengadilan agama serta membuat laporan bulanan dan tahunan perkara yang diterima dan diputuskan.
 - i) Menyerahkan salinan putusan/penetapan kepada para pihak yang meminta atau memerlukan.
 - j) Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang kepaniteraan hukum.
 - k) Mengevaluasi prestasi kerja para bawahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- l) Menghimpun, mengkaji, dan mengolah data untuk bahan laporan serta mempublikasikannya melalui media teknologi informasi dalam rangka transparansi.
- m) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.
- n) Melaporkan kegiatan keperkareraan kepada Pengadilan Tinggi Agama (PTA) dan MA RI baik laporan bulanan, triwulanan maupun tahunan.
- o) Melaksanakan tugas yudisial sebagai panitera pengganti.
- b. Tugas Tambahan
 - a) Mengawasi pelaksanaan tugas Meja III.
 - b) Membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Jusrita Pengganti.
 - c) Menyiapkan data guna pelayanan pelaksanaan penelitian.
- f. **Sekretaris**
 1. Tugas Pokok
 - a) Memimpin tanggung jawab pelaksanaan tugas Kesekretariatan.
 - b) Mewakili sekretaris apabila berhalangan/mewakilkan.
 - c) Melaksanakan tugas-tugas sebagai pejabat penanggungjawab kegiatan/Pejabat Pembuat Komitmen (PPK).
 - d) Menetapkan sasaran kegiatan kesekretariatan setiap tahun anggaran.
 - e) Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan setiap tahun anggaran.
 - f) Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan dilingkungan kesekretariatan.
 - g) Memantau pelaksanaan tugas para bawahan.
 - h) Mengevaluasi prestasi kerja bawahan di lingkungan kesekretariatan.
 - i) Mengadakan rapat dinas dengan bawahan.
 - j) Meneliti dan memaraf konsep-konsep surat untuk disampaikan kepada sekretaris.
 - k) Memaraf surat-surat keluar yang berkaitan dengan kesekretariatan.
 - l) Mengawasi kearsipan yang meliputi arsip kesekretariatan.
 - m) Melaksanakan koordinasi dengan instansi-instansi terkait di bidang kesekretariatan.
 - n) Mengkoordinir penyusunan laporan bulanan, triwulan, semester, dan tahunan kesekretariatan.
 - o) Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang kesekretariatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) para kepala sub bagian.
 - q) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.
 - r) Mengadakan konsultasi dengan atasan setiap saat diperlukan.
 - s) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada sekretaris.
- g. Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana**
1. Tugas Pokok
 - a) Memimpin tanggung jawab pelaksanaan tugas Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.
 - b) Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun.
 - c) Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan setiap tahun di bidang kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.
 - d) Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan di bidang kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.
 - e) Memantau pelaksanaan tugas para bawahan.
 - f) Mengevaluasi prestasi kerja bawahan
 - g) Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.
 - h) Membuat Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), bezzeting formasi, dan statistik kepegawaian.
 - i) Mengusulkan KNP, Kenaikan Gaji Berkala (KGB) dan cuti pegawai.
 - j) Mengadakan koordinasi dengan instansi-instansi terkait.
 - k) Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang kepegawaian.
 - l) Membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) para bawahan.
 - m) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.
 - n) Mengadakan konsultasi dengan atasan setiap saat diperlukan.
 - o) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada sekretaris.

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

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh pengembangan karir (X) terhadap hubungan pegawai (Y) Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Terdapat pengaruh hubungan antar pegawai (X) terhadap pengembangan karir (Y) Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Berdasarkan dari tabel “*Correlations*” dapat diambil informasi mengenai hubungan antar kedua variabel. Nilai korelasi variabel hubungan antar pegawai (X) terhadap pengembangan karir (Y) sebesar 0,585 dengan nilai *P value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat/ tinggi pada hubungan antar pegawai terhadap pengembangan karir dan dignifikan ($P\ value < 0,05$).

Sedangkan dari hasil regresi linier sederhana menunjukkan Terdapat pengaruh yang disignifikan antara hubungan antar pegawai (X) terhadap pengembangan karir (Y) di Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB. Hasil dari regresi linier sederhana menunjukkan nilai $t\ hitung > t\ tabel$ yaitu sebesar $4,459 = 1,708$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh hubungan antar pegawai Terhadap pengembangan karir pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB memiliki pengaruh yang sangat kuat/ sangat berpengaruh, dikarenakan berada pada interval 0,80-1,00.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan masukan atau saran sebagai berikut. Bagi pegawai Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB, hendaknya meningkatkan pengembangan karir yang dimiliki guna untuk kemajuan organisasi dan juga untuk hubungan pegawai. Bagi peneliti berikutnya, penulis sangat sadar dan paham bahwa penelitian ini belum sempurna, oleh sebab itu untuk penelitian selanjutnya dapat lebih menggali informasi lebih lagi, agar penelitian dapat terus berguna bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, 2003, *MSDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta, Graha Ilmu,
- Arikunto, S. 2002, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azuar Juliandi, dkk, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Press
- Balbed Ammar, 2019, *Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Manajemen, Vol. 8, No 7,
- Chelcia F. Polakitang dkk, 2001, *The Effect Of Human Relation, Workload and Indirect Compensation On Operational Employee Performance* , Vol. 7 No. 3
- Danang Sunyoto, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Departemen Agama Republik Indonesia, 2014 *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung Diponegoro
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, 1996, *Kamus besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Dr Dewi Sadiyah, S. Ag ., M.Pd., 2015, *Metode Penelitian Dakwah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. Si, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Umsu Press, cet 1
- Durri Andriani dkk, 2010, *Metode Penelitian*, Tanggerang Selatan, cet Pertama
- Eugene Mckenna dan Nic Beech, 2000, *The Essence of Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, 2012, *Managemen Sumber Daya Alam*, cet ke-13, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasto Joko Utomo dan Meilan Sugiarto, 2007, *Managemen*, Yogyakarta: Ardana Media
- Kadar Nurjaman, 2014, *Managemen Personalialia*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia
- Kaswan, 2014, *Career Developmental Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan*, Bandung: Cv. Alvabeta
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, GRAHA ILMU
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Grasindo
- Miftahuljannah & Vina Islami, 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo (PERSERO) Jakarta*, Jurnal Cakrawala, Vol. XVII, No. 2,
- Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Prof . Dr. Sugiono, 2018, *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta cet Ke-28
- Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (PT Rineka Cipta, Jakarta)
- Prof. Dr. Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (PT Rineka Cipta, Jakarta)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Sultanarifudin 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.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 69 ayat 1 dan 2

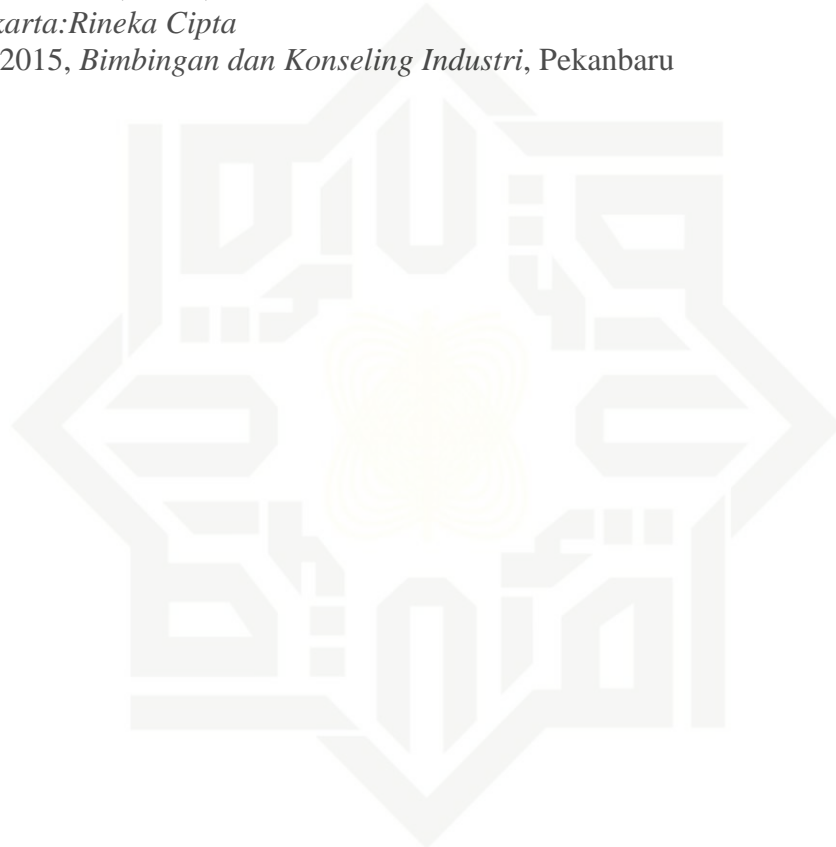
Riduwan, 2013, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta

Siagian,P,Sondang, 2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta

Suharsimi Arikunto, 2020, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cet-16 Jakarta:Rineka Cipta*

Zul Amri, 2015, *Bimbingan dan Konseling Industri*, Pekanbaru



Lampiran 1

Kisi-kisi Instrumen Angket

Konsep Variabel Pengembangan Karir (Variabel X)

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item Pernyataan	Jumlah
Pengembangan Karir	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang pendidikan - Memilih jabatan sesuai dengan pendidikan - Melanjutkan pendidikan berdasarkan jabatan 	1, 5, 12, 10, 22, 28	6
	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja dan karir di masa depan 	3, 7, 9, 14, 17, 19, 23, 25, 26, 29	10
	Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pemindahan jabatan demi tercapainya keseimbangan organisasi 	4, 8, 20, 27, 30	5
	Promosi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional dalam bekerja 	2, 6, 11, 13, 16, 18, 21, 24	8

Konsep Variabel Hubungan Pegawai (variabel Y)

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item Pernyataan	Jumlah
Hubungan Pegawai	embangun hubungan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> - Memperlakukan semua pegawai dengan adil - Mempunyai hubungan yang positif 	32, 35, 38, 40, 43, 47, 49, 53	8
	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu berkomunikasi dengan baik - Mengerti dengan aturan berkomunikasi 	31, 36, 41, 51, 55	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 mengumumkannya 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.

Pengendalian Emosional	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengendalikan mood dan pikiran - Tidak terbawa emosi yang berlebihan 	33, 42, 48, 50, 54, 58, 60	7
Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> - Terbuka pada semua pegawai - Memiliki sikap toleransi - Mampu berinteraksi sesama pegawai 	34,37, 44, 52, 59	5



Lampiran 2

Daftar Nama Pegawai Pada

Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB

No	Nama	Jabatan
1	Nurmaisal, S.Ag., M.H	Ketua
2	Rika Hidayati, S,Ag., M.H	Wakil Ketua
3	Dra. Hj. Firdawati	Hakim Madya Utama
4	Drs. Asril	Hakim Madya Utama
5	Bayu Firmansyah, S.H	Hakim Madya Muda
6	Rahmi Mailiza Annur, S.H.I	Hakim Pratama Utama
7	Suhenri, SHI	Sekretaris
8	Hj. Rika Andriani, S.H.,S.Ag., M.A	Panitera Muda Permohonan
9	Helmy Ahmad, S.H	Panitera Muda Hukum
10	Dra. Emilia	Panitera Muda Gugatan
11	Harmonis, S.Pd	Kasubbag Pegawai dan Ortala
12	David Chandra,S.Kom.,S.H	Kasubbag Perencanaan IT
13	Ahmad Rasyid Sadiki, S.kom., S.H	Kasubbag Umum dan Keuangan
14	Yulfida. S.H	Panitera Pengganti
15	Dra. Sumarni	Panitera Pengganti
16	Yusnelli, S.H	Panitera Pengganti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

17	Yusra Asril,S.Kom	Juru Sita/PPDG
18	Jafril	Juru Sita Pengganti
19	Rahma Deni Surya	Resepsionis
20	Tefnizar	Juru Sita Pengganti
21	Rahma Dina Zaid, S.H	Analisis Perkara Peradilan
22	Vina Amalliah,S.E	Analisis SDM Aparatur
23	Fitri Yanti,S. Komp	Pranata Komputer
24	Anita Dewi,SHI	Arsiparis
25	Nadatul Khaira Amril,S.Ap	Analisis Perencana
26	Putri Monalisa	Pengelola Barang Milik Negara
27	Tika,A.Md..A.B	Pengelola Perkara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

Variabel Pengembangan Karir (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	

Variabel Hubungan Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	

Lampiran 6

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	9	33,3	33,3	33,3
	perempuan	18	66,7	66,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	7,4	7,4	7,4
	S1	19	70,4	70,4	77,8
	S2	4	14,8	14,8	92,6
	SMU	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frequency Table Pendidikan

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	18	66,7	66,7	66,7
	setuju	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	18	66,7	66,7	66,7

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 mengumumkannya 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

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

setuju	9	33,3	33,3	100,0
Total	27	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	3,7	3,7	3,7
sangat setuju	12	44,4	44,4	48,1
setuju	14	51,9	51,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	16	59,3	59,3	59,3
setuju	11	40,7	40,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	12	44,4	44,4	44,4
setuju	14	51,9	51,9	96,3
tidak setuju	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

P22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	13	48,1	48,1	48,1
setuju	14	51,9	51,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

P28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	7,4	7,4	7,4

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

sangat setuju	15	55,6	55,6	63,0
setuju	10	37,0	37,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Frequency Table Pelatihan

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	51,9	51,9	51,9
	setuju	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	51,9	51,9	51,9
	setuju	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	7,4	7,4	7,4
	sangat setuju	12	44,4	44,4	51,9
	setuju	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	15	55,6	55,6	55,6
	setuju	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	48,1	48,1	48,1
	setuju	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	19	70,4	70,4	70,4
	setuju	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	1	1,1	1,1	1,1
	setuju	9	9,0	9,0	10,0
	Total	10	100,0	100,0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	1	1,1	1,1	1,1
	setuju	4	4,4	4,4	5,5
	Total	5	100,0	100,0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	0	0,0	0,0	0,0
	setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Total	0	0,0	0,0	

9

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	7	7	7	7
igat setuju	3	3	3	0,0
uju	0,0	0,0	0,0	0,0
tal				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Statistik Universitas

Statistik Universitas

Statistik Universitas

7

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	1	1	1	1
ang setuju	7	7	7	9
igat setuju	4	4	4	3
uju	0,0	0,0	0,0	0,0
ak setuju				
tal				

Statistik Universitas

Statistik Universitas

7

Frequency Table Mutasi

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	3	3	3	3
igat setuj	0	0	0	3
uju	0,0	0,0	0,0	0,0
ak setuju				
tal				

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	1	1	1	1
igat setuju	9	9	9	0,0
uju	0,0	0,0	0,0	0,0
tal				

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	1	1	1	1
ang setuju	7	7	7	9
igat setuju	4	4	4	3
uju	0,0	0,0	0,0	0,0
ak setuju				
tal				

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	1	1	1	1
ang setuju	7	7	7	9
igat setuju	4	4	4	3
uju	0,0	0,0	0,0	0,0
ak setuju				
tal				

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - b. 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

id	ngat setuju	6	6	6
	uju	4	4	0,0
	tal	0,0	0,0	

	quency	cent	id Percent	mulative Percent
id	ang setuju	5	5	5
	ngat setuju	7	7	3
	uju	0	0	3
	ak setuju			0,0
	tal	0,0	0,0	

Frequency Table Promosi Jabatan

	quency	cent	id Percent	mulative Percent
id	ang setuj			
	ngat setuj	7	7	4
	uju	4	4	9
	ak setuju	1	1	0,0
	tal	0,0	0,0	

	quency	cent	id Percent	mulative Percent
id	ang setuj			
	ngat setuj	6	6	3
	uju	7	7	0,0
	tal	0,0	0,0	

	quency	cent	id Percent	mulative Percent
id	ngat setuju			
	uju	0	0	0,0
	tal	0,0	0,0	

	quency	cent	id Percent	mulative Percent
--	--------	------	------------	------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tidak	tidak setuju	4	4	1
	agak setuju	4	4	6
	setuju			0,0
	tidak setuju	0,0	0,0	

	frequency	percent	Relative Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1	1	1
	9	9	9	0,0
	0,0	0,0	0,0	

	frequency	percent	Relative Percent	Cumulative Percent
tidak	7	7	7	7
	3	3	3	0,0
	0,0	0,0	0,0	

	frequency	percent	Relative Percent	Cumulative Percent
tidak	9	9	9	6
	4	4	4	0,0
	0,0	0,0	0,0	

	frequency	percent	Relative Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1	1	1
	4	4	4	6
	4	4	4	0,0
	0,0	0,0	0,0	

Frequency Table Membangun Hubungan Yang Baik

	frequency	percent	Relative Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	------------------	--------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tidak setuju	0	0	0	0
setuju	0	0	0	0,0
total	0,0	0,0		

	frequency	percent	valid Percent	cumulative Percent
tidak setuju	8	8	8	8
setuju	2	2	2	10,0
total	10,0	10,0		

	frequency	percent	valid Percent	cumulative Percent
tidak setuju	4	4	4	4
setuju	6	6	6	10,0
total	10,0	10,0		

	frequency	percent	valid Percent	cumulative Percent
tidak setuju	1	1	1	1
setuju	9	9	9	10,0
total	10,0	10,0		

	frequency	percent	valid Percent	cumulative Percent
tidak setuju	8	8	8	8
setuju	2	2	2	10,0
total	10,0	10,0		

	frequency	percent	valid Percent	cumulative Percent
tidak setuju	1	1	1	1
tidak setuju	9	9	9	10,0
total	10,0	10,0		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	6	6	6	6
id	0	0	0	6
id	0	0	0	0,0
id	0	0,0	0,0	0,0

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	0	0	0	0
id	0	0	0	0,0
id	0	0,0	0,0	0,0

Frequency Table Komunikasi

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	8	8	8	8
id	2	2	2	0,0
id	0	0,0	0,0	0,0

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	1	1	1	1
id	6	6	6	7
id	2	2	2	9
id	1	1	1	0,0
id	0	0,0	0,0	0,0

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	8	8	8	8
id	2	2	2	0,0
id	0	0,0	0,0	0,0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
tidak	7	7	7	7
tidak setuju	1	1	8	9
setuju	1	1	9	10
tidak setuju	5	5	14	19
setuju	5	5	19	24
tidak setuju	0,0	0,0	19	24

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
tidak	0	0	0	0
tidak setuju	3	3	3	7
setuju	3	3	6	10
tidak setuju	0,0	0,0	6	10

Frequency Table Pengendalian Emosional

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1	1	1
tidak setuju	2	2	3	3
setuju	0,0	0,0	3	3
tidak setuju	0,0	0,0	3	3

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
tidak	9	9	9	6
tidak setuju	4	4	13	10
setuju	0,0	0,0	13	10
tidak setuju	0,0	0,0	13	10

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1	1	1
tidak setuju	0,0	0,0	1	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

uju	9	9	0,0
tal	0,0	0,0	

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id ang setuju		9	9	9
id giat setuju		5	5	4
id giat tidak setuju				9
id uju		7	7	6
id ak setuju				0,0
id tal		0,0	0,0	

4

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id giat setuju		0	0	0
id uju		0	0	0,0
id tal		0,0	0,0	

8

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id giat setuju		6	6	6
id giat tidak setuju				3
id uju		7	7	0,0
id tal		0,0	0,0	

0

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id giat setuju		0	0	0
id uju		0	0	0,0
id tal		0,0	0,0	

Frequency Table Keterbukaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	4	4	4	4
id	6	6	6	0,0
id	0,0	0,0	0,0	

7

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	1	1	1	1
id	9	9	9	0,0
id	0,0	0,0	0,0	

4

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	3	3	3	3
id	3	3	3	7
id	1	1	1	8
id	5	5	5	5
id	0,0	0,0	0,0	0,0

2

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	9	9	9	9
id	1	1	1	0,0
id	0,0	0,0	0,0	

9

	quency	cent	lid Percent	mulative Percent
id	4	4	4	4
id	6	6	6	0,0
id	0,0	0,0	0,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 7

DESCRIPTIVE STATISTICS

Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation
pengembangan karir			,22	,13
hubungan pegawai			,26	,208
Valid N (listwise)				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 8

KUISIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP HUBUNGAN

PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA BATUSANGKAR KELAS IB

A. Petunjuk Pengisian

Kuisisioner ini terdiri atas tiga bagian yaitu data dari responden, pernyataan hubungan karyawan dan pengembangan karir pegawai. Bapak/Ibu/Sdr(i) cukup memilih salah satu jawaban dengan menggunakan tanda atau simbol (✓).

B. Pilihlah kuisisioner di bawah ini diisi dengan lengkap sesuai dengan ketentuan jawaban di bawah, kerahasiaan dari jawaban di jamin sepenuhnya:

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | d. Tidak Setuju (TS) |
| b. Setuju (S) | e. Sangat Tidak Setuju (STS) |
| c. Kurang Setuju (KS) | |

C. Data Responden

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

1. Nama :

2. Jenis Kelamin

ri n

ki n

3. Usia

5 n

-4 n

- n

-5 n

4. Pendidikan Terakhir

1U

5. Masa Kerja

ta

0

10

D. Contoh Pengisian

Pertanyaan	Jawaban			
	S	KS	TS	STS
Saya profesional dalam bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jawaban diatas artinya Sangat Setuju dengan pernyataan yang di berikan.

Pernyataan

	nyataan								S
1	Pendidikan saya mendukung peningktana karir di Pengadilan Agama Batusangkar								
	Saya mendapatkan promosi jabatan								
	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja								
	Pemindahan jabatan sesuai dengan kebutuhan instansi								
	Pendidikan saya berpengaruh terhadap karir saya kedepan								
	Instansi memberikan informasi tentang peluang promosi jabatan yang di berikan								
	Instansi memberikan pelatihan pengembangan karir								
	Saya melakukan mutasi kerja demi mencari pengalaman baru								
	Saya sangat ahli dan paham terhadap bidang saya								
	Saya mengikuti pendidikan untuk produktivitas kerja								
	ya menjunjung tinggi loyalitas dalam bekerja								
	Jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan								
	Semakin lama bekerja semakin besar peluang naik jabatan								
	Saya mengikuti pelatihan pada bidang saya								
	Pengalaman kerja saya berpengaruh terhadap karir								
	Saya memiliki kompetensi dalam bekerja								

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Fasilitas pelatihan yang di peroleh dari instansi dapat membantu karir di masa yang akan datang					
ya bekerja dengan kreatif dan inisiatif sendiri					
Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sesuai harapan					
Mutasi dapat meningkatkan produktivitas kerja					
Pegawai dengan jenjang karir pendidikan tinggi lebih di utamakan dalam promosi jabatan					
Posisi kerja saya sekarang sesuai dengan pendidikan					
Pelatihan membutuhkan antusias dan semangat yang tinggi					
Masa kerja di jadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan					
Instansi mengadakan pelatihan bagi seluruh pegawai					
Prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif					
Materi pelatihan mendukung kinerja pegawai					
Pendidikan dapat meningkatkan produktivitas instansi					
Melakukan evaluasi setelah pelatihan di laksanakan					
Pendidikan menjadi syarat kenaikan jabatan					
Saya menggunakan bahasa yang sopan ketika berkomunikasi					
Saya mampu bekerja sama sesama pegawai					
Saya mengendalikan emosi dengan mengingat Allah (Sholat)					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Saya menghargai setiap perbedaan yang ada				
	Saya menghargai hasil pekerjaan				
	Saya membedakan cara berkomunikasi dalam instansi bekerja				
	Suasana lingkungan kerja saya nyaman				
	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan				
	Saya membedakan perlakuan antara pegawai senior dengan pegawai baru				
	Saya menjaga keharmonisan dengan sesama pegawai				
	Saya berhati-hati dalam bicara agar rekan kerja tidak tersinggung				
	Saya mengalih fokus pikiran dan perasaan ketika emosional				
	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dalam instansi				
	Saya mengurung diri dari pegawai lain ketika ada masalah				
	Saya membawa masalah pribadi ke lingkungan kerja				
	Saya berbicara dengan baik dan jelas ketika bekerja				
	Saya memiliki masalah pribadi dengan pegawai lain				
	Saya beristiqfar ketika perasaan di kendalikan oleh emosi				
	Saya memberikan apresiasi kepada pegawai yang mendapat promosi jabatan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Saya kesal ketika pekerjaan tidak sesuai dengan target yang di tentukan				
Saya menggunakan istilah asing dalam berkomunikasi				
Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				
Saya melakukan diskusi terbuka mengenai pekerjaan				
Saya mendengarkan murotal Al-Qur'an ketika lagi emosi				
Saya mendengarkan dengan seksama perkataan pegawai lain				
Saya tidak menempati janji yang telah di buat				
Keterbukaan memudahkan hadirnya sikap saling mengerti				
Saya lebih memilih diam pada saat emosi				
Keterbukaan merupakan landasan kejujuran				
Saya berzikir pada saat emosi				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 9

Tabulasi Data Variabel Pengembangan Karir

NO	Nama	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	Nurmalai, S. A. B. M. H.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5
2	Rika Hidayati, S. A. B. M. H. I.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	Dra. Hj. Firdauswati, S. A. B. M. H. I.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	Dra. April Bayu, F. R. S. Y. S. H. I.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	Rahmi Malika, A. S. H. I.	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	Rahmi Malika, A. S. H. I.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
7	Suhendi, S. H. I.	4	2	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4

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

Lampiran 10

Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengembangankarir ^b		Stepwise (Criteria)

Dependent Variable: hubunganpegawai

All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.89 ^a	.83	1.59

Predictors: (Constant), pengembangankarir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

R-SQVA^a

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig. ^b
Regression	0,121	0,121	382	
Residual	9,064	363		
Total	9,185			

Dependent Variable: hubunganpegawai

Predictors: (Constant), pengembangankarir

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Standard Error		
(Constant)	323	543	29	5
pengembangankarir	5	5	59	0

a. Dependent Variable: hubunganpegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 11

Gedung Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB



Pengisian Kuisisioner oleh Pegawai Pengadilan Agama Batusangkar Kelas IB pada tanggal 18- 25 juli 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

