

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN APRIL
LEARNING INSTITUTE (ALI)PT.RAPP
PANGKALAN KERINCI**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Sarjana Bimbingan Konseling Islam (S.Sos)

Oleh :

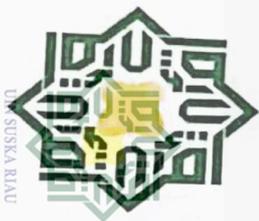
CAHYANI PUTRI AULIA

NIM. 12040224065

**PROGRAM STUDI
BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

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

Nama : Cahyani Putri Aulia
NIM : 12040224065
Judul : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan April Learning Institute (ALI) PT RAPP Pangkalan Kerinci

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 30 Mei 2024

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S.Sos. pada Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 3 Juni 2024



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

Tim Penguji

Sekretaris/ Penguji II,

Listiawati Susanti, S.Ag., M.A
NIP. 19720712 200003 2 003

Penguji IV,

M. Fahli Zatrachadi, S.Sos.I., M.Pd
NIP. 19870421 201903 1 008

Ketua/ Penguji I,

Dr. H. Miftahuddin, S.Ag., M.Ag
NIP. 197505112003131003

Penguji III,

Nurjanis, S.Ag, M.A
NIP. 196909272009012003

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak 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.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

Nama : Cahyani Putri Aulia

Nim : 12040224065

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan April Learning Institut (ALI) PT.RAPP Pangkalan Kerinci

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkap 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

Pekanbaru,02 April 2024
Pembimbing

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



© Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi
 an. Cahyani Putri Aulia

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 (Cahyani Putri Aulia) NIM. (12040224065) dengan judul "(Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan April Learning Institut (ALI) PT.RAPP Pangkalan Kerinci)" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

Zulamri, S.Ag., MA.
 NIP. 19740702 200801 1 009

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Cahyani Putri Aulia
NIM : 12040224065

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **(Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan APRIL Learning Institute (ALI) PT.RAPP Pangkalan Kerinci)** 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, 20 Mei 2024
Yang Membuat Pernyataan,


Cahyani Putri Aulia
NIM.12040224065

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.



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

Cahyani Putri Aulia, (2024): “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan April Learning Institute (ALI) PT.RAPP, Pangkalan Kerinci”

APRIL Learning Institute (ALI) merupakan pusat pelatihan dan pengembangan karyawan industri pulp dan paper terbesar di Indonesia. ALI didirikan atas inisiatif dari pendiri APRIL Group yaitu Sukanto Tanoto, yang sangat peduli dengan pengembangan dan peningkatan kualitas setiap karyawan. ALI bertanggung jawab membuat seluruh karyawan mampu menjalankan strategi yang sudah dipersiapkan perusahaan, baik secara technical maupun softskill. Dalam struktur organisasi perusahaan, ALI merupakan salah satu Department yang berada di bawah naungan Shared Service/Human Resource yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan di April Learning Institute (ALI) Pangkalan kerinci. Adapun yang melatar belakangi penelitian ini adalah adanya terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan di April Learning Institute (ALI) Pangkalan Kerinci. Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan April Learning Institute (ALI) PT.RAPP, Pangkalan Kerinci, pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji coba dalam berbentuk angket/kuesioner ini terdapat adanya pengaruh motivasi ekstrinsik dalam pengembangan karir karyawan yang ada di April Learning Institute (ALI) PT.RAPP, Pangkalan Kerinci tersebut. Dengan demikian, isi dari penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh signifikan positif diantara kedua variabel, maka bagi karyawan April Learning (ALI) di PT. RAPP Pangkalan Kerinci diharapkan dapat lebih meningkatkan kegiatan Motivasi Ekstrinsik yang berada di lingkungan PT. RAPP tersebut agar karyawan yang bekerja selama disana dapat meningkat perkembangannya dari tahun ke tahun.

Kata Kunci: *Motivasi Ekstrinsik, Pengembangan Karir, Karyawan.*

UIN SUSKA RIAU

ABSTRACT

Cahyani Putri Aulia, (2024): *“The Influence of Extrinsic Motivation on the Career Development of Employees at the April Learning Institute (ALI) PT.RAPP Pangkalan Kerinci”*

APRIL Learning Institute (ALI) is the largest training and development center for pulp and paper industry employees in Indonesia. ALI was founded on the initiative of the founder of APRIL Group, namely Sukanto Tanoto, who really cares about the development and improvement of the quality of each employee. ALI is responsible for making all employees able to carry out the strategies that have been prepared by the company, both technically and soft skills. In the company's organizational structure, ALI is one of the departments under the auspices of Shared Service/Human Resources which is responsible for human resources (HR) in the company. The purpose of this research is to determine the influence of extrinsic motivation on employee career development at the April Learning Institute (ALI) Pangkalan Kerinci. The background to this research is that there is an influence of extrinsic motivation on employee career development at the April Learning Institute (ALI) Pangkalan Kerinci. In this research, a descriptive quantitative approach method was used, the data sources in this research were employees of the April Learning Institute (ALI) PT. RAPP, Pangkalan Kerinci, the data collection used was questionnaires, and documentation. The results of the research show that in this trial in the form of a questionnaire/questionnaire, there was an influence of extrinsic motivation in the career development of employees at the April Learning Institute (ALI) PT. RAPP, Pangkalan Kerinci. Thus, the content of this research is that there is a significant positive influence between the two variables, so for April Learning (ALI) employees at PT. RAPP Pangkalan Kerinci is expected to further increase Extrinsic Motivation activities within the PT environment. The RAPP is so that employees who work there can increase their career development from year to year.

Keywords: *Extrinsic Motivation, Career Development, Employee.*

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



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah Rabbal' Alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, Dengan segenap curahan rahmat dan hidayah-Nya, memberi petunjuk bagi yang dikehendaki-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan April Learning Institute (ALI) PT.RAPP, Pangkalan Kerinci". Shalawat beriring salam penulis hanturkan kepada junjungan alam yakni baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat dari zaman jahiliah hingga zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan cahaya keimanan.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis sangat menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan do'a, uluran tangan baik langsung ataupun secara tersirat dan kemurahan hati kepada penulis. Terkhusus pada penulisan proposal ini, penulis sangat ingin mengabadikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta dan tersayang yaitu Ayah Yasrizal dan Mama Rama Deni yang telah mendidik dan memberikan kasih sayang dengan ketulusan yang tak akan terhingga kepada penulis, dan yang slalu tiada henti memberi semangat untuk penulis lalu kepada adik tersayang Fauzan Bima Hafis yang selalu mendoakan penulis, menjadi penguat dan motivator hebat dalam kisah perjalanan penulis. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri yang mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu serta seluruh keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu-persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M. Ag, selaku Rektor UIN Suska Riau
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag Wakil Rektor I UIN Suska Riau
3. Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd Wakil Rektor II UIN Suska Riau
4. Bapak Prof. Dr. Edi Erwan, M.Sc Wakil Rektor III UIN Suska Riau
5. Bapak Prof. Imron Rosidi, S. Pd.,M.A.,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau
6. Bapak Prof. Dr. Kodarni,S.ST, M.Pd, selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah dan Komunikasi 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.

7. Bapak DR. H. Arwan, M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau
8. Bapak Zulamri MA, selaku Ketua Program Studi Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Sekaligus selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan dan memberikan arahan kepada penulis dalam proses skripsi.
9. Ibu Rosmita M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam.
10. Bapak Dr. Azni, M. Ag selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu, mengarahkan, membimbing, serta memberikan saran kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan berbagai pengetahuan, arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1).
12. Yang terhormat semua staf akademik yang telah membantu semua pengurusan surat-menyurat selama masa kuliah.
13. Bapak Tata Haira, selaku Campus Relation beserta Staf PT. RAPP yang telah mengizinkan dan memberi kelancaran selama proses penelitian.
14. Bapak Dedi Yandri, selaku pembimbing penulis selama proses penelitian di ALI PT.RAPP.
15. Kepada Staff ALI PT.RAPP yang sudah membantu penulis selama proses penelitian.
16. Kepada sahabatku yang tidak berhenti menyemangati dan membantu penulis baik dalam suka maupun duka yaitu Difva Angraini Putri, Septia Wiranti, Rita Misriani, terimakasih untuk supportnya semoga persahabatan kita tidak hanya abadi di dunia tetapi juga sampai ke akhirat, Aamiin.
17. Kepada Sahabat Surga ku, Maa syaa Alah. Adinda Indriyani, Dian Rahma Efrianti, Melani Hidayati Desra, Natasya Elberni, Rifani Karisma Putri, terimakasih untuk kalian semua yang sudah mewarnai hari-hariku selama membuat skripsi ini.
18. Kepada sepupu-sepupuku Rezka Harnanda, Robby Ichsan, Rezkyf Febriandi, Viqrie Ramadhan, Aydilla Fitra, Ghina Luthfia Syakira terimakasih untuk supportnya selama ini.
19. Kepada teman seperjuangan M.Khatami Maulana, Rizka Putri Sutarlin, Muhammad Ilal Daulay, Anita Syafnur, Nur Asiah, Melvia Salsabila, Delfa terimakasih telah menerima banyaknya kekurangan diri ini dan membantu selama penulis membuat skripsi.
20. Kepada teman seperjuangan BKI (C) dan angkatan 2020 yang selalu mendorong penulis untuk terus berjuang dan berproses.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

21. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan semua yang telah rela membantu penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Dengan segenap kerendahan hati penulis, hanya kepada Allah swt penulis berdoa semoga semua pihak yang turut membantu dalam segala proses penulisan skripsi ini kiranya amal kebajikannya diterima Allah baik di dunia maupun di akhirat kelak. Semoga dilimpahkan selalu rahmat yang berlipat ganda dari apa yang telah ia kerjakan. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 31 Maret 2024

Penulis

Cahyani Putri Aulia

NIM.12040224065



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Penegasan Istilah	3
1.2.1 Motivasi Ekstrinsik	4
1.2.2 Pengembangan Karir	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Kegunaan Penelitian.....	4
1.5.1 Secara Praktis.....	4
1.5.2 Secara Teoritis.....	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teori	8
2.2.1 Motivasi Ekstrinsik	8
2.3 Pengembangan Karir	11
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Pengembangan Karir.....	13
2.3.3 Tujuan Pengembangan Karir.....	15
2.3.4 Indikator-Indikator Pengembangan Karir	16
2.4 Konsep Operasional.....	16
2.4.1 Motivasi Ekstrinsik (X).....	17
2.4.2 Pengembangan Karir (Y)	17
2.5 Kerangka Pemikiran	18
2.5.1 Motivasi Ekstrinsik (X).....	18
2.5.2 Pengembangan Karir (Y)	18
2.6 Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1 Desain Penelitian	20
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20



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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	3.2.1	Lokasi Penelitian	20
	3.2.2	Waktu Penelitian	21
	3.3	Populasi dan Sampel	21
	3.3.1	Populasi	21
	3.3.2	Sampel.....	21
	3.4	Teknik Pengumpulan Data	22
	3.4.1	Angket atau Kuesioner	22
	3.4.2	Observasi.....	23
	3.4.3	Dokumentasi	23
	3.5	Uji Validitas dan Realiabilitas	23
	3.5.1	Uji Validitas	23
	3.5.2	Uji Reabilitas.....	23
	3.6	Uji Normalitas	24
	3.7	Teknik Analisis Data	24
	3.7.1	Analisis Deskriptif	24
	3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	25
	3.7.3	Uji Linearitas.....	25
	3.7.4	Uji Multikolinearitas	25
	3.7.5	Regresi Linear Sederhana	25
	3.7.6	Analisis T (Uji Parsial)	26
	3.7.7	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	27
	BAB IV GAMBARAN UMUM		
	4.1	Sejarah APRIL Learning Institute (ALI).....	28
	4.2	Letak Geografis APRIL Learning Institute (ALI).....	29
	4.3	Struktur Organisasi APRIL Learning Institute (ALI)	30
	4.4	Visi dan Misi APRIL Learning Institute (ALI).....	32
	BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
	5.1	Hasil Penelitian.....	34
	5.2	Gambaran Umum Frekuensi Sampel	34
	5.2.1	Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	34
	5.2.2	Frekuensi Sampel Berdasarkan Umur.....	35
	5.3	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik (X)	35
	5.4	Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (Y).....	38
	5.5	Uji Validitas dan Realibilitas.....	40
	5.5.1	Uji Validitas	40
	5.5.2	Uji Reliabilitas	41
	5.6	Uji Asumsi Klasik.....	42
	5.6.1	Uji Normalitas Data	42
	5.6.2	Uji Linearitas.....	43

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5.6.3 Uji Multikolinearitas	43
	5.7 Uji Hipotesis	43
	5.7.1 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	44
	5.7.2 Uji T (Parsial).....	44
	5.7.3 Uji Analisis Koefisien Determinasi	45
	5.8 Pembahasan	45
	BAB VI PENUTUP	48
	6.1 Kesimpulan.....	48
	6.2 Saran	48
	6.2.1 Mahasiswa.....	48
	6.2.2 Peneliti	48

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Konsep Operasional	17
Tabel 2. 2 Kerangka BerfikirHipotesis	18
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	21
Tabel 3. 2 Skala Likert	22
Tabel 5. 1 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 5. 2 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	35
Tabel 5. 3 Rekapitulasi Responden.....	35
Tabel 5. 4 Rekapitulasi Responden.....	38
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	40
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y	41
Tabel 5. 7 Hasil Uji Realibilitas	42

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

DAFTAR GAMBAR

Tabel 4. 1 Gedung ALI	28
Tabel 4. 2 Lokasi.....	30
Tabel 4. 3 Struktur Organisasi APRIL Learning Institute	32
Tabel 4. 4 Visi Misi ALI.....	33



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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SKALA KUISIONER PENELITIAN	52
Lampiran 2 TABULASI DATA PENELITIAN	55
Lampiran 3 UJI VALIDITAS REALIBILITAS	60
Lampiran 4 HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....	65
Lampiran 5 HASIL UJI HIPOTESIS.....	68
Lampiran 6 DOKUMENTASI.....	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi dasar terbentuknya suatu perusahaan, keberadaan sumber daya manusia menjadi perhatian penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan dituntut dapat bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik, Oleh karena itu suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan, Maslow berpendapat bahwa motivasi merupakan pemberian daya gerak untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mempunyai kemauan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan dukungan motivasi kerja yang tinggi akan lebih seimbang apabila karyawan mendapatkan suatu penghargaan.¹

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain: (1) Policy and administration (kebijakan dan administrasi), (2) Quality supervisor (Supervisi) Dengan supervisi teknikal yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya, (3) Interpersonal relation (hubungan antar pribadi). Hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.²

¹ Sammajiva - Volume 1, No. 3, September 2023

² Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, Irvan Trang, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado", Emba, Vol.9 No.2 April 2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di ALI Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Salah satu alasan utama motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang kuat adalah karena kebutuhan finansial yang harus dipenuhi karyawan. Gaji dan tunjangan yang memadai, bonus kinerja dan peluang yang jelas untuk kemajuan dapat menjadi faktor penting dalam pengembangan karir karyawan ALI Pangkalan Kerinci.

Penghargaan dan pengakuan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka lebih mungkin termotivasi untuk mencapai tujuan karir yang lebih tinggi.³ ALI Pangkalan Kerinci dapat memberikan penghargaan dan pengakuan melalui penghargaan karyawan terbaik, penghargaan bulanan atau peningkatan tanggung jawab di tempat kerja.

Selain itu, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pendidikan lanjutan merupakan insentif ekstrinsik utama. ALI dapat menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk memajukan karir mereka di ALI.⁴

Corline dan Susan menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah pengembangan karir⁵. Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan⁶. Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di

³ Febriani, D., & Prayekti. (2021). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 9(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.V9i2.483>

⁴ <https://www.aprilasia.com/en/> Di Akses Pada 01/12/2023 Pukul 14:08

⁵ Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada karya Mas ART Galery*, vol 5. No.1 (2016), h.5494. http://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+by+ni+luh+arieta+angga+dewi&btnG= (Diakses 06 Desember 2018)

⁶ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia, 2014)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal⁷.

Adapun QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ تَعْمَلُوْنَ
 فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

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

Dan adapun teori yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap pengembangan karir adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setelah kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, individu akan terdorong oleh kebutuhan yang lebih tinggi, termasuk kebutuhan akan pengakuan, status, dan prestise, yang bisa menjadi motivasi ekstrinsik untuk mencapai kesuksesan dalam karir.⁸

Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan di ALI. Penelitian ini juga ingin mengeksplorasi apakah terdapat perbedaan dalam pengaruh motivasi ekstrinsik pada karyawan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan APRIL Learning Institute (ALI) PT.RAPP, Pangkalan Kerinci”**.

1.2 Penegasan Istilah

Agar menghindari dari kesalahan untuk menerjemahkan maksud dari judul skripsi ini agar tidak terjadi perluasan pembahasan dari ruang lingkup penelitian ini. adapun istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

⁷ Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005)

⁸ Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulthan Saif Kasim Riau

1.2.1 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas yang berasal dari faktor-faktor luar individu, bukan dari kesenangan atau kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri.⁹

1.2.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu individu merencanakan, mengelola, dan memajukan karir mereka dalam jangka panjang.¹⁰

1.3 Rumusan Masalah

Apakah ada terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan di ALI Pangkalan Kerinci?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan di ALI Pangkalan kerinci.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari berbagai hal yang telah dipaparkan tersebut, maka realisasi dari penelitian ini adalah kegunaannya secara praktis dan teoritis antara lain:

1.5.1 Secara Praktis.

- Sebagai kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam kajian ilmu bimbingan dan konseling.
- Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sehingga dapat mengembangkannya dengan lebih luas baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.2 Secara Teoritis.

- Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain untuk bisa mengembangkan keilmuan Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan memperkaya keilmuan dalam bidang Bimbingan Konseling Islam.

⁹ Ryan, Richard M., dan Edward L. Deci. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. 'Contemporary Educational Psychology, vol. 25, no. 1, 2000

¹⁰ Jeffrey H. Greenhaus dan Gerard A. Callanan, *Career Management & Work-Life Integration* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2006)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Sebagai penambah bahan bacaan bagi Mahasiswa di Perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- c. Sebagai tugas dan persyaratan untuk meraih gelar sarjana dalam bidang ilmu Bimbingan Konseling Islam (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman proposal, maka peneliti membuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang Kajian terdahulu, landasan teori, konsep operasional, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada Bab ini penulis mengemukakan mengenai gambaran umum fokus penelitian berkaitan dengan subyek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini penulis mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada Bab ini Penulis mengemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan penelitian lain dan sekaligus untuk melihat posisi penelitian ini, maka perlu dilihat penelitian-penelitian lain yang pernah dilakukan. Adapun penelitian yang mirip dan sama dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Artati : *Innovation, Theory & Practice Management Journal* , Volume 1 No 2, July 2022 / E-ISSN : 2963-7309, P-ISSN : 2962-6536 / PP : 100-115. Yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang)”**.
 - ⇒ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel sebanyak 101 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur.
 - ⇒ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian kajian terdahulu adalah sama-sama ada membahas tentang motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir, dan menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data.
 - ⇒ Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian kajian terdahulu adalah penelitian penulis terfokus pada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan, sedangkan penelitian kajian terdahulu berfokus pada pengaruh pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Penelitian yang dilakukan oleh Iban Abraham Manu, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe : Dinasti Review, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (Jimt), Vol.4 No.2 (2022): Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (November-Desember 2022). Yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)”**.
 - ⇒ Artikel ini membahas perihal suatu kajian pustaka faktor yang berdampak pada kinerja pegawai, yakni motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, Pengembangan karir, dan perencanaan SDM. Riset ini memberi penjelasan bila: 1) Pengembangan karir mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja; 2) Perencanaan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja; 3) Pengembangan Karir mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja Karyawan; 4). Perencanaan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan; 5). Motivasi kerja berdampak positif maupun bermakna pada kinerja Karyawan. 6). Motivasi kerja dapat melakukan mediasi terhadap pengembangan karir yang berdampak pada kinerja pegawai. 7) Kepuasan kerja mampu melakukan mediasi terhadap perencanaan SDM yang memengaruhi kinerja karyawan. 8) Pengembangan karier maupun perencanaan SDM secara bersamaan berdampak positif dan bermakna pada kinerja pegawai.
 - ⇒ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian kajian terdahulu adalah sama-sama ada membahas tentang pengembangan karir.
 - ⇒ Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian kajian terdahulu adalah penelitian penulis terfokus pada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan, sedangkan penelitian kajian terdahulu berfokus Pengembangan karir Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tamara Farisa Putri, Muis Fauzi Rambe : JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), VOL.5 NO.2 (2022) : Article Research Volume 5 Number 2, Juni 2022. Yang berjudul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- ⇒ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.
- ⇒ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian kajian terdahulu adalah sama-sama ada membahas tentang pengembangan karir.
- ⇒ Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian kajian terdahulu adalah penelitian penulis terfokus pada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan, sedangkan penelitian kajian terdahulu berfokus pada Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Ekstrinsik

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dalam Islam mengacu pada dorongan atau insentif yang berasal dari faktor-faktor eksternal, seperti pujian, hadiah, atau hukuman dari lingkungan atau orang lain. Sumber motivasi ekstrinsik dalam Islam dapat berasal dari ayat-ayat Al-Qur'an yang menekankan pentingnya pahala dan siksaan. Namun, Islam juga menekankan pentingnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri berdasarkan keimanan dan kepatuhan kepada Allah.

Adapun ayat Al-Qur'an yang menyoroti motivasi ekstrinsik dalam Islam antara lain: Surah Al-Baqarah (2:25)

وَبَشِّرِ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرَى مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ كُلَّمَا رُفِئُوا مِنْهَا مِنْ ثَمَرَةٍ رَرَفُوا قَالُوا هَذَا الَّذِي رُزِقْنَا مِنْ قَبْلُ وَأَنْتُمْ بِمُهْتَسِبِهَا ۖ وَهُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya: Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang beriman dan berbuat kebajikan, bahwa untuk mereka (disediakan) surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai. Setiap kali mereka diberi rezeki buah-buahan dari surga, mereka berkata, "Inilah rezeki 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.

diberikan kepada kami dahulu." Mereka telah diberi (buah-buahan) yang serupa. Dan di sana mereka (memperoleh) pasangan-pasangan yang suci. Mereka kekal di dalamnya.

Motivasi ekstrinsik ada karena pada hakikatnya setiap individu melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan atau mencapai tujuan dari pekerjaan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai konstruk yang berhubungan setiap kali suatu kegiatan dilakukan untuk mencapai beberapa hasil dan mengacu pada suatu aktivitas hanya untuk menikmati nilai instrumennya. Motivasi ekstrinsik tidak terkait dengan kepuasan yang didapat karyawan dari melakukan tugas itu sendiri, melainkan dari hasil eksternal dari tugas tersebut sebagai reward finansial atau insentif.¹¹

Karyawan yang termotivasi secara ekstrinsik akan termotivasi ketika mereka mendapat penilaian atau pujian positif yang diberikan orang lain, dan mereka sering termotivasi oleh faktor-faktor seperti gaji, kenaikan gaji, bonus, atau promosi. Herzberg berpendapat bahwa faktor ekstrinsik bisa diartikan sebagai suatu keadaan yang menghasilkan ketidakpuasan kerja dalam kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, status, keamanan kerja, dan kehidupan pribadi.

Faktor - Faktor Motivasi Ekstrinsik

Menurut Harza faktor motivasi ekstrinsik atau eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya dukungan dari keluarga dan pengakuan dari atasan dalam organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.¹²

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

¹¹ Faldo, Andri "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt. Grha Digital Indonesia"

¹² Harza Dkk. 22.1 (2015). "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang." Jurnal Administrasi Bisnis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- **Jenis dan sifat pekerjaan**, yaitu dorongan seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- **Kelompok kerja**, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- **Kondisi kerja**, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.
- **Keamanan dan keselamatan kerja**, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kemandirian dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- **Hubungan interpersonal**, yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

2.2.1.3 Tujuan Motivasi Ekstrinsik

Menurut Soroso Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan (*specific goal directed way*). Beberapa penjelasan tujuan dari motivasi menurut Afandi, yaitu:

- **Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan**, nilai yang berlaku dalam suatu lingkungan sosial dan mengatur tingkah laku seseorang dalam sebuah organisasi agar terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.
- **Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan**, Menjaga performe kinerja karyawan agar terus berkembang pada perusahaan.
- **Meningkatkan kedisiplinan karyawan**, Bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui kedisiplinan yang telah diterapkan oleh perusahaan.
- **Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik**, Bertujuan untuk memberikan rasa nyaman pada karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- **Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,** Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.¹³

2.2.1.4 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Indikator motivasi ekstrinsik menurut Harza timbul karena adanya peran dari luar, misalnya dukungan dari keluarga dan pengakuan dari atasan dalam organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dalam Motivasi Ektrinsik terdapat tiga indikator, yaitu:

- **Insentif finansial** adalah bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.
- **Promosi jabatan** adalah proses di mana seorang karyawan dipindahkan ke posisi yang memiliki lebih banyak tanggung jawab, kewenangan, atau gaji yang lebih tinggi dalam organisasi.
- **Pengakuan publik** merujuk pada penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada seseorang secara terbuka di depan publik atau masyarakat umum.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam Islam adalah proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam pekerjaannya, dengan tetap menjalankan prinsip-prinsip Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan.

Adapun ayat Al-Qur'an yang menyoroti pengembangan karir dalam islam antara lain: Surah Thaha: 114

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

¹³ Hardianti. 2014. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) 2.3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: Mahatinggi Allah, Raja yang sebenar-benarnya. Janganlah engkau (Nabi Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur'an sebelum selesai pewahyuannya kepadamu dan katakanlah, "Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku."

Pengembangan karir secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja dan kesempatan¹⁴. Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Secara harfiah pengembangan karir menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Pengembangan karir merujuk pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Sehingga dari pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Sedangkan, Menurut para ahli ada beberapa pengertian pengembangan karir, yaitu :

- Handoko dalam Edy Sutrisno menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang di inginkan¹⁵.
- Mondy dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan¹⁶.
- Adrew J. Fubrin dalam Mangkunegara menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimun¹⁷.
- Veithzal Rivai menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan¹⁸.

¹⁴ Daryanto Tasrial, *Pengembangan Karir Profesi Guru*

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009)

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

¹⁷ Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*

¹⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Menurut Sumitro, Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya¹⁹.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan²⁰. Adapun pendapat penulis tentang pengertian pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

2.3.2 Faktor-Faktor Pengembangan Karir

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

- Hubungan Pegawai dan Organisasi
 Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal di capai. Adakalanya pegawai sudah bekerja dengan baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi kerja pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dengan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya, proses perencanaan karir pegawai akan tersendat/ terhambat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi didalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan kariripun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir pegawai.
- Personalita Pegawai
 Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dll).

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

²⁰ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalita*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Misalnya, Pegawai yang apatis, akan sulit dibina karena dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitupula dengan pegawai yang terlalu ambisius dan curang. Pegawai ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

- Faktor Eksternal
Semua aturan dalam manajemen karir disuatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang didrop dari luar organisasi.
- Politik Dalam Organisasi Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.
- Sistem Penghargaan
Sistem penghargaan (system reward) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas selain gaji dan insentif akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama saja dengan pegawai yang malas. Makanya sangat diperlukan sistem penghargaan agar pegawai dapat meningkatkan karir dan kinerjanya²¹.
- Jumlah Pegawai
Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.
- Ukuran Organisasi
Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan

²¹ M. Faiz Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Pers, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tersebut. Biasanya, semakin besar organisasi, maka semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai lebih banyak juga.

- **Kultur Organisasi**
Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, obyektif, rasional, demokratis dan feodalistik. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan menghargai senioritas dari pada hal-hal lain. Budaya seperti ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi.
- **Tipe Manajemen**
Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, demokrasi, tidak demokrasi, tertutup, terbuka, dan lain-lain. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, demokrasi, dan partisipatif maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar.²²

2.3.3 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, tujuan dan manfaat pengembangan karir, yaitu:

- Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi
Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai. Karena pada dasarnya pegawai ingin menduduki jabatan yang tinggi dengan prestasi yang sangat baik.
- Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- Membantu karyawan menyadari potensinya

²² Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengembangan karir dapat membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

- Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Dengan adanya pengembangan karir, program-program perusahaan akan tercapai tujuannya dengan baik.
- Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- Membuktikan tanggung jawab social
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitupula biaya kepegawaian lebih efektif.²³

2.3.4 Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut para ahli dapat bervariasi tergantung pada pendekatan dan teori yang digunakan. adapun menurut Holland, pengembangan karir dipengaruhi oleh kesesuaian antara tipe kepribadian individu dan lingkungan kerja mereka.

Dalam pengembangan karir terdapat indikator:

- **kesempatan pengembangan karir** merujuk pada peluang yang tersedia bagi individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan posisi mereka dalam jalur karir mereka.

2.4 Konsep Operasional

Walizer & Wienir mengatakan operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diteliti atau di tinjau dan juga mengukur suatu variabel ataupun konsep definisi operasional tersebut agar dapat membantu kita untuk mencari gejala di sekitar ke dalam kategori khusus dari suatu variabel.

²³ Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Konsep operasional adalah konsep teoritis untuk memudahkan pemahaman penelitian. Selain itu tindakan serta gerakan yang membantu menemukan data agar lebih mudah di lapangan.²⁴ Sesuai dengan permasalahan penelitian ini, yang akan dicari adalah berpengaruh tidaknya motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan ALI.

Operasional variabel adalah suatu sifat, nilai dari objek yang dapat di ukur yang sudah dipelajari peneliti untuk menarik atau kesimpulannya. Dalam operasional variabel pengaruh motivasi terhadap pengembangan. Berikut indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan tersebut:

2.4.1 Motivasi Ekstrinsik (X)

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas yang berasal dari faktor-faktor luar individu, bukan dari kesenangan atau kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri.²⁵

2.4.2 Pengembangan Karir (Y)

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu individu merencanakan, mengelola, dan memajukan karir mereka dalam jangka panjang.²⁶

Tabel 2. 1 Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Ekstrinsik (X)	Insentif Finansial	<ul style="list-style-type: none"> ● Meningkatkan kesejahteraan karyawan ● Karyawan puas dengan imbalan dan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan.
	Promosi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> ● Karyawan mendapatkan kenaikan jabatan dengan pelatihan-pelatihan yang dilakukan ● Karyawan merasa mampu

²⁴ Sri hamidah,(2017),”pengaruh bimbingan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT. perkebunan nusantara V (persero) pekanbaru”, jurnal: fakultas dakwah dan komunikasi uin suska riau

²⁵ Ryan, Richard M., dan Edward L. Deci. "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions." Contemporary Educational Psychology, vol. 25, no. 1, 2000

²⁶ Jeffrey H. Greenhaus dan Gerard A. Callanan, Career Management & Work-Life Integration (Thousand Oaks: Sage Publications, 2006)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		melaksannakan pekerjaan dengan berbagai situasi yang dialami
	Pengakuan Publik	<ul style="list-style-type: none"> ● Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mendapatkan pengakuan akan orang lain ● Karyawan melakukan kinerja yang baik sehingga berkeinginan mendapatkan pengakuan kinerja yang baik
Pengembangan Karir (Y)	Kesempatan Pengembangan Karir	<ul style="list-style-type: none"> ● Karyawan mengikuti pelatihan- pelatihan guna untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan ● Karyawan bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan

2.5 Kerangka Pemikiran

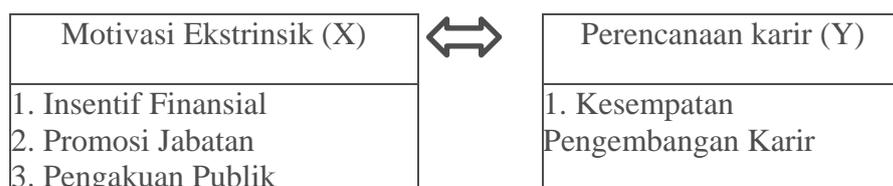
Kerangka pikir adalah struktur konseptual yang menghubungkan variabel-variabel penelitian dalam sebuah studi. Berikut adalah kerangka pikir yang dapat digunakan dalam penelitian ini:

2.5.1 Motivasi Ekstrinsik (X)

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik diukur menggunakan skala Likert dengan pernyataan-pernyataan terkait faktor-faktor motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, promosi jabatan, dan pengakuan publik.

2.5.2 Pengembangan Karir (Y)

Variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir diukur menggunakan skala Likert dengan pernyataan-pernyataan terkait langkah-langkah konkret yang diambil individu dalam mengembangkan karir mereka.



Tabel 2. 2 Kerangka Berfikir Hipotesis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pemecahan masalah atau jawaban sementara atas masalah yang diteliti dalam penelitian.²⁷ Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih belum sempurna atau kesimpulan yang masih kurang, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.²⁸

Hipotesis juga dapat dikatakan sebagai suatu prediksi yang melekat pada suatu variabel yang bersangkutan. Dengan demikian, tarap ketepatan prediksi sangat tergantung pada suatu tarap kebenaran dan ketepatan landasan teoritis. Secara teknis hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan mengenai suatu populasi yang akan diuji kebenarannya, berdasarkan data yang diperoleh dari data sampel penelitian. Pernyataan tersebut dapat mengindikasikan asumsi dasar yang melekat pada populasi yang bersangkutan.

Jadi dalam penelitian ini hipotesis yang di gunakan adalah sebagai berikut:

H_a = Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan April Learning Institute (ALI)

H₀ = Tidak Adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap pengembangan karir karyawan April Learning Institute (ALI)

²⁷ Edi Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020)

²⁸ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peneliti ini menggunakan metode kuesioner atau angket dalam mencari data dalam penelitian dengan memberikan sebuah kuesioner kepada responden untuk mengisi berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai informasi mengenai pribadi untuk menghasilkan informasi dan laporan serta data mengenai responden, kemudian penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian kuantitatif metode kuantitatif ini biasanya menggunakan jenis penelitian eksperimen dan survey. Sedangkan penelitian kualitatif biasanya dalam metode tersebut menggunakan jenis penelitian adalah naturalistic. Jadi disini peneliti menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian nya survey. Penelitian survey adalah salah satu jenis penelitian dari metode penelitian kuantitatif yang berfungsi untuk menerima data dari berupa pertanyaan-pertanyaan. Dari pertanyaan itulah peneliti akan bisa mendapatkan data mengenai informasi dirinya sesuai dengan ilmu pengetahuan yang sudah di dapat peneliti serta sesuai dengan prosedur penelitian contohnya kuesioner.

Metode yang digunakan adalah menggunakan metode deskriptif. Menurut Lehman metode deskriptif ialah salah satu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta yang ada didalam penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti berada di APRIL Learning Institute (ALI) Pangkalan Kerinci. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut antara lain:

1. Secara Teoritis
Sebagai sumber dan informasi penelitian yang lengkap, maka peneliti ingin meneliti tentang pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir karyawan ALI, Pangkalan Kerinci.
2. Secara Praktis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lokasi penelitian sangat strategis, mudah dilalui oleh sarana transportasi dan lebih menghemat waktu.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No.	Uraikan Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian			
		2023-2024			
		Des	Jan	Feb	Mart
1	Penyusunan Proposal				
2	Seminar Proposal				
3	Pembuatan Angket				
4	Penyebaran Angket				
5	Pengelolaan Data				
6	Hasil Penelitian				

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang menggeneralisasi yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan kemudian di tarik kesimpulannya, populasi berupa obyek dan subyek. Bukan hanya sekedar obyek maupun subyek saja tetapi populasi juga meliputi seluruh sifat dari obyek ataupun subyek tersebut.²⁹

Populasi yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah Karyawan ALI. Jumlah Karyawan di ALI ada 70.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang diteliti. Sampel juga dapat diartikan sebagai bagian kecil dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan ALI.

²⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung:Alfabeta CV, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Teknik yang digunakan peneliti dalam mengambil sampel yaitu teknik non probabiliti sampling dengan cara menggunakan metode purposive sampling. Adapun yang dimaksud dengan purposive sampling adalah metode pengambilan sampel di mana peneliti secara sengaja memilih responden yang dianggap memiliki karakteristik atau informasi yang relevan dengan tujuan penelitian atau analisis tertentu.

Jadi, peneliti hanya mengambil 60 responden. Karena, 60 Karyawan di ALI ini memenuhi kriteria penelitian untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian tersebut, sedangkan untuk 10 karyawan ALI lainnya tidak memenuhi kriteria untuk dalam penelitian tersebut.

Adapun kriterianya, untuk 60 karyawan ALI yang menetap slalu di ALI, sedangkan untuk 10 karyawan lainnya menetap dibagian lapangan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan sejumlah yang berupa pertanyaan tertulis yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, hal-hal yang diketahui agar proses penelitian berjalan lancar.

Penelitian ini menggunakan metode angket agar memperoleh informasi atau keterangan responden mengenai motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir.

Peneliti memberikan 4 pilihan jawaban untuk responden, yaitu kategori SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Sangat Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 3. 2 Skala Likert

Jawaban	Nilai Favourable	Nilai Unfavourable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat tidak Setuju)	1	4



3.4.2 Observasi

Observasi Observasi adalah proses pengamatan sistematis dan teliti terhadap suatu fenomena atau situasi dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hal tersebut.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah yang diteliti.³⁰

3.5 Uji Validitas dan Realiabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Azwar menyatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu insrtumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat untuk memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Maka perlu diuji antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS. Uji validitas di peroleh melalui menghubungkan setiap skor indicator dengan total indicator variabel, kemudian hasil korelasi di dibandingkan dengan nilai signifikan pada taraf 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut kriteria pengujian validitas:

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

3.5.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata realibility yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran

³⁰ Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam, (Jakarta:Rajawali Pers, 2018)



terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Nur menyatakan bahwa reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu atau skor-z, relatif konsisten apa bila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen.

Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* diproses dengan program SPSS 27.0. Untuk mengetahui reliabilitas dalam sebuah instrument dapat dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*.³¹

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka angket reliabel
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka angket tidak reliabel

3.6 Uji Normalitas

Digunakan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari lapangan berdistribusi normal. Uji normalitas merupakan syarat penting dalam penelitian kuantitatif, agar bisa dilakukan uji statistik lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan peneliti. Hasil dari penelitian dikatakan berdistribusi normal dengan melihat tabel Kolmogorof-Smirnov jika:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data distribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.
- 3.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian Kuantitatif, analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaah pengelompokan sistematis, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.³²

³¹ Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

³² Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji pra syarat dalam analisis regresi. Model regresi yang baik harus lolos dalam pengujian asumsi klasik. Dalam analisis regresi linear sederhana yang terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Pemenuhan syarat uji asumsi klasik berguna agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat dipercaya. Apa bila ada satu syarat yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan B.L.U.E. (*Best Linear Unbiased Estimator*).³³

3.7.3 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil nilai signifikan dari uji linearitas $> 0,05$ berarti antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang linear.

3.7.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji regresi terikat ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 berarti tidak ada multikolinearitas pada model regresi. Sedangkan jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , itu artinya ada multikolinearitas pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.5 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk mencari adanya pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya.³⁴ Dalam penelitian ini maka analisis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 27.0. Regresi linear sederhana yang dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pengembangan Karir Karyawan April

³³ Janie, Dyah Nirmala Arum. "Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS." Jurnal: Pendidikan, 52 (2012).

³⁴ Supriyanto Rohmad, Pengantar Statistika: Panduan Praktik Bagi Pengajar Dan Mahasiswa (Yogyakarta: Kalimedia, 2016)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Learning Institute (ALI) PT RAPP Pangkalan Kerinci. Adapun rumus persamaan regresi linear yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y: Variabel dependen/nilai yang diprediksikan

a: konstanta (intersep), perpotongan dengan sumbu vertikal

b: Koefisien Arah Regresi Linear, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X: Variable independent yang mempunyai nilai tertentu Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear sederhana dengan melihat nilai signifikan hasil output SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti adanya pengaruh antara variabel X terhadap variable Y
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 berarti tidak adanya pengaruh antara variable X terhadap variable Y

3.7.6 Analisis T (Uji Parsial)

Uji statistic T pada hakikatnya menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen secara spesifik dalam menjelaskan variabel-variabel independen. Uji T ini bermaksud untuk dapat mengetahui dengan tepat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji T pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $(\alpha) = 5\%$. Kriteria pengujiaannya sebagai berikut:

1. Apabila $T_{hitung} > T_{table}$ ataupun tingkat signifikan $(\alpha) < 5\%$ maka H_0 ditolak, sedangkan sebaliknya H_a diterima. Artinya adanya pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
2. Apabila $T_{hitung} < T_{table}$ ataupun tingkat signifikansi $(\alpha) > 5\%$ maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak. Artinya tidak terdapat atau tidak ada pengaruh antara variabel X Secara parsial terhadap variabel Y.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemudian untuk pengujian ini perlu dilakukan perhitungan T table dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.

$$t \text{ Tabel} = t (\alpha/2 ; n-k)$$

$$t \text{ Tabel} = (0,025; 60-2-1)$$

$$t \text{ Tabel} = (0,025 ; 67)$$

$$t \text{ Tabel} = 2,002$$

Keterangan :

α = Kesalahan 5 %

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

3.7.7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Suharyadi dan Purwanto, Koefisien determinasi adalah cara untuk mengukur seberapa akuratnya keterkaitan antara variabel bebas dan terikat dalam suatu persamaan regresi. Sementara menurut Ghazali, Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel dependen untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen antara 0 sampai 1 untuk koefisien determinasi. Nilai di sekitar satu menunjukkan bahwa semua informasi yang dibutuhkan untuk meramalkan variabel-variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Sedangkan menurut Suharyadi dan Purwanto, apabila semakin besar koefisien determinasi atau mendekati 1, maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah APRIL Learning Institute (ALI)

APRIL Learning Institute (ALI) merupakan pusat pelatihan dan pengembangan karyawan industri pulp dan paper terbesar di Indonesia. ALI didirikan atas inisiatif dari pendiri APRIL Group yaitu Sukanto Tanoto, yang sangat peduli dengan pengembangan dan peningkatan kualitas setiap karyawan. ALI bertanggung jawab membuat seluruh karyawan mampu menjalankan strategi yang sudah dipersiapkan perusahaan, baik secara technical maupun softskill. Dalam struktur organisasi perusahaan, ALI merupakan salah satu Department yang berada di bawah naungan Shared Service/Human Resource yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan.

Dalam proses pekerjaannya dalam menciptakan dan menjalankan pelatihan atau training ALI memiliki 10 (sepuluh) bagian, yaitu Assessment Center, Technical Mill, Leadership & Development, ALI Technical Maintenance, Fiber Operation Training, Training Center PTSI, Education Program, Technical Rayon, Learning Support dan Future Learning. Dimana dari masing-masing bagian tersebut memiliki tugas yang berbeda sesuai dengan ruang lingkup yang mereka miliki, dibalik ruang lingkup yang berbeda, mereka memiliki tugas pokok yang sama demi mewujudkan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Adapun tugas pokok dari APRIL Learning Institute, yaitu sebagai berikut:

- **Module Development**, yaitu melakukan pembuatan modul yang digunakan untuk bahan pembelajaran di dalam pelatihan dengan fokus sesuai dengan bidang yang akan melaksanakan pelatihan.
- **Execution**, yaitu melakukan pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan fokus bidang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut.
- **Certification**, yaitu melakukan penilaian terhadap karyawan guna mengetahui apakah karyawan tersebut berkompetensi atau tidak sebagai salah satu syarat dalam pengoperasian mesin, salah satunya yaitu pemberian DLP (Driving License Program).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ALI juga melakukan analisis kebutuhan training sebelum merancang dan menjalankan pelatihan mereka. ALI juga memfasilitasi karyawan dengan program yang membantu karyawan dalam proses pengembangan dan kemampuannya sendiri. Salah satunya yaitu IDP (Individual



Tabel 4. 1 Gedung ALI

Sumber: PT.RAPP

- a
 - n) yang berisi perencanaan dalam setiap proses kemampuannya. ALI bertanggung jawab dalam meningkatkan Core Value karyawannya melalui pelatihan yang bersifat technical maupun softskill.

4.2 Letak Geografis APRIL Learning Institute (ALI)

APRIL Learning Institute (ALI) terletak di daerah Pangkalan Kerinci. Pangkalan Kerinci adalah kota yang terletak di Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau, Indonesia. Lebih khusus lagi, Pangkalan Kerinci terletak di bagian tengah Provinsi Riau, di pulau Sumatra, Indonesia. Lokasi geografisnya adalah sekitar 0.3747° lintang selatan dan 101.4285° bujur timur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4. 2 Lokasi

Sumber: Map PT.RAPP

4.3 Struktur Organisasi APRIL Learning Institute (ALI)

Struktur organisasi perusahaan mempunyai arti penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan oleh perusahaan. Tanpa adanya struktur organisasi yang baik, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar karena tidak diketahui secara jelas siapa yang harus menjalankan suatu tugas. Oleh karena itu jelaslah bahwa struktur organisasi dapat memberikan batasan-batasan yang tegas dan sekaligus bertanggung jawab atas tugasnya tersebut.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi APRIL Learning Institute adalah sebagai berikut:

1. ALI Manager

APRIL Learning Institute merupakan departemen yang berada di bawah naungan Human Resource, dimana peran ALI sangat penting dalam mengembangkan SDM perusahaan. Manager berperan aktif dalam mengatur semua bagian yang ada di departemennya, dalam menjalankan tugas manager maka dibentuklah program yaitu:

- a) PDCA (Plan Do Check Act) adalah metode manajemen yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah dengan empat langkah secara berulang. Biasanya metode ini digunakan dalam pengendalian kualitas.
- b) Future Learning adalah metode pembelajaran masa depan dengan memanfaatkan ICT, yaitu pembelajaran berbasis komputer, handphone, smartphone, mobile learning, dan augmented reality. Dimana program ini dibutuhkan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

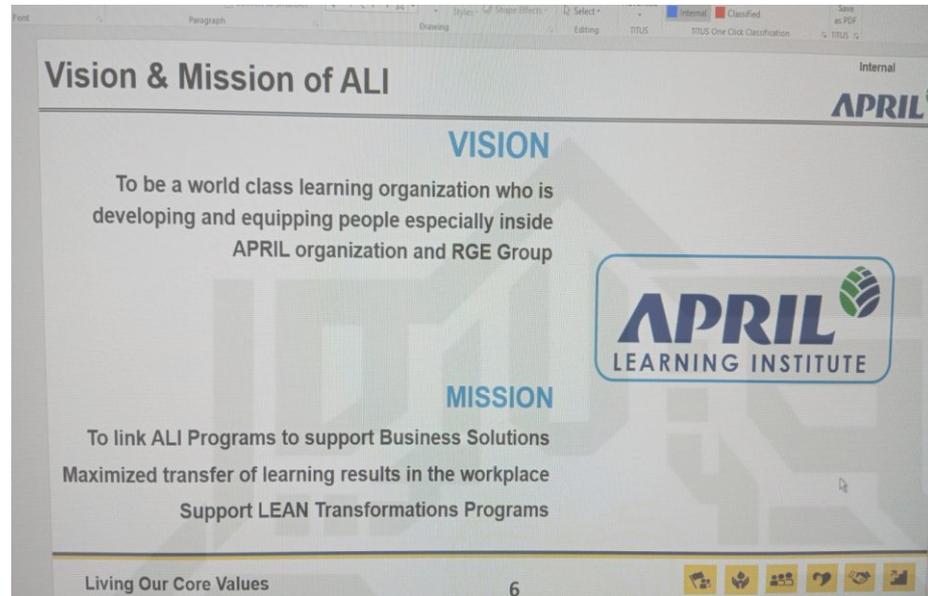
merencanakan pembelajaran yang akan diberikan kepada karyawan perusahaan.

3. Development Center
Merupakan bagian yang bertanggung jawab atas pusat pengembangan SDM perusahaan di ALI, salah satu tugasnya adalah memberikan materi tentang softskill yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dan memberikan penilaian atas training yang telah mereka lakukan, bagian ini memiliki 2(dua) program, yaitu sebagai berikut:
 - a) Assessment Center, merupakan program yang berfungsi untuk memberi penilaian dari setiap karyawan yang telah melakukan training sehingga mengetahui karyawan tersebut kompeten atau tidak.
 - b) Learning and Development, Softskill, merupakan program yang berfungsi untuk memberikan pembelajaran tentang softskill serta materi yang mampu merubah pola pikir seorang karyawan.
4. Technical Mill
Merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam pengembangan karyawan pabrik yang bergerak dibidang engineering. Karyawan yang termasuk dalam pengawasan bagian ini adalah karyawan IT, produksi dan teknisi lainnya. Salah satu tugasnya adalah pengembangan karyawan mill.
5. Technical Maintenance
Merupakan bagian yang bertanggung jawab atas pemeliharaan pabrik. Salah satu tugas dari bagian ini adalah memberikan pembelajaran dan materi pengembangan skill untuk pemeliharaan mesin-mesin di pabrik.
6. Technical Rayon
Merupakan bagian yang bertanggung jawab atas produksi rayon, bagian ini bertugas memberikan pembelajaran dan materi pengembangan skill yang dibutuhkan oleh karyawan yang berhubungan dengan bidang rayon.
7. Technical Board Mill
Merupakan bagian yang bertanggung jawab atas isu yang ada di pabrik, selain itu bagian ini memiliki tugas dalam memberikan pembelajaran dan materi pengembangan skill yang dibutuhkan oleh karyawan dibidang ini.
8. Fiber Operation Training
Merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam bidang fiber, dimana bagian ini bertugas memberikan pembelajaran dan materi pengembangan skill bagi karyawan yang bekerja di bagian fiber.
9. Learning Support
Merupakan bagian yang bertanggung jawab atas seluruh pembelajaran yang dilakukan oleh semua bagian yang ada di ALI, dimana learning support merupakan bagian yang mengolah keuangan serta agenda yang akan dilakukan oleh masing-masing bagian lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- **Misi** : Untuk menghubungkan program ALI untuk mendukung solusi bisnis transfer hasil pembelajaran yang maksimal di tempat kerja mendukung program transformasi LEAN.



Tabel 4.4 Visi Misi ALI
Sumber: Office ALI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Diperoleh hasil bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir karyawan April Learning Institute (ALI) Di PT. RAPP Pangkalan Kerinci. Pada hasil uji T, diketahui nilai T-hitung sebesar 17,299 dengan nilai signifikansi 0,001. T-tabel sebesar 2,002 ($df = nk, df = 60-2-1 = 57$). Berdasarkan pada pengambilan keputusan pada uji T bahwa T-hitung $-17,299 > T\text{-tabel } 2,002$ atau $\text{sig } 0.001 < 0.05$. Maka dapat dikatakan variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y. Dan pada hasil uji determinasi (R^2), didapatkan hasil nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,414. Pada hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,172 yang artinya pengaruh variabel bebas (X) Motivasi Ekstrinsik, variabel terikat (Y) Pengembangan Karir adalah sebesar 17,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar variabel (X). Dan untuk hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai constant (a) sebesar 15,820 dan coefficient regresi (b) : -0,414 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Berdasarkan nilai signifikansi 0.001 maka dapat diartikan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dengan signifikansi terhadap Pengembangan Karir Karyawan April Learning Institute Di PT. RAPP Pangkalan Kerinci.

6.2 Saran

6.2.1 Mahasiswa

Bagi mahasiswa, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif diantara kedua variabel, maka bagi karyawan April Learning (ALI) di PT. RAPP Pangkalan Kerinci diharapkan dapat lebih meningkatkan kegiatan Motivasi Ekstrinsik yang berada di lingkungan PT. RAPP tersebut agar karyawan yang bekerja selama disana dapat meningkat perkembangan karirnya dari tahun ke tahun .

6.2.2 Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini terkait variabel-variabel yang diteliti, karena terdapat kemungkinan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan

kesimpulan yang lebih baik. Selain itu memperluas cakupan sampel penelitian pada semua program studi agar bias melihat hasil dan perbandingannya pada semua program studi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

DAFTAR PUSTAKA

- Sammajiva - Volume 1, No. 3, September 2023
- Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, Irvan Trang, “*Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado*”, *Emba*, Vol.9 No.2 April 2021
- Febriani, D., & Prayekti. (2021). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- <https://www.aprilasia.com/en/> Di Akses Pada 01/12/2023 Pukul 14:08
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada karya Mas ART Galery*, vol 5. No.1 (2016), h.5494. http://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+by+ni+luh+ariesta+angga+de+wi&btnG= (Diakses 06 Desember 2018)
- Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia, 2014)
- Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005)
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4)
- Ryan, Richard M., dan Edward L. Deci. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, no. 1, 2000
- Jeffrey H. Greenhaus dan Gerard A. Callanan, *Career Management & Work-Life Integration* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2006)
- Faldo, Andri “*Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt. Grha Digital Indonesia*”
- Harza Dkk. 22.1 (2015). “*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang*.” *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hardianti. 2014. “*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*.” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 2.3
- Daryanto Tasrial, *Pengembangan Karir Profesi Guru*
- Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009) Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009)
- M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar, Alauddin University Pers : 2013)
- Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*
- M. Faiz Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Pers, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011)
- Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Sri hamidah*,(2017),”pengaruh bimbingan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT. perkebunan nusantara V (persero) pekanbaru”, jurnal: fakultas dakwah dan komunikasi uin suska riau
- Ryan, Richard M., dan Edward L. Deci. "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions." *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, no. 1, 2000
- Jeffrey H. Greenhaus dan Gerard A. Callanan, *Career Management & Work-Life Integration* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2006)
- Edi Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020)
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta CV, 2013)
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2018)
- Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Janie, Dyah Nirmala Arum. "Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS." *Jurnal: Pendidikan*, 52 (2012).
- Supriyanto Rohmad, *Pengantar Statistika : Panduan Praktik Bagi Pengajar Dan Mahasiswa* (Yogyakarta: Kalimedia, 2016)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 1

SKALA KUISIONER PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

2	Asuransi kesehatan dari perusahaan terhadap karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga saya				
3	Saya terkadang merasa bonus yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya				
4	Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya				
	Promosi Jabatan (X)				
5	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya bisa mencapai target yang ditentukan oleh superior				
6	Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja				
7	Saya terkadang merasa tidak mampu bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab				
8	Saya merasa jenjang pendidikan yang tinggi bisa menjadi pertimbangan kenaikan posisi jabatan				
	Pengakuan Publik (X)				
9	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan/tim				
10	Saya termotivasi dalam bekerja oleh penghargaan dan pengakuan dari atasan/tim				
11	Saya terkadang merasa pengakuan tentang kinerja dari atasan/tim dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam penilaian kinerja				
12	Saya merasa pengakuan terhadap kinerja dapat menciptakan persaingan yang tidak sehat dan merugikan kerjasama tim				
	Kesempatan Pengembangan Karir (Y)				
13	Karir saya berkembang karna saya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan area kerja saya				
14	Jenjang karir yang jelas membuat saya nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama				
15	Saya kadang merasa posisi saya saat ini kurang sesuai dengan kemampuan saya				
16	Saya kadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan perusahaan				

Lampiran 2

TABULASI DATA PENELITIAN

© 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.



TABULASI DATA PENELITIAN MOTIVASI EKSTRINSIK

No Responden	Motivasi Ekstrinsik												Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	
1	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	40
2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	40
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	39
4	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	33
5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	41
6	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
7	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	34
8	3	3	1	3	3	4	2	3	3	2	4	3	34
9	4	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	39
10	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	2	3	37
11	3	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	36
12	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	38
13	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	36
14	1	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	33
15	2	4	3	4	4	3	1	2	4	3	3	3	36
16	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	39
17	1	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	39
18	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	38
19	3	4	1	2	3	3	3	4	2	4	2	2	33
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	38
21	3	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	2	38
23	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	39
24	2	2	1	3	4	4	2	2	2	3	3	3	31
25	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	37
26	4	4	2	3	3	3	4	2	4	2	4	3	38
27	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	42
28	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	36
29	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	38
30	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	40
31	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	4	39
32	4	4	4	4	3	1	1	3	4	1	2	4	35
33	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	41
34	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	34
35	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	37
36	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	2	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

37	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	37
38	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	39
39	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	35
40	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	37
41	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	36
42	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	34
43	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	33
44	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	40
45	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	42
46	2	4	2	3	3	1	4	4	3	2	2	3	35
47	3	3	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	31
48	4	4	4	3	2	4	1	3	4	2	4	4	38
49	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	2	3	38
50	1	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	38
51	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
52	4	2	3	3	1	3	4	2	4	4	3	3	35
53	2	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	2	39
54	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	37
55	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	43
56	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	40
57	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	2	35
58	2	1	2	2	2	1	3	4	4	3	3	4	32
59	4	4	1	2	4	2	4	2	4	4	2	2	33
60	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	40

© 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.

TABULASI DATA PENELITIAN PENGEMBANGAN KARIR

No. Responden	Pengembangan Karir				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	3	4	4	4	15
2	4	4	3	4	15
3	4	4	3	3	14
4	3	3	3	3	12
5	4	4	3	2	13
6	3	4	3	3	13
7	3	3	3	3	12
8	4	3	3	4	14
9	1	3	2	1	7
10	4	4	4	2	14
11	4	3	1	3	11
12	4	2	2	4	12
13	3	3	3	4	13
14	2	2	4	1	9
15	2	3	2	2	9
16	3	4	3	3	13
17	2	4	2	4	12
18	4	3	1	3	11
19	3	4	2	3	12
20	4	3	3	4	14
21	3	4	2	3	12
23	2	3	2	4	11
24	2	4	2	3	11
25	3	4	2	2	11
26	4	4	2	1	11
27	3	3	3	2	11
28	3	3	4	3	13
29	4	3	4	3	14
30	4	4	2	4	14
31	3	4	4	2	13
32	2	4	3	1	10
33	3	3	4	3	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.

34	4	3	4	3	14
35	3	4	3	3	13
36	4	2	2	4	12
37	3	4	2	3	12
38	3	4	4	3	14
39	3	4	4	4	15
40	4	4	3	4	15
41	1	3	1	4	9
42	1	1	1	1	4
43	3	4	4	4	15
44	4	4	4	4	16
45	2	1	2	2	7
46	4	4	4	3	15
47	2	4	4	3	13
48	1	1	1	3	6
49	4	4	4	3	15
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	4	3	3	3	13
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	4	4	3	4	15
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	3	4	4	15
60	4	4	4	4	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3

UJI VALIDITAS REALIBILITAS

© 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.





HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK (X)

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	TOTAL
Pearson Correlation	1	.196	.056	.020	.253	-.072	.297*	-.004	.293*	.199	.148	.132	.484**
Sig. (2-tailed)		.133	.668	.878	.052	.585	.021	.976	.023	.127	.258	.313	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.196	1	.112	.183	.234	.163	.034	-.008	.353**	.018	.109	.080	.482**
Sig. (2-tailed)	.133		.395	.161	.072	.213	.795	.952	.006	.893	.405	.542	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.056	.112	1	.370**	-.044	-.009	-.098	.134	.109	.066	.184	.284*	.424**
Sig. (2-tailed)	.668	.395		.004	.736	.948	.455	.307	.408	.616	.159	.028	.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.020	.183	.370**	1	.126	.042	.023	.136	.252	.052	.125	.086	.461**
Sig. (2-tailed)	.878	.161	.004		.339	.751	.859	.299	.052	.692	.342	.513	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.253	.234	-.044	.126	1	.144	.145	.017	.162	.237	.075	.117	.465**
Sig. (2-tailed)	.052	.072	.736	.339		.273	.268	.895	.215	.068	.569	.372	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	-.072	.163	-.009	.042	.144	1	.040	.041	-.138	.187	.449**	-.050	.368**
Sig. (2-tailed)	.585	.213	.948	.751	.273		.763	.758	.295	.153	.000	.706	.004
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.297*	.034	-.098	.023	.145	.040	1	.105	.098	.455**	.171	-.082	.419**
Sig. (2-tailed)	.021	.795	.455	.859	.268	.763		.423	.455	.000	.191	.534	.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	-.004	-.008	.134	.136	.017	.041	.105	1	.077	-.032	.009	.334**	.346**
Sig. (2-tailed)	.976	.952	.307	.299	.895	.758	.423		.559	.807	.946	.009	.007

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 tesis atau tinjauan terhadap suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.293*	.353**	.109	.252	.162	-.138	.098	.077	1	.054	.133	.195	.471**	
Sig. (2-tailed)	.023	.006	.408	.052	.215	.295	.455	.559		.684	.312	.136	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.199	.018	.066	.052	.237	.187	.455**	-.032	.054	1	.084	.000	.437**	
Sig. (2-tailed)	.127	.893	.616	.692	.068	.153	.000	.807	.684		.522	1.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.148	.109	.184	.125	.075	.449**	.171	.009	.133	.084	1	.000	.481**	
Sig. (2-tailed)	.258	.405	.159	.342	.569	.000	.191	.946	.312	.522		1.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.132	.080	.284*	.086	.117	-.050	-.082	.334**	.195	.000	.000	1	.385**	
Sig. (2-tailed)	.313	.542	.028	.513	.372	.706	.534	.009	.136	1.000	1.000		.002	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.484**	.482**	.424**	.461**	.465**	.368**	.419**	.346**	.471**	.437**	.481**	.385**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.001	.007	.000	.000	.000	.002		
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (Y)

		Correlations				
		Y01	Y02	Y03	Y04	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.421**	.453**	.447**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y02	Pearson Correlation	.421**	1	.450**	.267*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.039	.000
	N	60	60	60	60	60
Y03	Pearson Correlation	.453**	.450**	1	.251	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.053	.000
	N	60	60	60	60	60
Y04	Pearson Correlation	.447**	.267*	.251	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.053		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.795**	.706**	.750**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

HASIL UJI RELIABILITAS**VARIABEL X****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.606	12	

VARIABEL (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.709	4	

Lampiran 4

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

© 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.



UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	26117487	
Most Extreme Differences	Absolute	.175	
	Positive	.157	
	Negative	-.175	
Test Statistic		.175	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.047	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.041
		Upper Bound	.052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Karir * Motivasi Ekstrinsik	Between Groups	(Combined)	205.200	25	8.208	1.255	.266
		Linearity	9.474	1	9.474	1.448	.237
		Deviation from Linearity	195.726	24	8.155	1.246	.273
	Within Groups		222.450	34	6.543		
	Total		427.650	59			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Ekstrinsik	1.000	1,000
	Pengembangan Karir	1.000	1,000
a. Dependent Variable: Motivasi Ekstrinsik, Pengembangan Karir			



Lampiran 5

HASIL UJI HIPOTESIS

© 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.

UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.820	.915		17.299	.000
	Motivasi Ekstrinsik	-.072	.021	-.414	-3.465	.001

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

UJI T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.820	.915		17.299	.000
	Motivasi Ekstrinsik	-.072	.021	-.414	-3.465	.001

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
		Squares	df	Square		
1	Regression	73.360	1	73.360	12.010	.001 ^b
	Residual	354.290	58	6.108		
	Total	427.650	59			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.172	.157	2.472

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik



Lampiran 6 DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.5 Karyawan Sedang Mengisi Angket/Kuesioner

Sumber: Dokumentasi Peneliti



Gambar 2.6 Karyawan Sedang Mengisi Angket/Kuesioner

Sumber: Dokumentasi Peneliti



Gambar 2.7 Karyawan Sedang Mengisi Angket/Kuesioner

Sumber: Dokumentasi Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Internal

APRIL

PT Riau Andalan Pulp and Paper
 Gedung 1000
 Jl. H. Agus Salvo No. 1000, Pekanbaru
 Riau 28155 Indonesia
 Telp. +62 75 7511111 Fax. +62 75 7511111

MOBILE
 Gedung 1000, Pangkajene-Andalena
 Kabupaten Pangkajene
 Riau 28291, Indonesia
 Telp. +62 812 441 800 Fax. +62 812 441 800

www.uinsuska.com
 www.paperrapp.com

Nomor : 33 /I/CR/IP/RAPP/2024
 Lamp : -
 Hal : Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth,
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 UIN SUSKA Riau**

Di -
 Tempat

Dengan hormat,
 Sehubungan dengan permohonan izin riset berikut:

Nama : CAhyani Putri Aulia
 NPM : 12040224065
 Jurusan/ Fak / Univ : S-1 Bimbingan Konseling Islam / Dakwah Dan Komunikasi/
 UIN SUSKA Riau
 Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik TERHADAP Pengembangan Karir
 Karyawan April Learning Institute (ALI) PT. RAPP Pangkajene Kerinci"

Pada perinsipnya kami tidak keberatan, penelitian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan SOP yang berlaku di PT RAPP.
 Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Note : Hasil penelitiannya agar dapat diserahkan ke Campus Relation

Pangkalan Kerinci, 22 Januari 2023


Tengku Kespandiar, ST., MM
 Campus Relation Head

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BIODATA HIDUP**

Cahyani Putri Aulia, Lahir pada tanggal 29 Juli 2002, di Duri Kabupaten Bengkalis Kecamatan Mandau. Penulis merupakan Anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Yasrizal dan Ibu Rama Deni.

Penulis pertama kali masuk pendidikan Formal di SDN 09 Duri Barat pada tahun 2009.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 1Mandau dan tamat pada tahun 2017. Setelah tamat di SMA, penulis melanjutkan ke SMAN 4 Mandau dan tamat pada tahun 2020. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Jalur UM-PTKIN. Dan penulis berhasil menyelesaikan Pendidikan S1 nya pada 30 Mei 2024.