

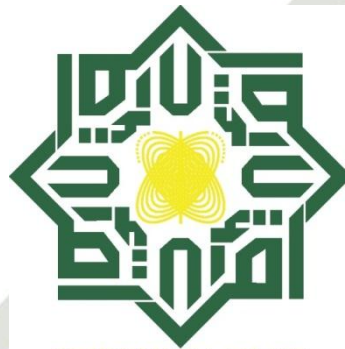
No. 6715/BKI-D/SD-S1/2024

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK
BRI UNIT MARPOYAN
KOTA PEKANBARU**



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



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

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

Oleh :

ANISA FITRI
NIM. 11740224171

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

1446 H/ 2024 M

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

Nim : 11740224171

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK BRI UNIT MARPOYAN KOTA PEKANBARU**

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


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

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

Mengetahui
Ketua Program Studi
Bimbingan Konseling Islam


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

Pekanbaru, 3 Juli 2024
Pembimbing,


Rosmita, M.Ag
NIP. 197411132005012005



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

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

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

PENGESAHAN 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 : Anisa Fitri
NIM : 11740224171
Judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI BANK BRI UNIT MARPOYAN KOTA
PEKANBARU

Telah dimunaqasyahkan pada sidang ujian sarjana fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada :


Hari : Selasa
Tanggal : 09 Juli 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 UIN Sultan Syarif Kasim Riau.


Pekanbaru, 15 Juli 2024
Dekan,


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

Ketua/Penguji I


Dr. Yasril Yazid, M.S
NIP. 19720429 200501 1 004


Sekretaris/Penguji II


Rosmita, M.Ag
NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji III


Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 19690902 199503 2 001

Penguji IV


Reizki Maharani, M.Pd
NIP. 19930522 202012 2 020

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



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



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

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

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

Nama : ANISA FITRI
 NIM : 11740224171
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di BANK BRI Unit Marpoyan Kota Pekanbaru

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Rabu
 Tanggal : 29 Mei 2024

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

Pekanbaru, 29 Mei 2024

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I

Dr. Azni, M.Ag
 NIP. 19701010 200701 1 051

Penguji II

Nurjanis, MA
 NIP. 19690927 200901 2 003



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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Anisa Fitri
 NIM : 11740224171
 Tempat/ Tgl. Lahir : Tangga Batu, 30 Juli 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
 Prodi : S1 Bimbingan Konseling Islam

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* : **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK BRI UNIT MARPOYAN KOTA PEKANBARU”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

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

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

Pekanbaru, 16 Juli 2024
 Yang membuat pernyataan



ANISA FITRI
 NIM. 11740224171

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



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

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 4 (eksemplar)
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Anisa Fitri**

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

Assalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Anisa Fitri NIM. (11740224171)** dengan judul **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK BRI UNIT MARPOYAN KOTA PEKANBARU** 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

Rosmita, M.Ag
NIP. 197411132005012005

ABSTRAK

: Anisa Fitri
: Bimbingan Konseling Islam
: Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BRI Unit Marpoyan Kota Pekanbaru

Instansi pada umumnya menghadapi tantangan yang sangat berat yaitu meningkatnya kesadaran Pegawai terhadap hak-haknya untuk mendapatkan kepuasan kerja. Seseorang yang puas dalam bekerja akan sungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya karirnya akan meningkat. Jadi kepuasan kerja akan mempengaruhi karir baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode penyebaran angket dan dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 24 orang, dan diolah menggunakan SPSS 25. Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan: terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BRI Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Artinya, jika pengembangan karir tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika pengembangan karir rendah, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja*

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

ABSTRACT

Name : Anisa Fitri
Department : Islamic Counseling Guidance
Title : *The Influence of Career Development on Employee Job Satisfaction at Bank BRI Marpoyan Unit, Pekanbaru City*

The Influence of Career Development on the Head of an Agency in general faces very tough challenge, namely the increasing awareness of employees regarding their rights to obtain job satisfaction. Someone who is satisfied at work will be serious about working, so that his performance will increase and ultimately his career will improve. So job satisfaction will affect careers both directly and indirectly. The aim of this research is to find out whether there is an influence of career development on employee job satisfaction at Bank Bri Unit Marpoyan, Pekanbaru City. The method in this research is descriptive quantitative with the method of distributing questionnaires and documentation. The population and sample in this study amounted to 24 people, and were processed using SPSS 25. Based on the description and data analysis that has been carried out to test the influence of career development on employee job satisfaction, it can be concluded: there is a significant positive influence between career development on job satisfaction employee at Bank BRI Marpoyan Unit, Pekanbaru City. This means that if career development is high, then job satisfaction will also be high and vice versa, if career development is low, the lower employee job satisfaction will be. Employee Job Aspects at BRI Bank Marpoyan Unit, Pekanbaru City

Keyword : Career Development, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



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

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

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”** yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Mas’ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Edi Erwan, S.Pt.,M.Sc.,Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi,S.Pd.,Ma.Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
6. Bapak Prof. Dr. Masduki,M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. Arwan, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



9. Bapak Zulamri, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

10. Ibu rosmita, M.Ag, Selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

11. Ibu Rosmita, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya serta pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

12. Bapak Dr. Yasril Yazid, MIS selaku Dosen Pembimbing Akademik

13. Seluruh Dosen yang berada di Jurusan Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

14. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

15. Seluruh keluarga besarku, terima kasih banyak atas doa dan motivasinya selami ini.

16. Teman-teman seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini.

17. Teman-teman Program Studi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2017.

18. Untuk semua pihak yang belum bisa saya sebut satu-persatu terima kasih banyak penulis ucapkan atas segala dukungan serta bantuannya.

Terima kasih untuk doa, waktu, dukungan, motivasi serta semangat yang telah diberikan kepada penulis sehingga membuat penulis lebih bersemangat menyelesaikan skripsi. Penulis doa kan semoga Allah SWT membalas semuanya dengan pahala yang berlipat serta menjadi amal jariyah. Peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kekuarang baik dalam penulisan maupun dalam susuna kata. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua orang, Amin. Terimakasih

Pekanbaru, 03 Juli 2024
Penulis

ANISA FITRI
NIM. 11740224171

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

UIN SUSKA RIAU
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Penegasan Istilah	5
1.3 Permasalahan	6
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Pengembangan Karir	11
2.2.2 Kepuasan Kerja	11
2.3 Konsep Operasional	26
2.4 Kerangka Berpikir	27
2.5 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	29
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	30
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
3.4 Lokasi dan Waktu	31
3.5 Populasi dan Sampel	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
3.8 Teknik Analisis Data	34

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1	Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia (BRI)	38
4.2	Visi, Misi dan Tujuan Bank Rakyat Indonesia (BRI)	40
4.3	Struktur Nama Organisasi dan Nama Jabatan Struktural dan Non Struktural.....	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Hasil Penelitian	44
5.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
5.1.2	Deskripsi Persentase Jawaban Responden Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.....	46
5.2	Pembahasan.....	66

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	68
6.2	Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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

DAFTAR TABEL

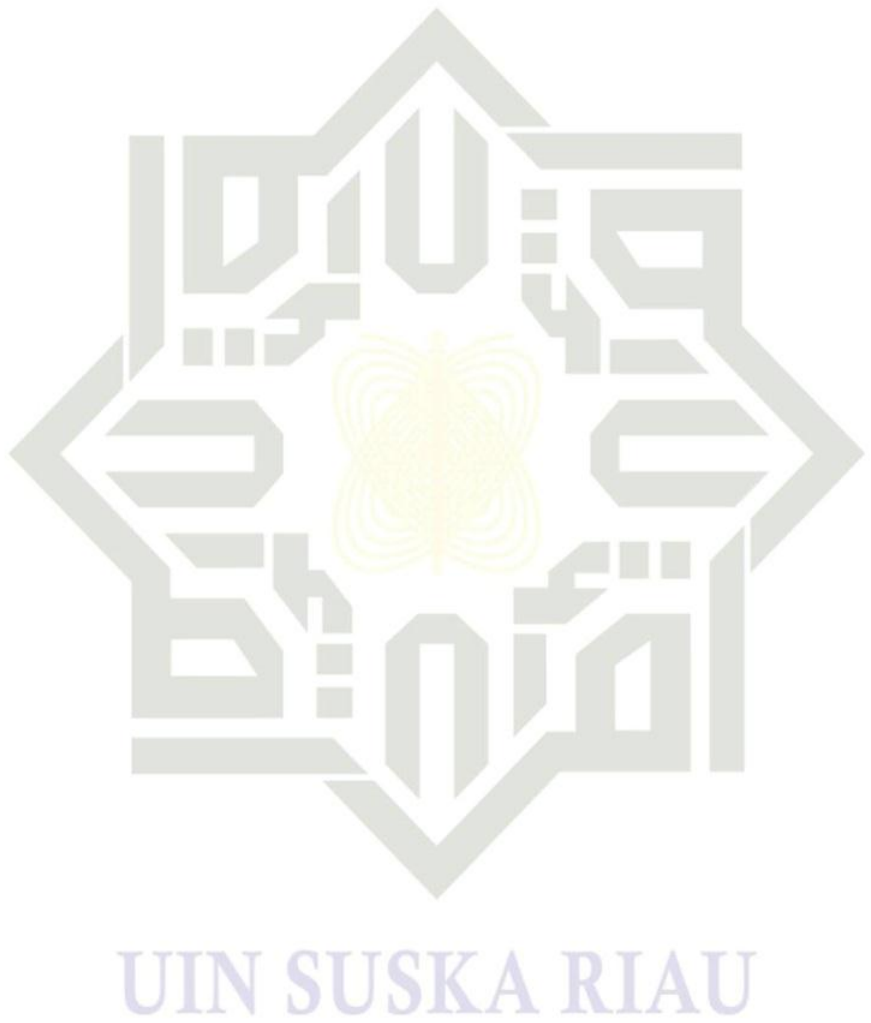
Konsep Operasional	26
Waktu Penelitian.....	31
Skala yang Digunakan dalam Penelitian	33
Data Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru	42
Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tanggapan Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan. .	46
Latar Belakang Pendidikan.....	47
Pelatihan.....	49
Pengalaman Kerja.....	51
Pekerjaan.....	53
Upah.....	54
Promosi	56
Pengawas	57
Rekan Kerja	59
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X).....	60
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X).....	61
Uji Reliabilitas	62
Hasil Uji Normalitas	62
Hasil Uji Linieritas.....	63
Descriptif Statistic.....	63
Model Summary	64
ANOVA	64
Coefficients.....	65

Hak Cipta dan Undang-Undang

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

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1	Struktur Nama Organisasi dan Nama Jabatan Struktural dan Non Struktural	43



BAB I PENDAHULUAN

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

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan maupun instansi sumber daya manusia merupakan bagian yang penting. sumber daya manusia juga sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Seorang karyawan yang telah mempunyai pekerjaan pasti mempunyai target dan tujuan yang salah satunya adalah mewujudkan rencana karirnya. Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah selalu berupaya memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi, upaya yang dilakukan perusahaan untuk memastikan karyawan memelihara kualitasnya sesuai perencanaan strategis perusahaan. Suatu keberhasilan instansi ataupun organisasi tidak sepenuhnya bergantung pada menejer atau manajemen instansi, akan tetapi terletak pada keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian instansi. Sumber daya yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi atau instansi tersebut dalam mencapai tujuannya dengan sukses.¹

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi termasuk bagi perusahaan perbankan. Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan pokok bagi setiap organisasi baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Dengan adanya manajemen sumber daya yang baik maka diharapkan dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Sumberdaya dalam suatu perusahaan salah satunya adalah karyawan. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi merugikan organisasi. Oleh karena setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan sangat tergantung kepada prestasi pegawai. Tanpa dukungan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, organisasi mengalami

¹ Miftah Thoha, Administrasi Kepegawaian Daerah, (Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 1980), h



kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai sebab dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai. Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Upaya pengembangan karir pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Handoko karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau yang dipegang selama kehidupan seseorang. Sedangkan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.²

Didalam suatu Instansi pada umumnya menghadapi tantangan yang sangat berat yaitu semakin meningkatnya kesadaran Pegawai terhadap hak-haknya untuk mendapatkan kepuasan kerja. Banyak Pegawai yang tidak dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dikarenakan pegawai tidak puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi

²Somamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan STIE YKPN. hal



karirnya. Seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya karirnya akan meningkat. Jadi kepuasan kerja akan mempengaruhi karir baik secara langsung maupun tidak langsung.

Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuan, dan minatnya. Sebaliknya apabila seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang gairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun. Diperlukannya ada kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dalam individu yang bersangkutan.³

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian kepuasan kerja karyawan yang mana dinilai dari kinerja karyawan tersebut.⁴

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁵ Pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁶

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁷ Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau

³ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya) hlm 168

⁴ Marbun dkk. 2017. *Kamus Manajemen*. Jakarta: Media Pustaka, Hlm. 34

⁵ Prastowo, I. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Masyarakat*, Vol. 1 No. 3.

⁶ Fitriani dan Mohklas. 2015. Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi*. Vol. 01, No. 01.

⁷ Zul amri. Bimbingan dan KOnseling Industri.(2015) Pekanbaru. Hlm. 74



- © Hak Cipta dimiliki 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.

gaji yang terima, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.⁸

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaanya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Dengan jenjang karir yang jelas dan terencana akan memberikan kepuasan kepada pegawai. Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jelas akan membuat Pegawai bekerja lebih giat sehingga kinerjanya juga meningkat dan pada akhirnya akan berimbas kepada jenjang karirnya.

Bank Bri Unit Marpoyan merupakan salah satu bank yang ada di Kota Pekanbaru. dalam pelaksanaannya Bank Bri Unit Marpoyan mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan pegawai karena dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir Bank Bri Unit Marpoyan salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja namun, berdasarkan pernyataan dengan pegawai mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana atasan sering membedakan pegawai dalam melakukan penilaian prestasi kerja sehingga pegawai malas bekerja dan kadang kala pegawai tidak mematuhi perintah atasan. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun.

Karyawan Bank Bri Unit Marpoyan haruslah mampu memenuhi target dengan cara meningkatkan kerja, dengan kinerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dilakukannya. Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena masing-masing mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam

⁸Bimo Walgito, Bimbingan dan Konseling (study & karir),(Yogyakarta:ANDI) hlm 201



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

setiap mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, karena perbedaan hasil kerjanya tersebut maka pihak manajemen tentunya dapat memberikan penilaian kinerja yang dapat difungsikan sebagai umpan balik bagi karyawan.

Dari hasil pengamatan dilapangan yang penulis lakukan dapat diidentifikasi masalah yang terdapat adalah: (1) Karyawan merasakan bank kurang memperhatikan pegawai, hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, berkenaan dengan itu juga pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan diberikan reward dari perusahaan tetapi tidak diberikan sebagai pengembangan karir. (2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap pimpinan Karyawan Bank Bri Unit Marpoyan. Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja Karyawan Bank Bri Unit Marpoyan menunjukkan terjadi penurunan. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai aspek, yang salah satunya adalah keterlambatan pengembangan karir pada karyawan karena kinerja karyawan mengalami penurunan dengan indikasi adanya beberapa kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dengan sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”**

1.2 Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian diatas, maka perlu dipertegas istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dan keadaan yang kedua terdapat hubungan sebab dan akibat. Keadaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

pertama diperikrakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua.⁹

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.¹⁰

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹¹

4. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

1.3 Permasalahan

1.3.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah perlu ditetapkan untuk mengetahui dan memperjelaskan kemungkinan permasalahan yang akan timbul dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

1.3.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penelitian masalah yang akan diteliti lebih berfokus dan untuk menghindari kesalah fahaman

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Karya, 2006), 37.

¹⁰ Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), h. 77

¹¹ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), h.193



dalam penelitian ini pada permasalahan “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru”.

1.3.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru?.

4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:1

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengembangan karir terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan dan perusahaan.

- a. Dapat menambah wawasan tentang karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru
 - b. Dapat menambah wawasan tentang pengembangan karis
 - c. Dapat menambah informasi tentang kepuasan kerja
- #### 3. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperoleh gelar Strata Satu (S.Sos) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam 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.



1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kajian teori, kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian, dan kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini akan menjelaskan sejarah berdirinya Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan data tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kajian Terdahulu

Sebelum penulis mengadakan suatu penelitian, penulis terlebih dahulu membaca karya-karya penelitian terdahulu yang telah ada, untuk menghindari kesamaan judul pada karya-karya penelitian sebelumnya. Adapun karya penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arga Christian Sihotang dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo”.¹² Penelitian ini berlokasi pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman. Penelitian mulai dilakukan sejak Januari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Showroom Lestari Mobilindo Palembang yang berjumlah 163 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Krisdayani dan Kusumadadi, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima”.¹³ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. Instrumen penelitian kuesioner. Teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Selanjutnya untuk menentukan ukuran sampel menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling dimana populasi dijadikan sampel berdasarkan kriteria dengan jumlah sampel sebanyak 35 PNS. Hasil penelitian

Arga Christian Sihotang, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, Vol. 8 No. 3, (2020).

Krisdayani dan Kusumadadi, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima”, *Jurnal Cahaya Mandalika*, Vol. 2. No. 2 (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.

menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Jumiyati dan Yunidyawati Azlina, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta”.¹⁴ Metode pengumpulan data dalam penyusunan Tugas Akhir menggunakan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisa SPSS 23. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat Jakarta yang berjumlah 467 pegawai teknik sampel menggunakan Slovin dengan metode porpotianate random sampling yang berjumlah 82 pegawai. Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi diperoleh hasil 0,835 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, dengan signifikansi $0,00 < 0,1$ yang dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan, perhitungan Koefisien Determinasi (KD) menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69,7%, dan perhitungan persamaan regresi diperoleh persamaan $Y = 8,878 + 0,787X$ yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 8,878% dan koefisien regresi pengembangan karir (X) naik atau turun 1 unit menyatakan pengembangan karir akan menaikkan atau diturunkan sebesar 1 unit maka akan menaikkan atau menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,787%.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa ada persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Sedangkan yang menjadi perbedaan adalah teori yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir dan kepuasan kerja berbeda, objek penelitian berbeda dan tempat penelitian berbeda.

¹⁴ Jumiyati dan Yunidyawati Azlina, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta,” *Jurnal Akrab Juara*, Vol. 4 No. 4 November (2019).



2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengembangan Karir

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi perusahaan. Setiap organisasi harus bisa menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya Manusia. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang diduduki oleh seorang karyawan dalam perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka ada keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.¹⁵ Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.¹⁶ Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.¹⁷ Pengembangan karir adalah rencana karir yang diperoleh melalui pelatihan, pencarian, perolehan kerja, dan pengalaman kerja.¹⁸

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.¹⁹ Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan”²⁰

¹⁵ Komang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.18

¹⁶ Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, hlm. 165

¹⁷ Masram dan Mu'ah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama, hlm. 108.

¹⁸ Mutiara S Pangabeon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002), h. 27

¹⁹ Sinambela. 2019, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, hlm. 260

²⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 77

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.²¹ Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh instansi, maka perusahaan mengharapkan daya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun pegawai. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu menambah pengalaman karir selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi instansi maupun pegawai. Salah satu manfaat bagi pegawainya yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaat bagi instansi yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Soekidjo Natoadmojo karir seseorang merupakan hasil dari pengembangan dari orang tersebut dalam suatu organisasi. Banyak orang berpendapat bahwa karir seseorang adalah “garis tangan” atau nasib, oleh sebab itu tidak perlu merencanakan karirnya. Kata orang barat karier adalah “*a metter of luck atau good will*”. Pendapat tersebut memang kadang-kadang ada benarnya, meskipun tidak sepenuhnya benar. Banyak orang yang sejak muda telah mempunyai cita-cita dan telah merencanakan kariernya sedini mungkin, namun karier yang diimpikan tersebut tidak pernah tercapai. Sebaliknya banyak orang pula tidak pernah memimpikan suatu jabatan atau karir tertentu, tetapi tiba-tiba memperoleh jabatan tersebut apabila karier itu suatu garis tangan atau nasib, maka dengan sendirinya tidak perlu adanya perencanaan karier.²²

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses

Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), h.

Soekidjo, Prof. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta ;
Yogyakarta





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

dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Pengembangan karir bertujuan untuk :

- a. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
- c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
- d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.²³

Adapun Tujuan pengembangan karir menurut Muhammad Busro adalah:

- a. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

²³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017, hlm. 166



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi profit maupun non profit tempat bekerja.
- c. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi.²⁴

Tahap-tahap Pengembangan Karir

Tahapan pengembangan karir yaitu:

- a. Fase awal, menekankan perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahuntahun awal pekerjaan.
- b. Fase lanjutan, di mana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.
- c. Fase mempertahankan, pada fase ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun financial.
- d. Fase pensiun, individu telah menyelesaikan satu karier, dan akan berpindah ke karier lain, dan individu memiliki kesempatan mengekspresikan aktualisasi diri.²⁵

Sutrisno mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu:

- a. Tahap pertumbuhan.
Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.
- b. Tahap penjelajahan.
Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk

²⁴ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, hlm. 279.

²⁵ Masram dan Mu'ah, *Op. Cit*, hlm. 447



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

mencocokkan alternatif alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

- c. Tahap penetapan.
Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.
- d. Tahap pemeliharaan.
Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.
- e. Tahap kemerosotan.
Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.²⁶

4. Program Pengembangan Karir

Program Pengembangan Karir menurut Sinambela adalah sebagai berikut:²⁷

- a. Program Pengembangan Parir Terintrgrasi dengan perencanaan SDM.

Dengan ini, program pengembangan karir telah menjadi aktivitas yang penting dalam bisnis dan industry. Pengembangan karir sekarang telah diakui sebaagi strategi dari departemen SDM, selain variable lainnya seperti pelatihan dan konselling. Tujuan dari program ini adalah untuk membantu pegawai menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan organisasi.

- b. Hubungan Antara Perencanaan Karir dengan Pengembangan Karir.
Perencanaan karir akan mempengaruhi pencapaian tujuan karir. Pencapaian tujuan karir tersebut akan di pengaruhi oleh variabel pengembangan karir sebagai variabel penghubung yang dapat

²⁶ Sutrisno, DR. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group ; Jakarta

²⁷ Sinambela, Op, Cit, hlm. 285-286.

mempercepat pencapaian tujuan karir, tetapi dapat juga menjadi pengahmbat.

c. Kebutuhan Pekerja.

Di samping untuk memenuhi kebutuhan, tujuan pegawai memasuki organisasi juga membutuhkan hal-hal berikut:

1) Persamaan perlakuan karir.

Semua pegawai mengharappan adanya persamaan dalam setiap dilakukan promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.

2) Pengawasan.

Pegawai menginginkan agar supervisor dapat memainkan peran aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka.

3) Kesadaran terhadap kesempatan.

Pegawai menginginkan adanya pengetahuan yang memadai mengenai kesempatan untuk karir yang lebih tinggi di masa mendatang.

4) Minat pegawai.

Pegawai membutuhkan informasi dalam jumlah yang berbeda dan memiliki tingkat kepuasan karir yang akan dating, yang tergantung dari berbagai faktor.

5) Kepuasan karir

Pegawai memiliki tingkat kepuasan karir yang berbeda, tergantung dari umur pendidikan.

Program pengembangan karir memuat sasaran, kebijaksanaan, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan karir adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mengemban jabatannya. Jenis pengembangan SDM yang dapat diberikan bagi pegawai antara lain adalah pengembangan secara informal maupun forma.



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

5. Indikator Pengembangan Karir

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Indikator dalam pengembangan karir:²⁸

- a. Perencanaan Karir
Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
- b. Pengembangan Karir Individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
- c. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM
Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
- d. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Indikator pengembangan karir menurut Sihotang adalah:²⁹

- a. Kebijakan organisasi
Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang Pegawai dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.
- b. Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Pegawai yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

²⁸Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2018,

²⁹Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramitha, 2007, hlm.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

c. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang Pegawai, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang Pegawai maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh Pegawai dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

e. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

f. Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang Pegawai pada perusahaan, semakin lama Pegawai bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi Turn Over karyawan.

g. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Indikator pengembangan karir adalah dapat dilihat dari beberapa item yaitu sebagai berikut:

a. Latar belakang pendidikan

Merupakan salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan, pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pelatihan

Merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan

c. Pengalaman kerja

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.³⁰

2.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.³¹

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.³² Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.³³

Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu

³⁰ Hasibuan, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke delapan belas, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014) hlm 2

³¹ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2019, hlm. 73

³² Sutrisno, Op, Cit, hlm. 74

³³ Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*, Jakarta: BPFE, 2020, hlm. 193



atau lebih aspek lainnya.³⁴ Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.³⁵

Sedangkan dalam al Qur’an juga menjelaskan bahwa Kepuasan juga bisa diartikan dengan ridlo. Arti ridlo menurut bahasa adalah puas, bersenang hati, tidak adanya kemarahan. Berdasar dari Alqur’an surat Ad dluha 5 sebagai berikut:

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ﴿٥﴾

Artinya: *Dan kelak tuhanmu pasti akan memberikan karuniaNya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas. (ad dluha :5)*

وَمِنْهُمْ مَّن يَلْمِزُكَ فِي الصَّدَقَاتِ فَإِنْ أُعْطُوا مِنْهَا رَضُوا وَإِنْ لَمْ يُعْطَوْا مِنْهَا إِذَا هُمْ

يَسْخَطُونَ ﴿٥٨﴾

Artinya: *jika mereka diberi sebahagian dari padanya, mereka bersenang hati, dan jika mereka tidak diberi sebahagian dari padanya dengan serta merta mereka menjadi marah. (Attaubah : 58)*

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan pekerjaan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balasjasa walaupun balas jasa itu penting.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, hlm. 415

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja

Rosdakarya, 2015, hlm. 117

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

terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut:³⁶

Teori Perbedaan (*Discrepancy theory*)

Teori ini dipelopori oleh Prother. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia akan mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Theory Dua Factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian

Ibid, hlm. 121



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

Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan.

Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang perolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang peroleh maka ia akan lebih puas. Jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Afandi ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:³⁷

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

Afandi, Op, Cit, hlm. 73



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

e. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik

George dan Jones menyatakan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan kerjanya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

b. Nilai-nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku ditempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja *intrinsic* yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri), cenderung lebih puas dengan pekerjaan menarik (*interesting*) dan berarti (*personali meaningful*) seperti pekerjaan yang bersifat *social*. Ketimbang pegawai dengan nilai kerja *intrinsic* lemah, meskipun pekerjaan bersifat *social* ini memerlukan waktu yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinsik rendah.

Pengaruh sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya 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.

dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalannya selama ini. Pegawai yang tumbuh dari budaya yang menekankan pentingnya melakukan pekerjaan yang berguna bagi semua orang.

Situasi kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pegawai teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja. Selain itu berkekaan dengan :

- 1) Seberapa menarik atau seberapa membosankan tugas yang diberikan kepada karyawan
- 2) Orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pelanggan
- 3) Suasana atau iklim yang berada disekeliling tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, keramaian, dan temperatur udara yang ada diruang kerja karyawan
- 4) Bagaimana organisasi merancang kondisi kerja, seperti jumlah jam kerja, kenyamanan kerja, dan keadilan dalam pemberian gaji dan fasilitas lainnya.³⁸

4. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

Donni Juni Priansa, perencanaan dan pengembangan, (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm



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

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

d. Pengawas

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.³⁹

Ibid, hlm. 82



2.3 Konsep Operasional

Berdasarkan permasalahan diatas yang sudah dijelaskan, maka perlu dicari dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indokator
Pengembangan karir (X)	Latar Belakang Pendidikan	Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai suatu tujuan
	Pelatihan	Proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut apat menunjang tercapainya tujuan organisasi.
	Pengalaman Kerja	Tingkat penguasaan engetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	1. Pekerjaan yang sesuai kemampuan 2. Pekerjaan yang secara mental menantang
	Upah	1. Besarnya gaji 2. Kecepatan pembayaran gaji
	Promosi	1. Kesempatan untuk maju 2. Cara pemilihan promosi
	Pengawas	1. Pengawasan yang diberikanpimpinan 2. Metode pengawasan yang diambil pimpinan
	Rekan Kerja	1. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja 2. Kepuasan hubungan dengan atasan

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



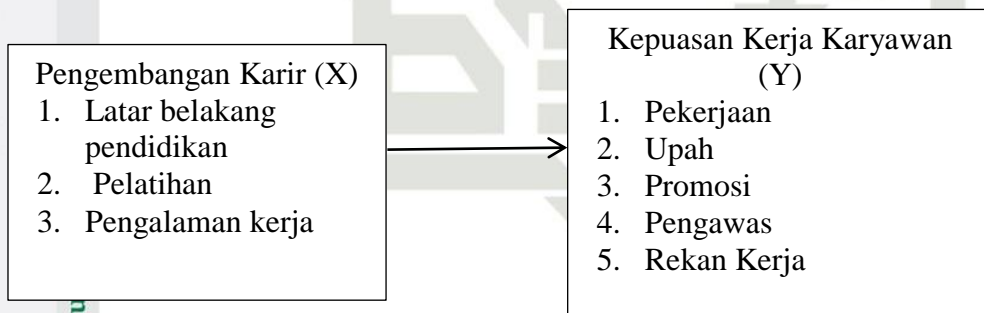
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
University of Sulthan Hassan Riau

2.4 Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan oleh semua manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil yang mereka harapkan. Hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dilihat menurut Rivai dan Sagala (2010: 282) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka muncul kerangka berpikir untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Kerangka berfikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seperti yang ditunjukkan pada bagan dibawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

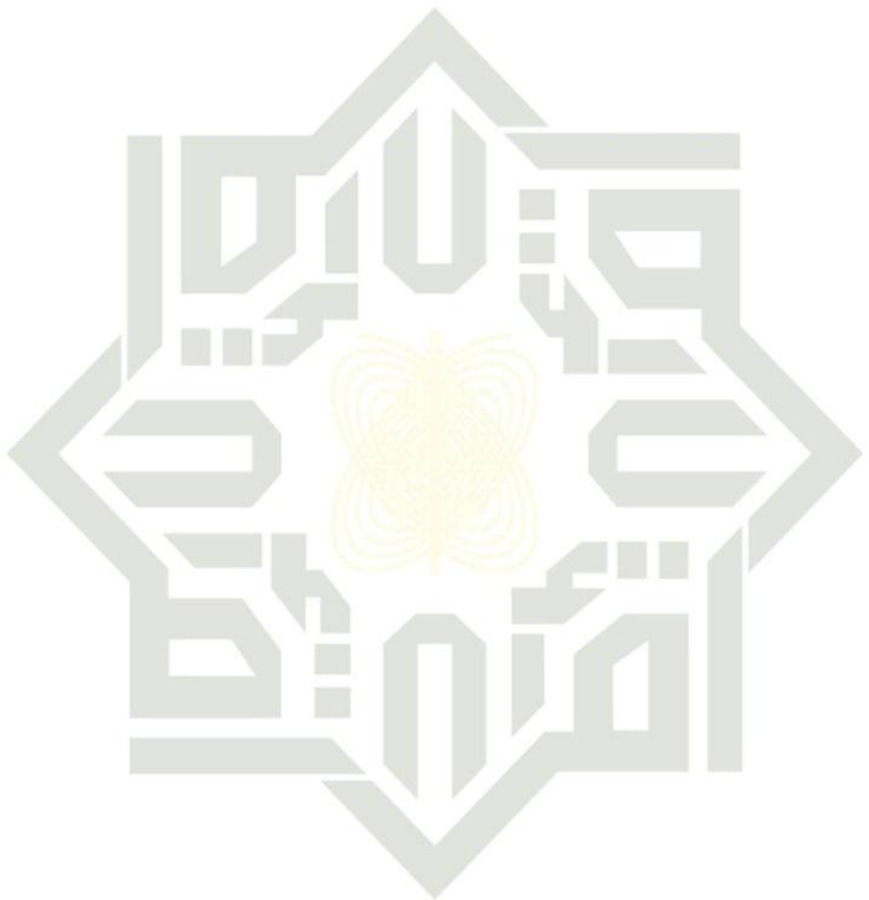


2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Oleh sebab itu, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis alternatif (H_a): “Terdapat Pengaruh Signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru.

2. Hipotesis Nihil (H_0): “Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru



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.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah secara sistematis, terencana, dan terstruktur terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan jelas sejak awal hingga hasil akhir penelitian berdasarkan pengumpulan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Pada tahap kesimpulan, hasil penelitian ini umumnya akan disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada diantaranya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memperoleh penjelasan dari suatu teori dan hukum-hukum realitas. Penelitian kuantitatif dikembangkan dengan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis.⁴⁰

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti memilih penelitian kuantitatif ini berdasarkan rumusan masalah peneliti, peneliti ingin mengetahui sebab-akibat dari variabel x dan y . Yang dimana, variabel-variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan instrument penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic.

Penelitian kuantitatif melibatkan pada perhitungan atau angka atau kuantitas. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Dari populasi tersebut peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan teknik pengambilan data, peneliti menggunakan angket (kuesioner) untuk mengukur variabel bebas (pengembangan karir) dan

Iwan Hermawan, Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed Methode (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019).

variabel terikat (kepuasan kerja). Variabel-variabel tersebut yang kemudian akan diolah dengan instrumen penelitian, dan analisis bersifat kuantitatif atau statistik dengan bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentu fungsinya masing-masing. Variabel dapat dinyatakan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Adapun variabel penelitian yang akan menjadi focus pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Pengembangan Karir
2. Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Pengembangan Karir

Pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/ jabatan yang diharapkan.⁴¹

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.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.

Sjafri, mangkuprawira. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor. Ghalia. hal 78
Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 295



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.4 Lokasi dan Waktu

3.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini terletak di BRI Unit Marpoyan Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Kaharuddin Nst No. 292B, Maharatu, Kec. Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, Riau 28284.

3.4.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu dilakukannya penelitian ini adalah dengan waktu yang telah ditetapkan tidak lebih dari enam bulan terhitung sejak seminar proposal.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Waktu					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust
1	Pembuatan Proposal	■	■	■			
2	Seminar Proposal		■	■	■		
3	Revisi Proposal		■	■	■		
4	Pembuatan Angket			■	■	■	
5	Penyebaran Angket			■	■	■	
6	Pengolahan Data				■	■	■
7	Seminar Hasil						■

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁴³ Kemudian menurut Hikmawati, populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang mana terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai dan memiliki kuantitas serta karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya.⁴⁴ Sedangkan menurut Prasetyo, populasi merupakan suatu keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti.⁴⁵

⁴³ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15) 173

⁴⁴ Fenti Hikmawati, M.Si. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 1) 60

⁴⁵ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (2016. Jakarta: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 10) 119



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

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan suatu objek penelitian secara keseluruhan, dalam penelitian ini populasi yang ada yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan yang berjumlah 24 orang. Berikut adalah data populasi karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru yang berjumlah 24 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Kemudian sample juga dapat diartikan sebagai sautu bentuk sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.⁴⁶ Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 24 orang karyawan.⁴⁷

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai penelitian yang valid dan reliable, maka harus sesuai dan bisa dipercaya kebenarannya serta menggunakan metode yang sesuai pula. Adapun data yang dikumpulkan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan yang lazim digunakan dalam berbagai penelitian ilmiah, yaitu:

1. Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan variabel yang di

⁴⁶ Bambang presetyo, lina Miftahul Jannah. Metode penelitian Kuantitatif. Jakarta. (Jakarta : Rajawali pers, 2016 Edisi 1 cetakan 1 cetakan 10) 76
⁴⁷ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: ALFABETA, 2013, edisi 1) hlm 133



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

ukur dan tau apa yang bisa di harapkan dari responden.⁴⁸ Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. skala ini berinterasi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala yang Digunakan dalam Penelitian

Pernyataan	Jawaban (Skor)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala likert ini bersifat tertutup dan responden sudah diarahkan untuk memilih salah satu opsi yang ada. pertanyaan yang menggunakan skala ini tentunya akan lebih mudah di jawab, oleh karena itu responden yang tidak berpendidikan tinggi dapat mengisi pernyataan dari angket yang menggunakan skala ini. hal inilah yang mendasari banyak peneliti menggunakan skala likert untuk menyusun angket.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar dan data-data lainnya. Dokumentasi juga diartikan sebagai barang-barang yang tertulis, didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda yang tertulis seperti buka-buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian.⁴⁹

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 142

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 237



Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidtan atau keberhasilan suatu instrumen. Jadi, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus product moment (r hitung) dan dibandingkan dengan (r tabel), apabila nilai (r hitung) lebih besar dari nilai (r tabel) maka dinyatakan tidak valid. Semua data diolah menggunakan program SPSS (*statistical Product and Solutions*) versi 25.0 For Windows. Dengan pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika dapat r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan dalam kuesiner signifikan terhadap skor total (artinya kuesioner dinyatakan valid)
- b. Jika dapat r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan dalam kuesioner signifikan terhadap skor total (artinya kuesioner dinyatakan tidak valid).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran apakah angket tersebut dapat dipercaya. Suatu angket dikatakan reliabel apabila beberapa kali pengujian menunjukkan hasil yang reliabel sama. Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dengan menggunakan program aplikasi komputer yaitu SPSS 25.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisisregresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional. Uji asumsi klasik juga tidak

perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu.⁵⁰

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas U normalis dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Apabila data tidak normal maka teknik statistic yang akan digunakan adalah nonparametric. Dalam uji normalitas data, peneliti menggunakan metode one sampel kolmogrov-sminov tes untuk membuktikan normalitas sebaran data. Taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti adalah 5 % artinya bila $p > 0,05$ berarti data normal dan sebaliknya, bila $p < 0,05$ berarti data tidak normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian atau untuk mengukur besarnya pengaruh dari satu variable bebas independent (x) terhadap variable terikat dependent (y). Uji ini biasanya digunakan untuk prasyarat analisis korelasi atau regresi linier. asar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linier.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear

3.8. Uji Hipotesis (Uji T)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y nya, dan analisis ini untuk menganalisis data karyawan di Bank Bri Unit Marpoyan Kota

Sugiyono, *Loc. Cit*





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

Pekanbaru. Adapun bentuk persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Variabel Konstanta

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

Dasar Pengambilan Keputusan :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel x berpengaruh terhadap y
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel x tidak berpengaruh terhadap y.

Uji Signifikansi:

- a. Jika nilai Sig < 0.05 maka signifikan
- b. Jika nilai Sig > 0.05 maka tidak signifikan.

2. Uji T

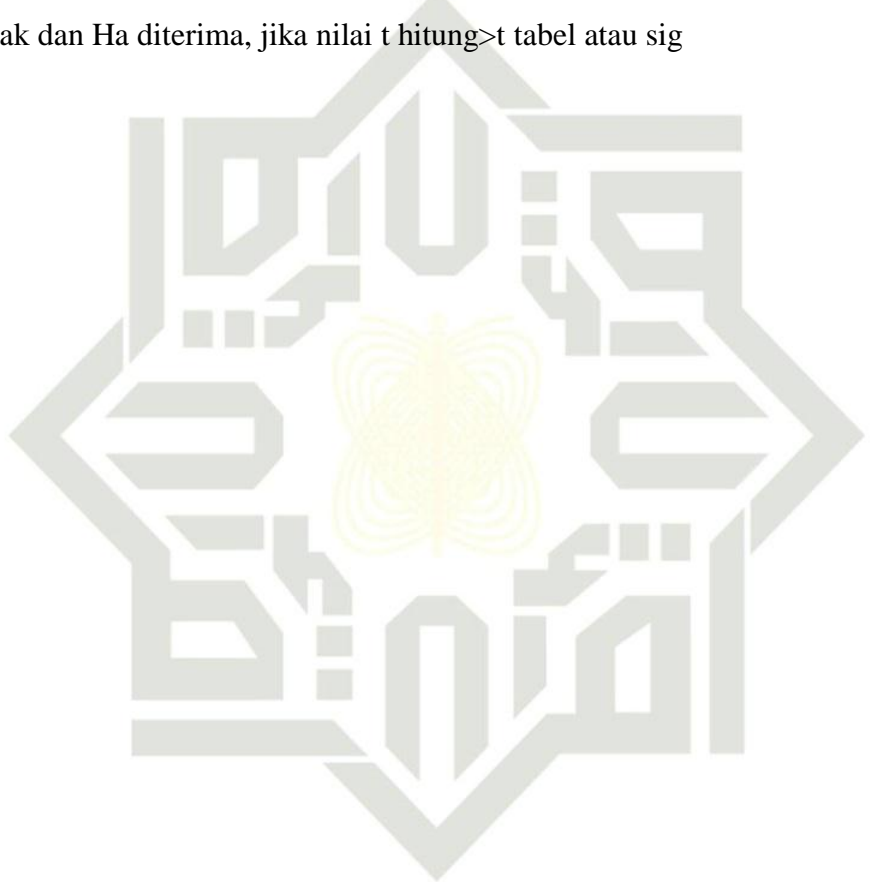
Uji-t merupakan salah satu uji utama yang biasa digunakan dalam analisis regresi linier. Uji parsial ini bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau variabel terikat. Namun, uji parsial tidak dapat melihat seberapa kuat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau variabel terikat. Uji parsial juga digunakan sebagai indikator utama pemilihan model regresi yang terbaik diantara beberapa pilihan model regresi. Berikut adalah kriteria penilaian uji t :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen yang diuji mempunyai pengaruh parsial pada variabel dependen
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh parsial pada variabel dependen.

Cara mencari t-hitung adalah $df = n-k$ atau $a/2 = n-k$. Keterangan: n banyaknya sampel, k = banyaknya variabel. Sugiyono menjelaskan bahwa uji T digunakan dengan tujuan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y) dengan perkiraan bahwa variabel bebas (X) lainnya tidak berubah. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak, jika nilai t hitung < 0.05

Ho ditolak dan Ha diterima, jika nilai t hitung $> t$ tabel atau sig



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank tertua di Indonesia dan telah berjasa dalam membangun Indonesia sejak sebelum kemerdekaan, dan telah meluncurkan produk digital bank terbaru. Produk-produk tersebut pada akhirnya akan memperkuat komitmen BRI untuk masuk sebagai bank digital dan membantu semua transaksi yang berbasis digital. Selain itu, BRI juga sempat mendukung industry infrastruktur nasional dan telah dinobatkan oleh Global Finance sebagai bank terbaik di Indonesia selama tiga tahun berturut-turut. Factor yang menjadi pertimbangan Global Finance untuk penilaian, diantaranya asset, laba, layanan perbankan, inovasi, dan pricing yang kompetitif.

BRI telah berdiri di Indonesia pada tahun 1895 dan terletak di Purwokerto, Jawa Tengah, oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. Purwokerto merupakan penerus ibu kota Karesidenan Banyumas, dan kemudian pendopo Si Panji beralih tempat dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. Kota ini memiliki peran yang berfungsi dalam sejarah perbankan di Indonesia. Selain itu, kota ini juga berperan dalam perjuangannya untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Banyak monument-monumen pelajar yang telah berjasa dalam perjuangan kemerdekaan RI.

BRI berawal dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”. Bank ini merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi untuk melayani masyarakat Indonesia atau orang-orang pribumi. Resminya, lembaga ini berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI hingga sekarang.

Setelah Indonesia berhasil merdeka pada tanggal 17 Agustus 1945 dari penjajahan Belanda dan Jepang, BRI menjadi bank pertama RI berdasarkan peraturan pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1. Pada masa peperangan



pertahanan kemerdekaan pada tahun 1948. BRI sempat berhenti beroperasi selama setahun. BRI beroperasi kembali pada tahun 1949 setelah adanya perjanjian Renville antara Indonesia dan Belanda untuk berdamai dan Indonesia tetap merdeka.

Setelah terjadinya perjanjian Renville, bank ini yang pada saat itu masih menggunakan nama Belanda secara resmi berganti nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Selain berganti nama, bank ini juga mengalami peleburan berdasarkan peraturan pemerintah No. 41 tahun 1960 dengan membentuk BKTN (Bank Koperasi Tani dan Nelayan). BKTN juga kemudian diintegrasikan ke Bank Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani Nelayan (BIUKTN) berdasarkan Penetapan Presiden No. 9 tahun 1965. Selain itu, bank lain yang juga merupakan bank peleburan BRI adalah Nederlandsche Maatschappij (NHM), yang menjadi Bank Exim, dan Bank Tani Nelayan (BTN). BRI juga sempat menjadi bank sentral melalui peraturan UU No. 13 tahun 1968, dan kemudian ditetapkan kembali dan menjalankan tugasnya lagi sebagai bank umum pada UU No. 21 tahun 1968.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) mengalami perubahan lagi pada tahun 1990an, dan berubah menjadi PT (Perseroan Terbatas) melalui UU Perbankan No. 7 Tahun 1992. Pada awal perubahannya menjadi PT, kepemilikan BRI dikuasai oleh Pemerintah Indonesia 100%. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia menjual kepemilikannya sebanyak 30% dan nama resmi BRI, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, masih digunakan hingga sekarang.

Bank BRI adalah salah satu bank terkemuka di Indonesia yang telah tersebar luas di seluruh wilayah Indonesia dan memiliki unit kerja yang sangat luas. Bank didalam kegiatan usahanya berperan sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang membutuhkan dana. Secara umum, bank memegang fungsi sebagai perantara keuangan dalam masyarakat. Dalam usahanya menghimpun dana dari masyarakat bank-bank melakukan berbagai strategi untuk menarik calon nasabah agar menempatkan dananya pada bank tersebut, salah satu strategi yang dilakukan adalah meningkatkan

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



pelayanan dan memberi pelayanan yang berkualitas untuk para nasabah. Pelayanan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Terciptanya kualitas pelayanan tentunya menciptakan kepuasan terhadap pengguna layanan yang pada akhirnya dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya terjadinya hubungan harmonis antara penyedia barang dan jasa dengan nasabah. Peningkatan kualitas pelayanan perlu dilakukan secara terus menerus dalam rangka menjaga kepuasan nasabah. Inovasi-inovasi pelayanan perlu dilakukan sesuai dengan masukan-masukan dari nasabah dan dengan kemampuan unit pelayanan dalam memenuhi keinginan nasabah tersebut.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan tidak lepas dari upaya untuk mengukur kepuasan pelanggan, yang hasilnya merupakan bahan masukan bagi upaya perbaikan Kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap nasabah. Suatu pelayanan akan memiliki kualitas yang baik apabila pelayanan tersebut mampu memenuhi harapan pelanggan. Informasi inilah yang nantinya akan dijadikan sebuah langkah untuk memperbaiki kinerja organisasi perbankan khususnya untuk memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

4.2 Visi Misi dan Tujuan Bank Rakyat Indonesia (BRI)

1. Visi

Menjadi The Most Valuable Bank di Asia Tenggara dan Home to the Best Talent.

2. Misi

BRI senantiasa melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

BRI senantiasa memberikan pelayanan prima dengan memberikan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang professional serta memiliki budaya dengan basis kinerja (*performance-driven-culture*), teknologi informasi yang handal dan future ready, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif. Hal ini

dilakukan melalui penerapan prinsip operational dan risk *management excellence*.

BRI senantiasa memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan memberikan perhatian pada prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *Good Corporate Governance* yang sangat baik.

3. Tujuan

Tujuan Bank BRI adalah mengembangkan daya dan upaya untuk mencapai hasil yang optimal, bermanfaat dan terpercaya sebagai mitra kerja yang bertanggung jawab saling menguntungkan, dengan berpegang pada visi dan misi Bank BRI.

4. Nilai Utama Perusahaan:

- a. *Integrity* (Integritas): berpikir, berkata, dan berperilaku terpuji.
- b. *Professionalism* (Sikap Profesional): berkomitmen bekerja hingga tuntas dan akurat dengan kemampuan terbaik dan penuh tanggung jawab.
- c. *Trust* (Kepercayaan): membangun keyakinan dan saling percaya di antara pemangku kepentingan demi kemajuan Perseroan.
- d. *Innovation* (Inovasi): mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menemukan solusi dan gagasan baru untuk menghasilkan produk/kebijakan dalam menjawab tantangan permasalahan.
- e. *Customer Centric* (Terpusat pada Pelanggan): menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan.⁵¹

4.3 Struktur Nama Organisasi dan Nama Jabatan Struktural dan Non Struktural

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian dan serta posisi yang ada pada suatu organisasi Bank dalam menjalankan kegiatan operasionalnya untuk mencapai suatu tujuan. Struktur

<https://sejarahlengkap.com/lembaga-pemerintah/sejarah-berdirinya-bank-bri>





organisasi Bank menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan dan aktifitas serta fungsi yang di batasi. Struktur organisasi Bank yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa. Selain daripada itu struktur organisasi Bank juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.⁵²

Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru tahun 2024 :

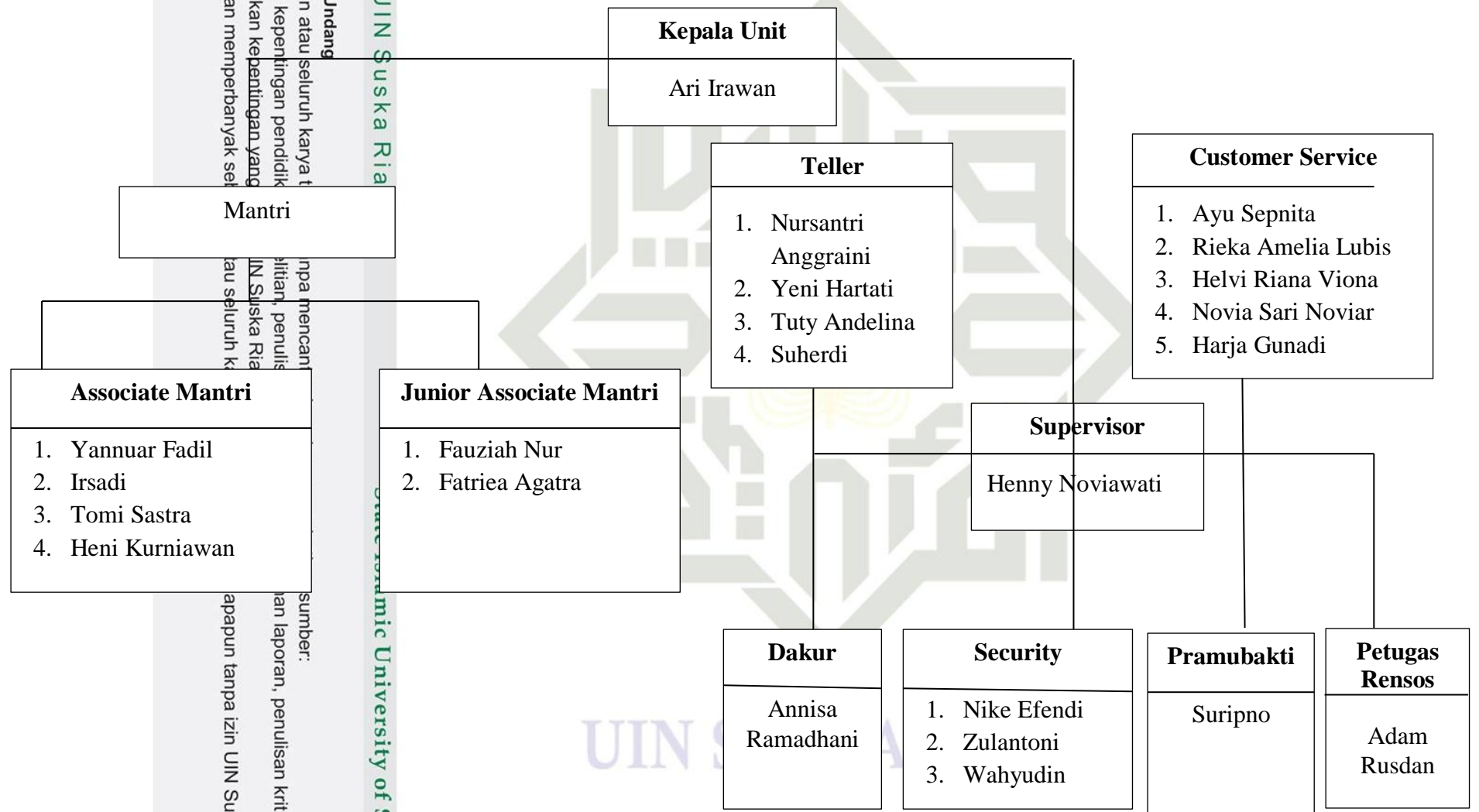
Tabel 4.1
Data Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI)
Unit Marpoyan Kota Pekanbaru

NAMA	JABATAN	PN
Ari Hawan	Kepala Unit	00059346
Henny Noviawati	Supervisor Unit	00004553
Yanuar Fadli	Associate Mantri I	001122335
Irsadi	Associate Mantri I	00208790
Tomi Sastra Irawan	Associate Mantri I	00224109
Heru Kurniawan	Associate Mantri I	00246901
Fauziah Nur	Junior Associate Mantri	00177818
Fatria Agatra	Junior Associate Mantri	00273495
Nursantri Anggraini	Junior Teller	00251961
Yeni Andelina	Junior Teller	00257178
Tutty Andelina	Junior Teller	00254576
Suherdi	Junior Teller	00248506
Helvi Riono Viana	Junior Customer Service	00289669
Rieka Amalia Lubis	Junior Customer Service	00288473
Ayu Sepnita	Junior Customer Service	00254403
Harja Gunadi	Junior Customer Service	00268584
Novita Sari Noviar	Junior Customer Service	00254406
Suripno	Pramubakti	90088816
Annsa Rahmadhani	Pelaksana Fungsi Administrasi KUR Mikro	90092080
Adam Rusdan	Petugas Bansos	90130150
Wahyuddin	Penjaga Malam	90123570
Nike Efendi	Satpam	90115278
Zulantoni	Satpam	90100252
Jefti Yolanda	Satpam	90100268

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

Gambar 4.1

Struktur Nama Organisasi dan Nama Jabatan Struktural dan Non Struktural



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan: terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BRI Unit Marpoyan Kota Pekanbaru. Artinya, jika pengembangan karir tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika pengembangan karir rendah, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan rekomendasi atau saran yaitu:

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal yang harus diperhatikan adalah membuka kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mereka sesuai dengan potensi dan prestasi karyawan. Untuk meningkatkan pengembangan karir, perusahaan perlu menyesuaikan jalur karir yang dilalui karyawan telah sesuai atau tidak dengan perencanaan karir yang diinginkan karyawan. Perusahaan perlu memberikan bimbingan karir kepada karyawan untuk membantu pengembangan karir karyawan
2. Bagi karyawan, diharapkan setiap karyawan dapat bekerjasama untuk peningkatan kepuasan kerja dan pengembangan karir, seperti mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau potensi diri.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.



DAFTAR PUSTAKA

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Arwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya)
- Andi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2019
- Christian Sihotang, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, Vol. 8 No. 3, (2020).
- Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 10)
- Walgito, Bimbingan dan Konseling (study & karir),(Yogyakarta:ANDI)
- Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2018
- Hikmawati, M.Si. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2)
- Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*, Jakarta: BPFE, 2020
- Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed Methode* (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019).
- Yunidyawati Azlina, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta,” *Jurnal Akrab Juara*, Vol. 4 No. 4 November (2019).
- Komando, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Krisdayani dan Kusumadadi, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima”, *Jurnal Cahaya Mandalika*, Vol. 2. No. 2 (2021).
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Alfabeta, 2017
- Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadameidia Group, 2018
- Masran dan Mu’ah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama.
- Miftah Thoha, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, (Yogyakarta: Ghalia Indonesia



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Somamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan STIE
 YKPN.

Muharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:
 Rineka Karya, 2006)

Mutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Muhambela. 2019, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi
 Kinerja*. Depok: Rajawali Pers

Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
 Bogor. Ghalia.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,
 2013)

Muharsini Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013).
 Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15)

Mutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media
 Group, 2017

Mugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,
 2013, edisi 1)

Muhotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradenya Paramitha, 2007

M Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016

Mul amir. *Bimbingan dan KOnseling Industri*. (2015) Pekanbaru.

Lampiran 1.

Kisi-kisi angket Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Bri Unit Marpoyan Kota Pekanbaru:

variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Item
Pengembangan Karir (X)	1. Latar belakang pendidikan	1. Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan	1,2,3,4	4
	2. Pelatihan	2. proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan	5,6,7,8	4
	3. Pengalaman Kerja	3. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang, dapat diukur dari masa kerja seseorang	9,10,11,12	4
Jumlah				12

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

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Item
Keuasan Kerja	1. Pekerjaan	1. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan	1,2,3,4	4
	2. Upah	2. jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil	5,6,7,8	4
	3. Promosi	3. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.	9,10,11,12	4
	4. Pengawas	4. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja	13,14,15,16	4
	5. Rekan kerja	5. Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan	17,18,19,20	4
Jumlah				20

Lampiran 2

ANGKET PENELITIAN

Ketentuan Angket

1. Angket penelitian ini hanya dimaksudkan untuk keperluan ilmiah (Penelitian Skripsi) oleh karena itu diharapkan kepada bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi informasi data sesuai dengan fakta.
2. Identitas bapak/ibu sebagai responden dijamin kerahasiannya sesuai etika penulisan ilmiah.
3. Atas kerjasamanya dan bantuan yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terima kasih

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L/P
3. Umur :
4. Tingkat Pendidikan :

III. Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan berikut ini secara jujur dan objektif, kaitkanlah dengan apa yang anda alami. Caranya beri tanda silang (X) atau check (√) pada jawaban yang menurut pendapat Anda paling sesuai atau tepat.

Keterangan:

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | = Sangat Setuju |
| S | = Setuju |
| N | = Netral |
| TS | = Tidak Setuju |
| STS | = Sangat Tidak Setuju |



PERNYATAAN

Pengembangan Karir (X)

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

	Pernyataan	SL	SR	JR	TP	STP
Latar Belakang Pendidikan						
1	Pendidikan yang sudah saya capai memudahkan dalam memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam bekerja					
3	Ilmu pendidikan yang saya miliki efektif dalam menunjang pekerjaan					
4	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai karir yang lebih baik					
Pelatihan						
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan kerja bagi karyawan					
6	Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru diperusahaan					
7	Saya mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan dalam pelatihan kerja yang diberika perusahaan					
8	Setelah mengikuti pelatihan kerja saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik					
Pengalaman Kerja						
9	Pelatihan kerja yang diberika perusahaan dapat meningkatkan ketelitian dan kehandalan saya dalam bekerja					
10	Pengalaman kerja yang saya miliki berperan penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
11	Keterampilan dan pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
12	Pengalaman kerja yang saya miliki mampu membantu saya dalam menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SL	SR	JR	TP	STP
Pekerjaan						
1	saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
2	saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri					
3	saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					
4	saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
Upah						
5	saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
6	saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
7	saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
8	saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
Promosi						
9	saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
10	saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
11	saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
12	saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan					
Pengawas						
13	saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya					
14	saya senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik					
15	saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan					
16	saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karywan					

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



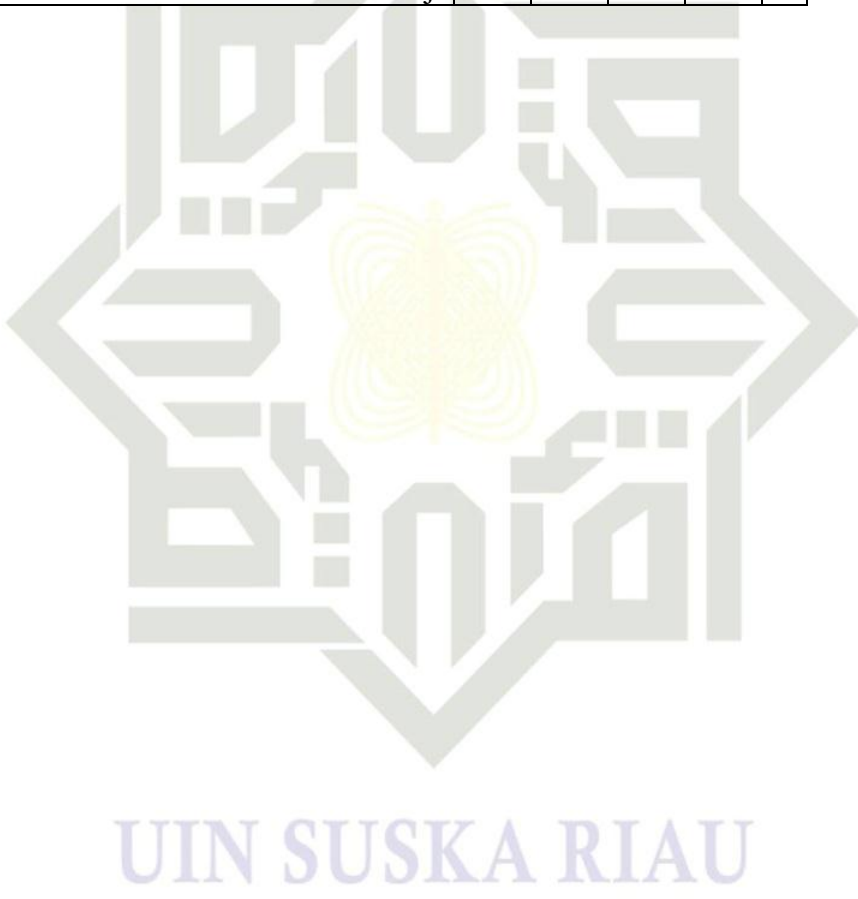
UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bawahannya					
Rekan Kerja					
saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi					
saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					

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



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3.

Tabulasi Data Penelitian

PENGEMBANGAN KARIR (X)

No Sampel	Pengembangan Karir												Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	44
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	45
3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	49
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	2	42
5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	47
6	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	44
7	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	46
8	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	46
9	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	43
10	4	4	5	5	3	4	5	3	4	2	4	3	46
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	46
12	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	47
13	2	5	5	5	2	4	4	5	3	5	4	5	49
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	53
15	5	4	5	4	4	2	4	5	3	4	3	4	47
16	5	5	5	4	5	3	5	1	5	5	5	4	52
17	5	4	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	52
18	2	2	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	48
19	5	5	2	2	5	5	5	1	3	3	3	4	43
20	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	49
21	5	5	1	2	2	4	5	5	5	5	2	5	46
22	1	1	5	5	5	3	5	3	5	2	4	5	44
23	5	4	5	4	4	2	4	5	1	5	5	5	49
24	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	50

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

KEPUASAN KERJA (Y)

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

Hak C

Kode Sampel	Kepuasan Kerja																				Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	3	5	5	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	72
2	5	2	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	82
3	4	4	4	4	5	4	2	5	3	4	4	5	2	3	3	4	5	4	5	4	78
4	2	2	2	2	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	73
5	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	2	79
6	3	2	2	5	4	5	3	4	4	4	2	5	4	3	3	5	3	4	1	4	70
7	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	80
8	5	4	3	5	5	5	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	5	3	75
9	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	66
10	3	3	5	3	5	5	2	3	2	2	2	4	5	5	5	5	2	5	3	4	73
11	4	5	2	4	3	3	5	1	2	4	5	4	4	4	5	4	5	3	1	4	72
12	5	5	3	4	2	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	3	3	2	74
13	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	81
14	4	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	79
15	4	5	1	4	2	3	5	4	1	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	2	75
16	4	4	4	5	2	5	5	4	3	2	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	80
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	5	86
18	4	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	81
19	5	2	2	4	1	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	1	1	3	70
20	5	3	3	4	3	3	2	3	1	1	2	2	3	5	5	4	5	5	4	5	68
21	4	4	5	5	5	3	4	1	5	5	4	5	2	4	5	3	4	4	5	4	81
22	5	4	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	1	3	3	79
23	4	5	5	5	2	2	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	81
35	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	5	5	4	5	4	86

sumber:

mic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 4.

Uji Validitas dan Reliabilitas

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

```
RELIABILITY
VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12
SCALE('ALL VARIABLES') ALL
MODEL=ALPHA
STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
SUMMARY=TOTAL.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.692	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	42.74	8.292	.449	.632	.790
X.2	42.96	8.316	.518	.591	.617
X.3	43.09	9.083	.499	.533	.702
X.4	42.91	7.901	.530	.676	.739
X.5	42.96	8.225	.514	.412	.746
X.6	43.09	9.992	.475	.512	.683
X.7	42.74	8.838	.548	.364	.677
X.8	42.91	10.265	.519	.497	.794
X.9	42.96	7.862	.482	.349	.717
X.10	43.04	10.316	.423	.639	.726
X.11	42.83	7.877	.533	.496	.643
X.12	42.87	7.937	.502	.397	.749



RELIABILITY

```

VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12
Y.13 Y.14 Y.15 Y.16 Y.17 Y.18 Y.19 Y.20
SCALE('ALL VARIABLES') ALL
MODEL=ALPHA
STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
SUMMARY=TOTAL.
  
```

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN Suska Riau

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.763	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	72.75	28.022	.470	.919	.664
Y.2	73.08	26.688	.432	.973	.738
Y.3	73.21	23.563	.515	.946	.740
Y.4	72.58	28.601	.521	.932	.694
Y.5	72.92	27.123	.441	.964	.773
Y.6	72.75	29.848	.432	.959	.737
Y.7	73.00	26.435	.458	.956	.728
Y.8	73.04	28.476	.526	.824	.698
Y.9	73.04	26.389	.436	.794	.634
Y.10	72.96	27.520	.475	.911	.760
Y.11	72.88	24.723	.504	.894	.749
Y.12	72.71	28.824	.417	.755	.790
Y.13	72.96	26.998	.466	.962	.633
Y.14	72.67	31.449	.477	.993	.658
Y.15	72.67	31.536	.469	.992	.669
Y.16	72.79	27.650	.478	.959	.660
Y.17	72.58	28.080	.534	.917	.775
Y.18	73.00	30.783	.504	.899	.671
Y.19	72.83	24.667	.447	.980	.679
Y.20	73.04	28.476	.512	.884	.792

Lampiran 5.

OUTPUT SPSS

DESCRIPTIVES VARIABLES=Pengembangankarir Kepuasankerja
STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangankarir	24	42	53	46.96	2.985
Kepuasankerja	24	66	86	76.71	5.433
Valid N (listwise)	24				

PAR TESTS

/K-S (NORMAL)=Pengembangankarir Kepuasankerja
/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangankarir	Kepuasankerja
N		24	24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.96	76.71
	Std. Deviation	2.985	5.433
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.163
	Positive	.126	.090
	Negative	-.086	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		.617	.801
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841	.543

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

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



UIN SUSKA RIAU

MEANS TABLES=Kepuasankerja BY Pengembangankarir

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

CELOS MEAN COUNT STDDEV
 STATISTICS LINEARITY.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasankerja * Pengembangankarir	(Combined)	413.492	10	41.349	2.025	.117
	Between Groups	233.381	1	233.381	11.429	.005
	Deviation from Linearity	180.111	9	20.012	.980	.498
	Within Groups	265.467	13	20.421		
	Total	678.958	23			

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Kepuasankerja
 /METHOD=ENTER Pengembangankarir.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.314	4.500

a. Predictors: (Constant), Pengembangankarir

UIN SUSKA RIAU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.381	1	233.381	11.523	.003 ^b
	Residual	445.578	22	20.254		
	Total	678.958	23			

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangankarir

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.600	14.790		1.798	.086
Pengembangankarir	1.067	.314	.586	3.395	.003

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

