

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
DINAS PARIWISATA PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau*



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**WINDY RAFLIANDA**

**NIM.11970113866**

**SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
TAHUN 2024**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Windy Raflianda  
 Nim : 11970113866  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Semester : 11 (Sebelas)  
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau

**DISETUJUI OLEH**

**PEMBIMBING**

**Sahwitri Triandani, SE, M.Si**  
**NIP. 19820806 200604 2 002**

**MENGETAHUI**

**KETUA PRODI S1 MANAJEMEN**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
**NIP. 19720513 200701 2018**



**DR. HJ. MARYARNI, SE, MM**  
**NIP. 19700826 199903 2001**

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



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Windy Raflianda  
 NIM : 11970113866  
 Jurusan : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau  
 Tanggal Ujian : Senin, 7 Oktober 2024

**Tim Penguji**

Ketua  
 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Sekretaris  
 Hijratul Aswad, SE, M.Ak  
 NIP. 19860912 202012 1 006

Penguji I  
 Dr. Putriana, SE, MM  
 NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji II  
 Lusiawati, SE, MBA  
 NIP. 19780527 200710 2 008

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



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Windy Rafuanda  
 NIM : 11970113866  
 Tempat/Tgl. Lahir : Kota Garo / 18 Oktober 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen S1  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai  
Dinas Pariwisata Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan 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, 28 Oktober 2024  
 Yang membuat pernyataan



Windy Rafuanda

NIM : 11970113866

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PARIWISATA PROVINSI RIAU

Oleh

Windy Raflianda

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksana pekerjaan tertentu dengan mempergunakan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Provinsi Riau yang terletak di JL. Sudirman, Komplek Bandar Serai, Pekanbaru, Riau. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 pegawai dengan menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 4.518 > t_{tabel} 1.984$  dengan signifikasi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Begitu pula dengan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 3.201 > t_{tabel} 1.984$  dengan nilai signifikasi 0.002 lebih kecil dari 0.05, koefisien determinasi sebesar 76.6% sedangkan sisanya 23.4%. artinya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau sangat besar dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linier ini. Dari hasil penelitian tersebut penulis menarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau, terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau, serta terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### **THE IMPACT OF LEADERSHIP AND CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF OFFICE STAFF RIAU PROVINCIAL TOURISM OFFICE**

By

**Windy Raflianda**

*Every organization has goals that can be achieved through carrying out certain work using existing resources within the organization and those who play the most role in achieving organizational goals are human resources. This research was conducted at the Riau Provincial Tourism Office located at JL. Sudirman, Bandar Serai Complex, Pekanbaru, Riau. The purpose of the study was to determine and analyze the effect of leadership on employee performance at the Riau Provincial Tourism Office, to determine and analyze the effect of career development on employee performance at the Riau Provincial Tourism Office, to determine and analyze the effect of leadership and career development on employee performance at the Riau Provincial Tourism Office. This study uses a quantitative approach, the sample in this study amounted to 102 employees using the census method. Based on the results of the research conducted, leadership has an influence on performance with a  $t$  value  $4.518 > t$  table  $1.984$  with a significance of  $0.00$  smaller than  $0.05$ . Similarly, career development has an impact on performance with a  $t$  value  $3.201 > t$  table  $1.984$  with a significance value of  $0.002$  smaller than  $0.05$ , the coefficient of determination is  $76.6\%$  while the remaining  $23.4\%$ . This means that leadership and career development on the performance of Riau Province Tourism Office employees is very large and the rest is influenced by other variables that are not in this linear regression model. From the results of this study, the authors draw the conclusion that there is an influence between leadership variables partially on the performance of Riau Province Tourism Office employees.*

*Keyword : Leadership, Career Development, Performance*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah* rabbil 'alamin, segenap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan Salam senantiasa tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW dengan mengucapkan *Allahmma Shalli 'ala Muhammad Wa 'alaa'hi Syaidina Muhammad* yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau”**. Selanjutnya, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta Alm Abah Ramali dan Almh Omak Titin Rostini dan Abangku Wawan Afrianda yang telah memberikan dukungan dan semangat serta do'a mudah-mudahan mendapat pahala di sisi Allah SWT. Dengan segala kemurahan hati, penulis menganturkan banyak terimakasih kepada:

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

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen SI Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris jurusan Manajemen SI Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Ulfiah Novita, SE, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Abang Sya'id selaku Kepegawaian dan Umum di Dinas Pariwisata Provinsi Riau yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir penulis.

10. Kepada teman-teman saya Sahrul Ramadhan, Tedi, Dandy, Rudi Saputra, Hendri saputra, Anshor Khairi dan teman seperjuangan saya yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

Semoga semua motivasi, semangat, ilmu yang selalu saya ingat serta do'a yang diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT sebagai amal dan ibadah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan kedepan. Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 8 Agustus 2024

Penulis,

**WINDY RAFLIANDA**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Pengaruh Antar Variabel .....	36
C. Pandangan Islam.....	38
D. Peneliti Terdahulu .....	40
E. Kerangka Penelitian.....	42
F. Konsep Operasional Variabel.....	43
G. Hipotesi .....	45
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
A. Metodologi Penelitian .....	47
B. Analisis Data .....	50
<b>BAB IV TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Sejarah Provinsi Riau .....	57
B. Kondisi Geografis dan Demografi.....	62
C. Klimatologi dan Topografi .....	63
D. Visi dan Misi Provinsi Riau.....	63
E. Profil Dinas Pariwisata Provinsi Riau .....	66
F. Visi dan Misi dinas Pariwisata Provinsi Riau .....	68



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

G. Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Riau .....	69
H. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Riau .....	70
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>74</b>
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	74
B. Deskriptif Karakteristik Responden .....	74
C. Deskriptif Variabel .....	76
D. Analisis Data .....	80
E. Pembahasan .....	90
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.1	Laporan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.....	6
Tabel 1.2	Jumlah pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau yang di promosikan.....	8
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu .....	40
Tabel 2.2	Definisi operasional variabel Kepemimpinan, Pengembangan karir dan Kinerja.....	44
Tabel 3.1	Penilaian Kuesioner .....	49
Tabel 4.1	Jumlah Kecamatan, Kelurahan/Desa, Penduduk dan Luas wilayah Provinsi Riau menurut Kabupaten .....	62
Tabel 4.2	Jumlah penduduk Provinsi Riau menurut jenis kelamin tahun 2023.....	64
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan .....	75
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Jenis Bagian Bidang Pekerjaan .....	76
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepemimpinan .....	77
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengembangan Karir ...	78
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja.....	79
Tabel 5.7	Hasil pengujian validitas.....	81
Tabel 5.8	Hasil pengujian reliabilitas .....	82
Tabel 5.9	Hasil pengujian multikolinieritas .....	82
Tabel 5.10	Hasil pengujian heteroskedastisitas .....	84
Tabel 5.11	Hasil pengujian normalitas .....	85
Tabel 5.12	Koefisien regresi .....	86
Tabel 5.13	Hasil pengujian hipotesis (Uji T).....	87
Tabel 5.14	Hasil Uji F.....	89
Tabel 5.15	Hasil pengujian Koefisien Determinasi .....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 Struktur organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Riau.....	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.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian .....	92
Lampiran 2 Tabulasi data .....	96
Lampiran 3 Hasil output SPSS .....	102
Lampiran 4 Dokumentasi .....	108



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksana pekerjaan tertentu dengan mempergunakan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Manusia selalu berperan paling aktif dan paling dominan dalam setiap aktivitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi tersebut, instansi selalu mengharapkan agar pegawainya mempunyai kinerja yang baik sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

Organisasi adalah seluruh wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu (**Wibowo, 2020:12**).

Dengan adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang untuk mengukur ukuran yang berlaku untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (**Kasmir, 2016:182**) Kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja pegawai antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan dan pengembangan karir.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seseorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kepemimpinan merupakan suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstren. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang memengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional (**Hutahaean, 2021:2**). Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan bagi kinerja pegawainya.

Peranan pemimpin dikatakan berhasil dalam sebuah organisasi ketika seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengelola pola pikir yang berfungsi sebagai dari kesatuan moral para bawahannya, dimana seorang pemimpin menciptakan etika kerja dan nilai-nilai yang ada pada organisasi. Peran seorang pemimpin akan terkesan mendalam bagi bawahannya dan mempengaruhi efektifitas kerjanya apabila mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasive dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Salah satu aktivitas organisasi dalam memajukan kemampuan pegawainya demi terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya pengembangan karir pegawai (**Kasmir, 2016:26**).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengembangan karir ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam organisasi untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki (Rivai, 2014:35). Perjalanan karir pegawai merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam organisasi sampai masa jabatannya berakhir sehingga pegawai ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi atau instansi.

Pengembangan karir penting dilakukan dengan cara melatih, mendidik, dan mempromosikan serta memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Hal ini berguna sekali bagi pegawai dalam menghadapi tantangan tugas dan tanggung jawab serta menjawab tantangan tugas dimasa mendatang. Apabila pemimpin kurang tepat dalam mengambil kebijakan, maka ini akan menimbulkan dampak negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Seseorang pegawai diberikan kenaikan pangkat apabila memenuhi syarat tertentu, seperti kinerja, gelar pendidikan, masa kerja dan sebagainya. Dengan kenaikan pangkat otomatis akan membuat PNS memiliki gaji dan tunjangan yang lebih besar. Kenaikan pangkat PNS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Promosi jabatan tentunya adalah angin segar bagi para ASN untuk mendapatkan posisi serta tunjangan lebih baik. Untuk itu setiap ASN perlu memenuhi syarat tertentu untuk mendapatkan promosi jabatan tersebut, salah satunya dengan memenuhi target kinerja yang ditetapkan.

Promosi jabatan yang dilakukan pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau yaitu kenaikan pangkat pilihan jabatan structural ASN. Syarat kenaikan pangkat pilihan jabatan structural adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada ASN yang menduduki jabatan structural pada unit dinas tertentu setelah memenuhi kriteria. Beberapa syarat yang lain harus dipenuhi bagi pegawai yakni telah menjabat minimal satu tahun dalam pangkat dan satu tahun dalam jabatan. Pegawai yang bersangkutan juga harus mendapatkan nilai SKP baik selama 2 tahun terakhir. **(PP No. 99 Tahun 2000)**

Dari penjelasan yang sudah diuraikan sebelumnya, dengan adanya kepemimpinan dan pengembangan karir di organisasi yang sesuai bagi para pegawai, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akan berdampak pada kemudahan organisasi untuk mencapai tujuannya. Masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana membuat pegawai menjadi terlatih dan profesional sehingga karir dapat berkembang dan memotivasi pegawai lainnya agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.1 dibawah ini mengenai hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau tahun 2018 – 2023

**Tabel 1.1 Laporan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau Tahun 2018 – 2023**

No	Tahun	Unsur yang dinilai		Nilai prestasi kerja(%)
		Sasaran kerja pegawai (SKP)(%)	Perilaku kerja	
1	2018	50	31,45	81,45
2	2019	50	32,55	82,55
3	2020	50	31,85	81,85
4	2021	50	30,75	80,75
5	2022	50	20,2	70,2
6	2023	50	20,2	70,2

**Sumber : Dinas Pariwisata Provinsi Riau (Tahun 2024)**

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 kinerja Dinas Pariwisata Provinsi Riau memperoleh nilai 80,15 persen, pada tahun 2019 memperoleh nilai 83,35 persen, pada tahun 2020 memperoleh nilai 80,45 persen, pada tahun 2021 memperoleh nilai 83,65 persen dan pada tahun 2022 sampai 2023 memperoleh nilai kinerja yang sama yaitu 82,75 persen. Seperti yang terlihat dari tabel 1.1 data penilaian kinerja, bahwa fenomena kinerja pegawai menunjukkan fluktuasi atau pasang surut, sempat mengalami peningkatan pada tahun 2019 namun turun kembali pada tahun 2022 dan tahun 2023.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau pada hari senin tanggal 29 Mei 2023 pada pukul 13:00 beliau mengatakan “kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Riau bahwasanya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai kurang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memuaskan ini bisa dilihat dari hasil kerja yang kurang sempurna, kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target serta masih ada pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal bagi Dinas Pariwisata”

Berdasarkan hasil observasi masih ditemukan rendahnya kinerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Hal itu dilihat dari beberapa pegawai yang masih kurang memperhatikan kualitas kerja terutama yang berhubungan dengan ketelitian dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal. Kondisi ini tentu merupakan dampak dari ketidakadilan seorang pemimpin dalam mengatur dan mengawasi pekerjaan pegawai/bawahannya.

Penulis mewawancarai salah satu narasumber yaitu pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau yang tidak ingin disebutkan namanya pada hari Jum'at pada pukul 10.00 WIB. Narasumber tersebut menyampaikan “kepemimpinan di Dinas Pariwisata ini tidak berperilaku adil maksudnya tidak semua pegawai mendapatkan perilaku yang special. Contohnya saat diadakan nya rapat antara atasan dan bawahan, pemimpin hanya mendengar pendapat pegawai yang dekat secara personal sehingga pegawai yang lain tidak didengar”. Berdasarkan wawancara tersebut bahwasanya kepemimpinan tidak pernah mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahannya. Sehingga terkadang kesepakatan hanya terjadi atas kesepakatan pemimpin sendiri tanpa memperdulikan pegawai lainnya.

Hal ini yang dirasakan pegawai kurang pas, sehingga sering kali mereka tidak menganggap penting arahan atau keputusan pemimpin.

Fenomena yang lain terjadi pada pengembangan karir yang merupakan kebutuhan organisasi dan menjadi hak setiap pegawai guna mencapai kinerjanya. Berikut tabel beberapa pegawai yang telah di promosikan.

**Tabel 1.2 Jumlah pegawai Dinas Pariwisata yang di promosikan Tahun 2018-2023**

No	Jabatan	Pegawai yang telah di promosikan					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	KADIS	-	-	-	-	-	-
2	SEKRETARIS	-	1	-	-	-	-
3	KABID EKONOMI KREATIF	-	-	-	-	-	-
4	KABID DESTINASI PARIWISATA	-	-	1	-	-	-
5	KABID PEMASARAN PARIWISATA	-	-	1	-	-	1
6	KABID PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PARIWISATA	-	-	-	-	-	-
7	KASUBBAG KEPEGAWAIAN DAN UMUM	-	-	-	-	-	-
8	KASUBBAG EKONOMI KREATIF	-	-	-	-	1	-
9	KASUBBAG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PARIWISATA	-	-	-	-	-	-
10	KASUBBAG PEMASARAN PARIWISATA	-	-	-	-	-	-
11	KASIPENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN UPT BANDAR SERAI	-	-	-	-	-	1
12	KASISARANA DAN PRASARANA UPT BANDAR SERAI	-	-	-	-	-	1

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Riau (Tahun 2024)

Pada tabel 1.2 jumlah pegawai yang di promosikan pada 6 tahun terakhir berjumlah 7 pegawai. Dikatakan pengembangan karir melalui promosi di Dinas Pariwisata pada 6 tahun terakhir cukup baik. Berdasarkan hasil observasi, pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau diketahui bahwa jajaran aparat yang tersedia masih kurang memadai dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

segi profesionalisme. Hal ini disebabkan karena dalam menilai pegawai hanya secara subjektif tidak dengan cara yang objektif, atau bahkan hanya menilai kedekatan antara atasan dan bawahan. Pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi ternyata telah dapat menduduki jabatan. Setelah menduduki jabatan tersebut, barulah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini menimbulkan frustrasi untuk tumbuh dan berkembang sehingga tidak akan mencapai kinerja optimal sesuai dengan standar organisasi. Selain itu pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan tidak mampu dimanfaatkan, karena pada akhirnya pemimpin menempatkan seseorang berdasarkan kedekatan personal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi 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.

3. Apakah Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang akan disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Bagi penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Dinas Pariwisata Provinsi Riau, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja pegawai.



3. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan manajemen profesional. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan benar maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu memncapai tujuan perusahaan secara optimal.

Dalam hal ini ada baiknya kita menelusuri pengertian yang terkait dengan manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan atau orang yang melakukan aktivitas didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan, 2016:10).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder” (Kasmir, 2016:25).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Supriadi et al., 2022:3).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Parella, 2022:5).

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Seorang yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya tapi juga menjamin bawahannya mampu bekerja dengan seluruh kemampuannya. Terdapat beberapa definisi tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa pakar. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pemikiran orang lain agar mau mengikuti kehendaknya, dan memberi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna (**Robbins dan Judge, 2015:249**).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (**Hasibuan, 2017:170**). Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama (**Badu & Novianty, 2017:33**).

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (**Thoha, 2015:9**).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak orang lain agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

**b. Indikator Kepemimpinan**

Seorang pemimpin akan diterima oleh pengikutnya jika mampu membuat situasi yang menyenangkan, tugas-tugas, dan semua yang berkaitan dengannya telah sesuai diterapkan. Dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan aktivitas dan efisiensi organisasi, berikut ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

adalah dimensi dan indicator kepemimpinan menurut **Toha (2015:52)**:

- 1) Fungsi kepemimpinan sebagai innovator
  - a) Kemampuan pemipin dalam berinovasi.
  - b) Kemampuan pemimpin dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan tau meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
  - a) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.
  - b) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
- 3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
  - a) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
  - b) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
  - a) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
  - b) Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

**c. Sifat Kepemimpinan**

Pendekatan suatu sifat berusaha untuk memahami kepemimpinan berdasarkan keyakinannya bahwa seorang pemimpin

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

yang baik memiliki karakteristik bawaan dari lahir, baik mengenai ciri fisik ataupun kepribadian dari pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin memiliki sepuluh sifat pemimpin utama, yaitu:

- 1) Kekuatan
- 2) Stabilitas emosi
- 3) Pengetahuan tentang relasi insani
- 4) Kejujuran
- 5) Objektif
- 6) Dorongan pribadi
- 7) Keterampilan berkomunikasi
- 8) Kemampuan mengajar
- 9) Keterampilan social

**d. Tugas-tugas Kepemimpinan**

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakannya. Namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja antara lain (Sutrisno, 2016:229)

1. Sebagai konselor
2. Sebagai instruktur
3. Memimpin rapat
4. Mengambil keputusan
5. Medelegasikan wewenang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Adapun teori gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut (Rivai, 2014:265) :

#### 1) Teori otokratis

Gaya kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpi dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah yang terpenting.

#### 2) Teori psikologis

Gaya kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Gaya kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3) Teori sosiologis

Teori ini menganggap bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan terakhir. Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan ketakutan apa yang diharapkan dari mereka.

4) Teori supportif

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerja sama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri. Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada kondisi-kondisi kerja dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan.

5) Teori laissez faire

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal penentuan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Approach ini merupakan kebalikan langsung daripada pihak pemimpin. Kelompok-kelompok laissez faire membentuk pemimpin formal.

6) Teori kelakuan pribadi

Approach ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7) Teori sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang memimpin. Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh pemimpin dapat disebut intelegensi, inisiatif, energik atau rangsangan, kedewasaan emosional, persuasive, skill komunikatif,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepercayaan pada diri sendiri, perseptifm kreativitas, partisipasi sosial.

**f. Peran Kepemimpinan**

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tugas organisasi. Peran diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.

**3. Pengembangan Karir**

**a. Pengertian Karir**

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi pekerjaan seseorang di dalam organisasi, dan tujuan akhir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi (Widodo, 2015:114).

Karir adalah suatu arah kemajuan profesional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan profesional. Karir diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan (Widyanti, 2018:10).

Dengan demikian, karir merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan seseorang dalam masyarakat sehingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengembangannya tentu cenderung untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik dimasa yang akan datang.

**b. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dari pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (Implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui dua cara yaitu diklat dan cara non diklat (**Rusby, 2016:86**).

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (**Syahputra & Hati, 2015:55**).

Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (**Handoko, 2017:121**).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam penngkatan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penambahan kemampuan seorang pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

**c. Faktor pengembangan karir**

Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai (Sinambela, 2017:292) :

a. Prestasi kerja memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai

c. Kesetiaan pada organisasi

Hal ini merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sementara itu, sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan karirnya.

e. Dukungan para bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan

f. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke organisasi lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

**d. Tujuan Pengembangan Karir**

**1) Organisasi**

Ada Sembilan tujuan organisasi khusus yang ingin dicapai melalui program pengembangan karir. Secara umum, tujuan ini bertugas untuk memiliki jumlah pegawai yang berkualitas dan memadai sehingga organisasi dapat memenuhi misi dan sasarannya (Sinambela, 2017:288-290). Tujuan tersebut diantaranya :

a. Meningkatkan penggunaan personalia

Talenta tidak selalu jelas, seringkali aktivitas pengembangan dibutuhkan untuk mengeluarkan kemampuan laten dalam diri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

seseorang. Oleh sebab itu, tujuan pertama pengembangan karir adalah memastikan organisasi secara efektif memanfaatkan SDM yang telah digunakan oleh organisasi.

b. Mengurangi penggantian pegawai

Organisasi yang menunjukkan minat aktif dalam mendorong pengembangan karir memiliki peluang yang lebih besar dalam memelihara pegawai yang terampil. Pegawai cenderung lebih bertahan dengan organisasi tersebut yang secara tulus menyediakan kesempatan untuk kemajuan karir.

c. Meningkatkan motivasi dan komitmen

Melalui penyediaan kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman baru, organisasi meningkatkan motivasi dan loyalitas. Pegawai mengetahui bahwa usaha mereka akan diakui dan dihargai dengan kesempatan untuk meningkatkan karir, memperoleh promosi, dan mendapat gaji yang lebih tinggi, pegawai cenderung melakukan kinerja yang lebih tinggi dan tetap berkomitmen terhadap organisasi. Keuntungan bagi organisasi adalah peningkatan kinerja.

d. Mengurangi keusangan pegawai

Akibat kemajuan teknologi banyak karir yang menghabiskan waktu bertahun-tahun dalam pelatihan menjadi relative singkat. Apabila organisasi tidak melakukan tindakan pengembangan yang positif dan mengimbangi kemungkinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

ini, organisasi mungkin mendapatkan pegawai yang terampil yang tidak lagi cocok untuk melakukan tugas-tugas yang esensial.

e. Meningkatkan efektivitas organisasi

Efektivitas organisasi suatu institusi meningkat dengan memiliki pegawai yang sangat terlatih yang terus siap menjalankan aktivitas yang perlu.

f. Membantu dalam merekrut pegawai yang bertalenta tinggi

Apabila diberikan pilihan, pegawai yang bertalenta akan mencari pekerjaan di organisasi yang menawarkan kemajuan dan pertumbuhan. Oleh sebab itu, perencanaan dan pengembangan karir merupakan alat rekrutmen yang membantu organisasi dalam menarik pelamar yang terampil.

g. Membantu dalam memberi kesempatan pekerjaan yang sama dan tindakan afirmatif

Sasaran dalam wilayah ini mencakup lebih daripada hanya mepekerjakan jumlah yang tepat dari pelamar kelas yang diproteksi. Hal tersebut juga mobilitas ke atas untuk minoritas dari perempuan. Perencanaan dan pengembangan karir merupakan sarana yang dapat dilakukan organisasi untuk membantu kemajuan kelas yang dilindungi dalam organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

h. Menghilangkan hambatan mobilitas ke atas

Dalam banyak organisasi sering ada hambatan menuju pada kemajuan. Salah satu tujuan perencanaan dan pengembangan karir untuk mengidentifikasi dan mengeleminasi berbagai permasalahan dalam organisasi.

i. Tanggung jawab social

Di era perampingan. Restrukturisasi, pemutusan hubungan kerja, dan kerja diluar negeri, ada kebutuhan yang semakin bertambah bahwa tanggung jawab organisasi melakukan investasi dalam kemampuan pegawai dipekerjakan kembali. Dengan masa depan organisasi yang tidak menentu, tidak diragukan lagi banyak pegawai yang membutuhkan bantuan karir untuk memastikan mobilitasnya diantaranya organisasi.

**2) Pegawai**

Terkait dengan pegawai sebagai individu, program pengembangan karir memiliki lima fungsi sebagai berikut (Sinambela, 2017:290-291) :

a) Mendorong pertumbuhan

Aktivitas perkembangan menyebutkan pegawai bertumbuh, memperoleh kemampuan baru yang menjadikan pegawai lebih terampil. Aktivitas yang berfokus pada karir untuk membantu mewujudkan potensi pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

b) Mengembangkan keterampilan baru

Perencanaan dan pengembangan karir yang sistematis, disertai dengan perencanaan SDM, berusaha mengidentifikasi keterampilan yang akan dibutuhkan di masa yang akan datang dan menyediakan kesempatan untuk menguasai keterampilan ini.

c) Mengurangi kejenuhan

Kejenuhan yang dihadapi pegawai dalam organisasi adalah hal yang wajar dan umum, tetapi pada kondisi seperti ini banyak pegawai tidak mampu mengatasi kejenuhan ini dengan cepat dan tepat. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan yang bersifat individual, sebagian pegawai dapat mengalami kemajuan dengan cepat.

d) Memuaskan harapan pegawai

Setiap pegawai yang memasuki organisasi memiliki harapan tertentu terhadap peluang dalam pekerjaan harapan ini mungkin meliputi kemajuan, pendidikan dan pengembangan dalam pekerjaan, atau peluang untuk memperoleh pengalaman baru. Perencanaan dan pengembangan karir dapat membantu memuaskan berbagai harapan pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e) Meningkatkan peningkatan pengkaryaan

Perencanaan karir yang tepat dan aktivitas pengembangan yang menyertai dapat meningkatkan pengkaryaan pegawai kembali.

**e. Indikator Pengembangan Karir**

Terdapat lima indicator pengembangan karir (**Handoko, 2018:131**) adalah :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karirnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

2. Exposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang meutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesempatan organisasi

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran 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.

4. Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5. Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer.

**4. Kinerja**

**a. Pengertian Kinerja**

Mengingat efektivitas suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kerja para pegawainya, maka produktivitas pegawai adalah keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang baik. Produktivitas adalah apa yang dapat dilakukan orang dan berkontribusi pada organisasi.

Kinerja adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas (**Chairunnisah, 2021:2**).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Dapat disimpulkan bahwa menurut beberapa pertimbangan yang telah diuraikan di atas, kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya untuk memperoleh hasil, sejalan dengan harapan yang ditetapkan oleh standar kinerja karyawan organisasi.

**b. Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya.

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Didalam rencana kinerja ditetapkan capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan (Tsauri, 2014:7)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### c. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategis suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi kerja tinggi (Wibowo, 2017:41).

#### 1. Tujuan Kinerja

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Tingkatan tujuan kinerja antara lain (Wibowo, 2017:50) :

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2. Sasaran kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan (Wibowo, 2017:49). Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya:

- a) *The performers*, orang yang menjalankan kerja
- b) *The action* atau *performance*, tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c) *A time element*, menunjukkan waktu kapan kerja dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan yang dapat dicapai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**d. Proses Penilaian Kinerja**

Ada beberapa proses penilaian kinerja dilakukan melalui

(Sutrisno, 2016:41) :

1. Menyusun rencana kinerja

Rencana kerja merupakan tahap dalam menyampaikan sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam suatu periode penilaian kedepan.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pekerjaan atas rencana yang dilakukan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Pembinaan

Pembinaan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya.

4. Pengawasan atau peninjauan

Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan serta menarik kesimpulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan belum efektif dari sebelumnya.

5. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan atas pelaksanaan yang dilakukan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya (**Chusminah & Haryati, 2019:46**).

Kuantitas dan kualitas aparatur yang tepat dan memadai akan mendorong pada kinerja pegawai lebih produktif dan terarah mencapai tujuan maupun sasaran dalam membangun aparatur pemerintah daerah yang cerdas, bermoral, inovatif, serta profesional. Penilaian kinerja pegawai yang mencakup aspek kuantitas serta kualitas dimaksudkan sebagai langkah administratif dan langkah pengembangan (**Noor & Anawati, 2019:68**). Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan proses pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya layak untuk dinilai.

**f. Indikator Kinerja**

Indikator-indikator kinerja pegawai adalah (Afandi, 2018:89) :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tnpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh ooleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

**B. Pengaruh Antar Variabel**

**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (**Hasibuan, 2017:170**). Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Agar berbagai sasaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat tercapai, para manajer atau pimpinan mutlak perlu memberikan dukungan.

Salah satu teknik pemberian dukungan tersebut ialah dengan menggunakan pendekatan “satu anak tangga ke bawah”. Dalam praktek, pendekatan seperti itu berarti bahwa manajemen puncak memberi dukungan kepada bawahannya lagi demikian seterusnya. Tanpa dukungan dan komitmen demikian para bawahan akan merasa bahwa para manajer atasan hanya “berbasa-basi” mengenai hal ini. Apabila para bawahan mempunyai persepsi demikian, dua kemungkinan terjadi. Pertama, mereka tidak bergairah mengembangkan karirnya yang akan berakibat pada sikap minimalis, dalam arti bahwa kurang adanya usaha meningkatkan produktivitas kerja. Kedua, atas prakarsa sendiri para pegawai mengembangkan karir dan setelah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru, mengajukan permohonan berhenti dan pindah ke organisasi lain. Segi penting lainnya adalah sistem umpan balik, terutama bagi mereka yang setelah mengikuti program pengembangan karir tersebut ternyata tidak dipromosikan. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

## 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (Implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui dua cara yaitu diklat dan cara non diklat (Rusby, 2016:86).

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk serta melakukan hal yang terbaik dengan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik diraih karyawan maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

## **C. Pandangan Islam**

### **1. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam**

Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Allah Swt berfirman:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ  
تُحَافِظُونَ ﴿٩﴾

"dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembankannya) dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya." (QS.Al Mukminun 8-9)

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan disertai tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Itulah mengapa nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik didunia maupun diakhirat. Nabi bersabda: "setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (HR. Bukhori).

## 2. Pengembangan Karir Dalam Perspektif Islam

Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga pegawai mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**D. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Nasfi, Rahmad, Sabri Vol 8, No.1 (2020)	Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat	Hasil penelitian variabel diklat kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen Pendidikan
2	Sartika CY Pardede, Ratno Purnomo, Mery Noviyanti Vol 10, No 1 (2023)	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai BPS Sumatra Utara	Hasil penelitian variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen) Sinta 4
3	Ahmaludin, Rafian joni Vol 1. No 1 (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifika terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 67,5%	Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
4	Hendra jayusman, Siti khotimah Vol 2 No 2 (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat	Hasil penelitian ini variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah komunikasi dengan angka regresi sebesar 0,378.	Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan

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

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
5	Jojo sitompul, Yanti heryanti Vol.2, No.4 (2024)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pandeglang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pandeglang. Hal ini terlihat dari hasil Uji F diperoleh nilai f hitung sebesar 298,161 dengan menggunakan tingkat kepercayaan (5%). Diketahui F tabel dengan niali n=35 adalah 3,27. Artinya Ha diterima dan Ho ditolak.	Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2
6	Ade Fitriani, Ina Ratnamiasih Vol 3, No 1 (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship
7	Nora Yolinza, Doni Marlius Vol 2, No 2 (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen

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

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
8	Puddin, Muhammad Hidayat, Syarifuddin Kitta Vol 3, No 3 (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto	Hasil Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto..	Jurnal Magister Manajemen, Nobel Indonesia
9	Lalan Hendrawan, Abd Azis Muthalib, Mahmudin A Sabilalo Vol 3, No1 (2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi internal dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<i>Journal Economics, Techonology and Entrepreneur</i>
10	Mirda Astuti, Rd Ratih Hanawidjaya, Raden Minda Vol.3 No.1 (2024)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor POS Kota CImahi	Hasil penelitian ini Variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jurnal Sosial, ekonomi dan Humaniora Sinta 4

### E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

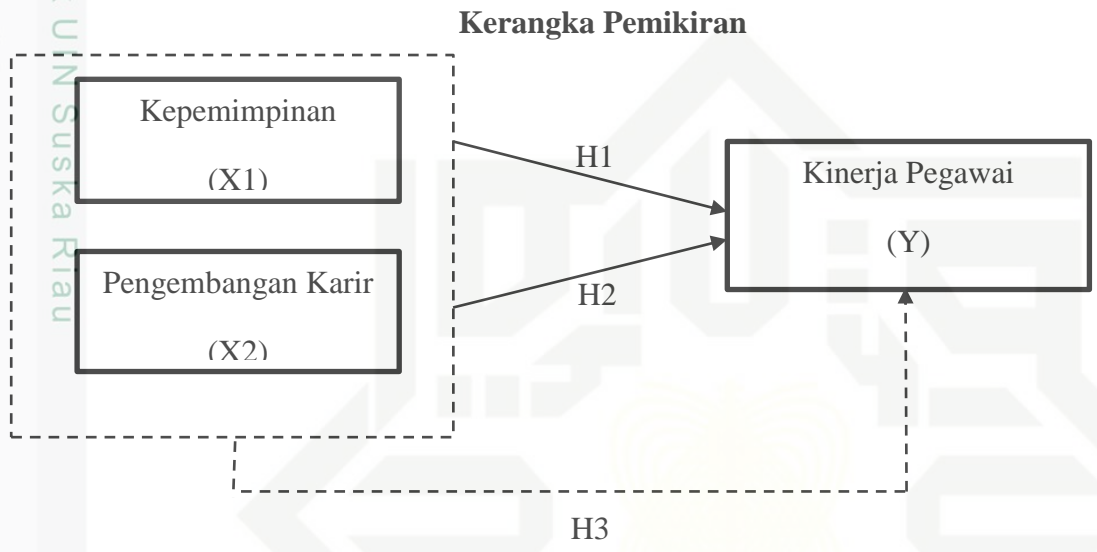


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

**Kerangka pemikiran Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau.**

**Gambar 2.1**



Keterangan :

- > : berpengaruh secara parsial
- - - - -> : berpengaruh secara simultan

**4. Konsep Operasional Variabel**

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terkait, yang terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan karir (X2).
2. Variabel terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja pegawai (Y).

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional Variabel**  
**Kepemimpinan, Pengembangan karir dan Kinerja**

No	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
1	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. <b>(Thoha, 2015:9)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan sebagai innovator</li> <li>2. Kepemimpinan sebagai komunikator</li> <li>3. Kepemimpinan sebagai innovator</li> <li>4. Kepemimpinan sebagai controller <b>(Thoha, 2015:52)</b></li> </ol>	Skala likert
2	Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum <b>(Handoko, 2017:121).</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Exposure</li> <li>3. Kesempatan organisasi</li> <li>4. Mentor dan sponsor</li> <li>5. Dukungan manajemen <b>(Handoko, 2018:131)</b></li> </ol>	Skala likert
3	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. <b>(Afandi, 2018:83)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreativitas <b>(Afandi, 2018:89)</b></li> </ol>	Skala likert

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

## G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018:12).

Penelitian dilakukan pada 102 pegawai bertitkolak dari latarbelakang permasalahan yang dihadapi Dinas Pariwisata Provinsi Riau, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ha : Diduga variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

Penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Ahmaludin dan Rafian Joni (2022) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 67,5 %.

2. Ha : Diduga variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi 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.

Penelitian ini sejalan dengan Hendra jayusman dan Siti khotimah (2012) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat” hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

3. Ha : Diduga variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirda Astuti *dkk* (2024) hubungan antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja adalah signifikan. Penelitian ini menggunakan analisis statistik dari data survey pegawai di berbagai bidang, penelitian ini menguatkan hubungan positif dan signifikan antara ketiga variabel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Metodologi Penelitian

##### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau yang terletak di JL. Jendral Sudirman, Komplek Bandar Serai, Pekanbaru, Riau.

##### 2. Jenis dan Sumber data

###### a. Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini :

###### a. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (**Sugiyono, 2018:38**) (skoring : baik sekali = 4, baik = 3, kurang baik = 2 dan tidak baik = 1.

###### b. Sumber data

###### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (**Bungin,2018:38**). Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono,2018:40**). Data primer diperoleh dari hasil menyebarkan kuisioner kepada pegawai dan melakukan wawancara langsung kepada pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi 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.

b) Data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2018:40).

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpuln data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, interview (wawancara), dan kuisioner (angka). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner dan interview (Sugiyono,2018:45).

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancara (interviewer) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan (Sugiyono,2018:45).

b. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2018:46). Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kuisisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Penilaian Kuisiner**

Kriteria	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang setuju (KS)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, KS untuk kurang setuju, TS untuk tidak setuju, STS untuk sangat tidak setuju. Ketika pernyataan bersifat positif sesuai dengan indikator maka kriterianya adalah *Favorable* (mendukung) penilaian tertinggi yaitu SS bernilai 5 point, jika pernyataan bersifat negatif maka kriterianya *Unfavorable* (kurang mendukung) penilaian terendah yaitu STS bernilai 1 point

#### 4. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki nilai dan sifat khusus yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan selanjutnya menarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:23). Populasi pada penelitian ini sebanyak 102 pegawai Dinas Pariwisata Provinsi 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.

## b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

(Sugiyono,2018:73)

Sampel yang digunakan pada penelitian ini keseluruhan populasi yaitu 102 pegawai Dinas Pariwisata Ptovensi Riau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## B. Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan **Imam Ghozali** yang berjudul **SPSS 17.0** yaitu sebagai berikut :

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Reliabilitas

reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan spss 16.0 (**Ghozali, 2018:72**)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Sebuah instrumen atau kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. (Ghozali, 2018:72)

Uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut

- 1) Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika koefisien korelasi  $r \leq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang akan diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2018). Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametik. Cara untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.
2. Regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas apabila data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.

**b. Uji Multikolinieritas**

uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali,2018:72). Untuk menguji model regresi ditemukan adanya variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi sebagai berikut :

1. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi, maka terdapat multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor*. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* > 10.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### c. Uji Heterokedisitas

Uji asumsi heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas tetapi jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heterokedisitas (**Ghozali,2018:73**). Regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, dasar pengambil keputusan adanya heterokedisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Heterokedisitas terjadi jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola literature (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- 2) Tidak terjadi heterokedisitas ketika tidak ada pola tertentu yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi) (**Sugiyono ,2018:66**). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Variabel bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Pengembangan karir.

2. Variabel terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai.

Untuk menguji variabel diatas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Koefesien Regresi

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Pengembangan karir

e = Tingkat kesalahan (error)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (**Imam Ghozali, 2013:98**).

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau koefisien regresi signifikan dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima atau koefisien tidak signifikan.

**c. Uji simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. (**Sugiyono, 2014:55**)

**d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu) (**Ghozali, 2018:211**). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### A. Sejarah Provinsi Riau

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958. Sama halnya dengan provinsi lain yang ada di Indonesia, untuk berdirinya Provinsi Riau memakan waktu dan perjuangan yang cukup panjang, yaitu hampir 6 tahun (17 November s/d 5 Maret 1958).

##### a. Periode 5 Maret 1958 – 6 Januari 1960

Dalam Undang-undang pembentukan daerah swatantra tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau, Jo Lembaran Negara No. 75 Tahun 1957, daerah swatantra tingkat I Riau meliputi wilayah daerah swatantra tingkat II, yaitu : Bengkalis, Kampar, Indragiri, Kepulauan Riau, termaktub dalam UU No. 12 tahun 1956 (L. Negara tahun 1956 No.25) dan Kotaparaja Pekanbaru, termaktub dalam Undang-undang No. 8 tahun 1956.

Dengan surat keputusan Presiden tertanggal 27 Februari 1958 No.258/M/1958 telah diangkat Mr. S.M. Amin, Gubernur KDH Provinsi Riau di lakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjung Pinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman. Pelantikan tersebut dilakukan di tengah-tengah klimaksnya gerakan koreksi dari daerah melalui PRRI di Sumatera

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tengah yang melibatkan secara langsung daerah Riau. Dengan demikian, pemerintah daerah Riau yang baru dibentuk harus mencurahkan perhatian dan kegiatannya untuk memulihkan keamanan daerahnya sendiri.

Di Riau daratan yang baru dibebaskan dari pengaruh PRRI, pemerintah di Kabupaten mulai ditertibkan. Sebagai bupati Indragiri di Rengat ditunjuk Tengku Bay, di Bengkalis Abdullah Syafei. Di Pekanbaru dibentuk filial kantor Gubernur yang pimpinannya didatangkan dari kantor Gubernur Tanjung Pinang, yaitu Bupati Dr. Wan Abdurrachman dibantu oleh Wedana T. Kamaruzzaman.

**b. Pemindahan Ibukota**

Karena situasi daerah telah mulai aman, maka oleh pemerintah (Menteri Dalam Negeri) telah mulai dipikirkan untuk menetapkan Ibukota Provinsi Riau secara sungguh-sungguh, karena penetapa Tanjung Pinang sebagai Ibukota Provinsi hanya bersifat sementara. Dalam hal ini Menteri Dalam Negeri telah mengirim kawat kepada Gubernur Riau tanggal 30 Agustus 1958 No.Sekr.15/15/6. Untuk menanggapi kawat tersebut secara sungguh-sungguh dan penuh pertimbangan yang cukup dapat dipertanggung jawabkan, maka badan penasehat meminta kepada gubernur supaya membentuk suatu panitia khusus. Dengan surat keputusan gubernur kepala daerah swatantra tingkat I Riau tanggal 22 September 1958 No.21/0/3-D/58 dibentuk panitia penyelidikan penetapan ibukota daerah swatantra tingkat I 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.

Panitia ini telah berkeliling ke seluruh daerah Riau untuk mendengar pendapat-pendapat pemuka-pemuka masyarakat, penguasa perang Riau daratan dan penguasa perang Riau Kepulauan. Dari angket langsung yang diadakan panitia tersebut, maka diambilah ketetapan, bahwa sebagai ibukota terpilih Kota Pekanbaru. Pendapatan ini langsung disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri. Akhirnya tanggal 20 Januari 1959 dikeluarkan Surat Keputusan dengan No.Des.52/1/44-25 yang menetapkan Pekanbaru sebagai Ibukota Provinsi Riau.

**c. Periode 6 Januari 1960 – 15 november 1966**

Dengan dilantiknya Letkol Kaharuddin Nasution sebagai Gubernur, maka struktur pemerintahan daerah tingkat I Riau dengan sendirinya mengalami pula perubahan. Badan penasehat gubernur kepala daerah dibubarkan dan pelaksanaan pemindahan ibukota dimulai. Rombongan pemindahan pertama dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru dimulai pada awal Januari 1960 dan mulai saat itu resmilah Pekanbaru menjadi Ibukota.

Aparatur pemerintahan daerah, sesuai dengan Penpres No.6 tahun 1959 mulai dilengkapi dan sebagai langkah pertama dengan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri tanggal 14 April 1960 No. PD6/2/12-10 telah dilantik Badan Pemerintahan Harian bertempat di gedung Pei Ing Pekanbaru dengan anggota-anggota terdiri dari: 1) Wan Ghalib, 2) Soeman Hs dan 3) A. Muin Sadjoko.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Anggota-anggota Badan Pemerintahan Harian (BPH) merupakan gubernur kepala daerah untuk menjalankan pemerintahan sehari-hari. Di dalam rapat gubernur, Badan Pemerintahan Harian dan Staff Residen Mr. Sis Tjakraningrat, disusul program kerja pemerintah daerah yang dititik beratkan pada :

- 1) Pemulihan perhubungan lalu lintas untuk kemakmuran rakyat.
- 2) Menggali sumber-sumber penghasilan daerah.
- 3) Menyempurnakan aparatur.

Untuk penyempurnaan pemerintahan daerah, disusunlah DPRD-GR. Untuk itu ditugaskan anggota BPH Wan Ghalib dengan dibantu Bupati Dt.Mangkuto Ameh untuk mengadakan hearing dengan partai-partai politik dan organisasi-organisasi massa dalam menyusun komposisi. Sesuai dengan itu diajukan sebanyak 38 calon anggota yang disampaikan kepada Menteri Dalam negeri Ipi Gandamana.

Usaha untuk menyempurnakan pemerintahan daerah terus ditingkatkan, disamping Gubernur Kepala Daerah pada tanggal 25 April 1962 diangkat seorang wakil Gubernur Kepala Daerah yaitu Dt. Wan Abdurrahman yang semula menjabat Walikota Pekanbaru, jabatan Walikota dipegang oleh Tengku Bay.

Di samping penyempurnaan aparatur pemerintahan, oleh Pemerintahan Daerah dirasakan pula bahwa luasnya daerah-daerah kabupaten yang ada dan batas-batasnya kurang sempurna, sehingga

sering menimbulkan stagnasi dalam kelancaran jalannya roda pemerintahan. Ditambah lagi adanya hasrat rakyat dari beberapa daerah seperti Indragiri Hilir, Rokan, Bagan Siapi-api dan lain-lain yang menginginkan supaya daerah-daerah tersebut dijadikan Kabupaten. Untuk itu maka oleh pemerintahan daerah Provinsi Riau pada tanggal 15 Desember 1962 dengan SK. No.615 tahun 1962 di bentuklah suatu panitia. Hasil kerja dari panitia tersebut menjadikan Provinsi Riau 5 (lima) buah daerah tingkat II dan I buah Kotamadya.

- a) Kotamadya Pekanbaru : Walikota KDH Kotamadya Tengku Bay.
- b) Kabupaten Kampar : Bupati KDH R. Subrantas.
- c) Kabupaten Indragiri Hulu : Bupati KDH H. Masnoer
- d) Kabupaten Indragiri Hilir : Bupati KDH Drs. Baharuddin Yusuf.
- e) Kabupaten Kepulauan Riau : Bupati KDH Adnan Kasim.
- f) Kabupaten Bengkalis : Bupati KDH H. Zalik Aris.

#### d. Pasca Reformasi

Seiring dengan berhembusnya “angin reformasi” telah memberikan perubahan yang drastis terhadap negeri ini, tidak terkecuali di Provinsi Riau sendiri. Salah satu perwujudannya adalah dengan diberlakukannya pelaksanaan otonomi daerah yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2001. Hal ini berimplikasi terhadap timbulnya daerah-daerah baru di Indonesia, dari 27 provinsi pada awalnya sekarang sudah menjadi 32 provinsi. Tidak terkecuali



Provinsi Riau, terhitung mulai tanggal 1 Juli 2004 Kepulauan Riau resmi menjadi provinsi ke-32 di Indonesia, itu berarti Provinsi Riau yang dulunya terdiri dari 16 Kabupaten/Kota sekarang hanya menjadi 12 Kabupaten/Kota.

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Kecamatan, Kelurahan/Desa, Penduduk dan Luas Wilayah Provinsi Riau menurut Kabupaten**

No	Kabupaten/Kota	Kecamatan	Kelurahan/Desa	Jumlah Penduduk	Luas Wilayah
1	Kuantan Singingi	15	229	345.610	5.457,86
2	Indragiri Hulu	14	194	464.220	7.871,85
3	Indragiri Hilir	20	236	677.290	13.521,26
4	Pelalawan	12	118	408.543	13.262,11
5	Siak	14	131	477.064	7.805,54
6	Kampar	21	250	881.028	10.352,80
7	Rokan Hulu	16	145	585.183	7.658,15
8	Bengkalis	11	155	584.916	8.616,36
9	Rokan Hilir	18	187	663.956	9.068,46
10	Kepulauan Meranti	9	101	211.791	3.623,56
11	Pekanbaru	15	83	1.016.366	638,33
12	Dumai	7	36	328.907	2.059,61

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

**B. Kondisi Geografis dan Demografi**

Provinsi Riau terdiri dari daerah daratan dan perairan, dengan luas ± 8.915.016 Ha (89.150 Km<sup>2</sup>), keberadaannya membentang dari lereng bukit barisan sampai selat Malaka terletak antara 01° 05’ 00” Lintang

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

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

Selatan 02° 25' 00" Lintang Utara atau antara 100° 00' - 105° 05 ' 00" Bujur Timur. Didapatkan terdapat 15 sungai, diantaranya ada 4 sungai besar yang mempunyai arti penting sebagai sarana penghubung seperti sungai siak (300 Km) dengan kedalaman 8-12m, sungai rokan (400 Km) dengan kedalaman 6-8 m, sungai kampar (400 Km) dengan kedalaman ± 6 M dan sungai indragiri (500 Km) dengan kedalaman 6-8 M. keempat sungai yang membelah dari pegunungan daratan tinggi Bukit Barisan bermuara di Selat Malaka dan Laut Cina Selatan itu dipengaruhi pasang surut laut.

Adapun batas-batas Provinsi Riau bila dilihat posisinya dengan Negara tetangga dan provinsi lainnya adalah sebagai berikut :

1. Sebelah utara berbatasan dengan Selat Malaka dan Provinsi Sumatera Utara
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi dan Sumatera Barat
3. Sebelah timur berbatasan dengan Provinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka
4. Sebelah barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat dan Sumatera Utara

Adapun hasil sensus penduduk Provinsi Riau berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Jumlah Penduduk Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Penduduk Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023**

Jumlah Penduduk		
Laki-laki	Perempuan	Total
3.442.499	3.292.830	

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

### C. Klimatologi dan Topografi

Daerah riau beriklim tropis basah dengan rata-rata curah hujan berkisar antara 1000-3000 mm pertahun yang dipengaruhi oleh musim hujan dan kemarau. Selanjutnya menurut catatan stasiun meteorology suhu udara nya antara 21,0° - 36,0° Celcius.

Provinsi Riau memiliki topografi dengan kemiringan lahan 0-2% (datar) seluas 1.157.006 Hektar. Kemiringan lahan 15-40% (curam) seluas 737.966 Hektar dan daerah yang memiliki topografi yang memiliki kemiringan sangat curam (>40%) seluas 550.928 (termasuk Provinsi Kepulauan Riau) Hektar dengan ketinggian rata-rata 10 Meter diatas permukaan laut. Secara umum topografi Provinsi Riau merupakan daerah dataran rendah dan agak bergelombang dengan ketinggian pada beberapa kota yang terdapat di Provinsi Riau antara 2-91 M di atas permukaan laut.

### D. Visi dan Misi Provinsi Riau

Sesuai dengan amanat Peraturan Daerah Nomor (Perda) Provinsi Riau Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025, Provinsi Riau memiliki visi yaitu :

**“Terwujudnya Provinsi Riau Sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin, di Asia Tenggara 2025”.**

Untuk mencapai visi jangka panjang tersebut dengan mempertimbangkan tahapan pembangunan jangka panjang daerah, potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta isu-isu strategis, maka dirumuskan visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau 2014-2019, yaitu : **“Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, Masyarakat sejahtera, Berbudaya Melayu, dan berdaya saing tinggi, Menurunnya Kemiskinan, Tersedianya Lapangan Kerja serta Pemanfaatan Aparatur”.**

Untuk mencapai visi tersebut maka Provinsi Riau menyusun misi yaitu :

1. Meningkatkan pembangunan infrastruktur
2. Meningkatkan pelayanan pendidikan
3. Meningkatkan pelayanan kesehatan
4. Mengentaskan kemiskinan
5. Mewujudkan pemerintahan yang handal dan terpercaya serta pementapan kehidupan politik
6. Pembangunan masyarakat yang berbudaya melayu, beriman dan bertaqwa
7. Memperkuat pembangunan pertanian dan peternakan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

8. Meningkatkan penataan lingkungan, kebersihan dan pariwisata
9. Meningkatkan peran swasta dalam pembangunan

Kemudian visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah pada pemerintahan periode 2019-2024 juga telah ditetapkan di dalam RPJMD Provinsi Riau tahun 2014-2019 dimana visi tersebut adalah; **“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)”**.

Adapun misi yang dijalankan untuk mencapai visi jangka menengah tersebut adalah :

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang beriman, berkualitas dan berdaya saing melalui pembangunan manusia seutuhnya.
2. Mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata dan berwawasan lingkungan
3. Mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing
4. Mewujudkan budaya Melayu sebagai payung negeri dan mengembangkan pariwisata yang berdaya saing
5. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi

**E. Dinas Pariwisata Provinsi Riau**

**1. Profil Dinas Pariwisata Provinsi Riau**

Diawali dari sistem Pemerintahan NKRI pada saat sebelum bergulirnya Reformasi, ketika itu sistem Pemerintahan dipegang penuh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau yang mempunyai kekuasaan adalah Pemerintah pusat (sentralistic) dimana segala urusan Pemerintahan Daerah diatur oleh Pemerintahan pusat baik Keuangan maupun Kebijakan Daerah dan saat itu Pemerintahan Provinsi Riau bernama Pemerintahan Daerah Tingkat I Riau dan Pemerintahan bernama Kanwil Departemen Pos dan Telekomunikasi Provinsi Riau.

Pada tahun 1997 bergulir Reformasi, pada saat itu dengan dikeluarkannya UU No. 32 tentang Otonomi Daerah dimana Daerah diberikan sebagai hak penuh untuk mengurus rumah tangganya sendiri, maka ada sebagian aset Pemerintahan Pusat yang ada di Daerah diserahkan ke Daerah sehingga bergabunglah antara Dinas Pariwisata Daerah Tingkat I Riau, Deparpostel dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Melalui Perda Provinsi Riau tahun 2003 terbentuklah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau, dan pada tahun 2009 melalui Perda Provinsi Riau No. 9 tahun 2009 tentang susunan organisasi tata kerja perangkat Daerah Provinsi Riau maka terbentuklah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau sampai saat ini. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau mengalami perubahan nama menjadi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau pada tanggal 23 Februari 2015.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dinas ini berganti nama dikarenakan telah dikeluarkannya peraturan dari Gubernur Riau Nomor 2 tahun 2014 tentang perubahan Nama Dinas, Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.

Kemudian pada tahun 2016 Pemerintah Provinsi Riau kembali melakukan perubahan terhadap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2016. Dalam Perda tersebut Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau berubah menjadi Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

#### F. Visi dan Misi Dinas Pariwisata Provinsi Riau

Bertolak pada visi dan misi Kepala Daerah Provinsi Riau 2014-2019, Pembangunan Pariwisata masuk pada misi ke-8 yaitu **MENINGKATKAN PENATAAN LINGKUNGAN, KEBERSIHAN DAN PARIWISATA**. Maka Dinas Pariwisata Provinsi Riau memiliki :

##### a. Visi

Visi Dinas Pariwisata Provinsi Riau mepresentasikan visi pembangunan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, yang didefinisikan sebagai berikut :

**“PARIWSATA UNGGUL BERDASARKAN BUDAYA MELAYU”**

Pernyataan visi diatas adalah keadaan yang diharapkan tercapai pada akhir periode perencanaan, sehingga perlu pemahaman terhadap pernyataan visi tersebut, yakni terwujudnya kepariwisataan yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berbasis Kebudayaan Melayu dengan unsur-unsurnya, yaitu bahasa, sistem pengetahuan, sistem teknologi dan peralatan, sistem kesenian, sistem mata pencarian hidup, sistem religi, serta sistem kekerabatan dan organisasi kemasyarakatan, merupakan kekayaan dan jati diri anak bangsa, yang akan menjadi faktor pendukung dalam pembangunan Pariwisata di Provinsi Riau.

#### b. Misi

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan hasil dengan baik sesuai visi yang telah ditetapkan. Misi yang akan diemban dalam rangka mewujudkan visi Dinas Pariwisata Provinsi Riau adalah :

- 1) Mengembangkan daerah tujuan wisata yang berdaya saing dan berkelanjutan yang didukung oleh kebudayaan melayu sebagai kekayaan dan kearifan lokal
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusai pariwisata
- 3) Meningkatkan peran serta dan kerjasama stakeholder
- 4) Melaksanakan pengembangan sapta pesona dan wisata syariah

#### G. Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Riau

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 209 ayat (1) Perangkat Daerah Provinsi terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas dan Badan. Pasal 211 ayat (1) menyatakan Dinas dibentuk untuk melaksanakan urusan pemerintah yaitu menjadi kewenangan. Dengan demikian, Dinas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pariwisata Provinsi Riau merupakan Dinas yang dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah di bidang pariwisata.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016, Tentang penyusunan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, pada Bab II Pasal 3 disebutkan bahwa Dinas Pariwisata menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pariwisata.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Pariwisata Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis dibidang pariwisata
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pariwisata
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pariwisata
4. Pelaksanaan pengembangan pariwisata, pembinaan karakter dan pekerti bangsa
5. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pariwisata
6. Pelaksaaan kebijakan promosi dan standarisasi pariwisata
7. Pelaksanaan rencana induk dan pengembangan pariwisata dan sumber daya manusia
8. Pelayanan administratif

**H. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Riau**

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016, Tentang Penyusunan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, Dinas Pariwisata Provinsi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Riau didukung oleh 102 pegawai dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- a) **Kepala Dinas Pariwisata Provinsi Riau**
- b) **Sekretaris**
  - 1) Kasubbag Perencanaan Program
  - 2) Kasubbag Keuangan dan Perlengkapan
  - 3) Kasubbag Kepegawaian dan Umum
- c) **Bidang Pengembangan Sumber Daya Pariwisata**
  - 1) Kepala Seksi Pengembangan SDM Pariwisata
  - 2) Kepala Seksi Usaha Jasa Pariwisata
  - 3) Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pariwisata
- d) **Bidang Destinasi Pariwisata**
  - 1) Kepala Seksi Objek Daya Tarik Wisata
  - 2) Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Pariwisata
  - 3) Kepala Seksi Pengkajian dan Pengembangan Destinasi Pariwisata
- e) **Bidang Pemasaran Pariwisata**
  - 1) Kepala Seksi Pengembangan Pasar
  - 2) Kepala Seksi Sarana Pasar
  - 3) Kepala Seksi Promosi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**f) Bidang Ekonomi Kreatif**

- 1) Kepala Seksi Ekonomi Kreatif Berbasis Seni dan budaya
- 2) Kepala Seksi Ekonomi Kreatif Berbasis Media, Desain dan Iptek
- 3) Kepala Seksi Kerja sama Pengembangan Ekonomi Kreatif

**g) Kepala UPT. Bandar Serai**

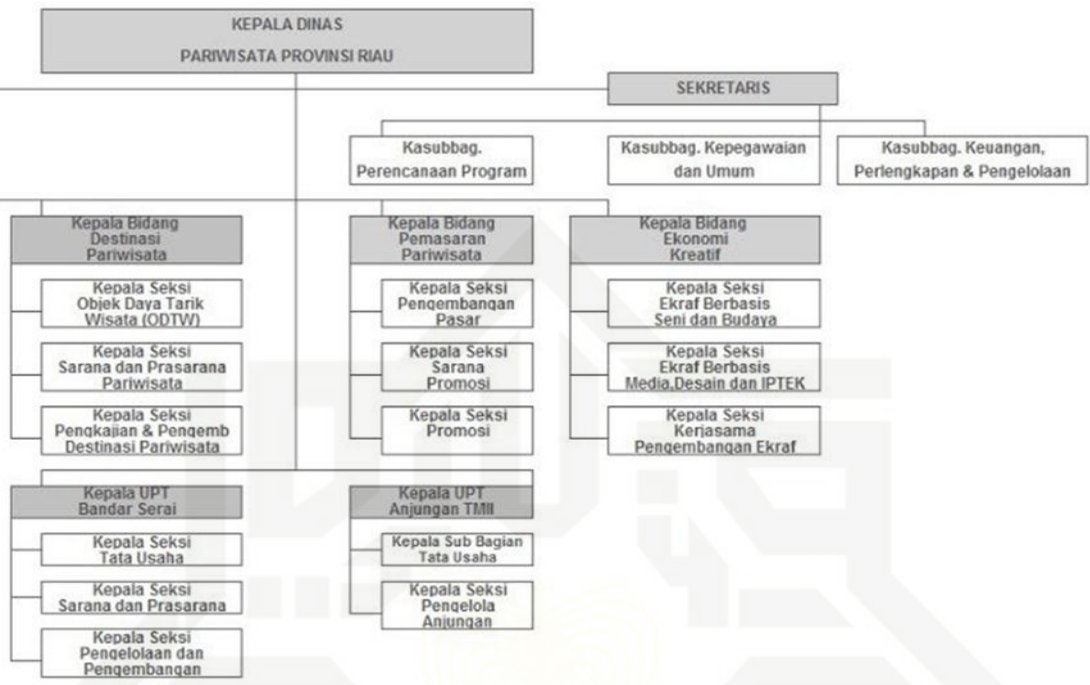
- 1) Kepala Seksi Tata Usaha
- 2) Kepala Seksi Sarana dan Prasarana
- 3) Kepala Seksi Pengelolaan dan Pengembangan

**h) Kepala UPT. Anjungan Riau**

- 1) Kasubbag Tata Usaha
- 2) Kepala Seksi Pengelola Anjungan

Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Riau dapat dilihat pada bagian berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Riau**



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

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis dari masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen. Untuk memberikan hipotesis tersebut, maka diperoleh pengujian, analisis, dan pembahasan terhadap model regresi. Setelah dilakukan pengujian dan analisis, serta telah dibahas di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda kepemimpinan bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
2. Variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pengembangan karir bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
3. Variabel kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi 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.

**B. Saran**

Adapun saran yang peneliti berikan pada pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai penelitian ini, yaitu :

1. Untuk meningkatkan atau mengoptimalkan kepemimpinan yang baik dalam berkomunikasi dengan pegawainya dengan cara pendekatan dengan pegawai dan menjadi orang yang terbuka dalam urusan pekerjaan.
2. Organisasi harus menyediakan program pengembangan karir yang berkelanjutan seperti pelatihan profesional, coaching dan mentoring untuk mendukung pertumbuhan pegawai.
3. Bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Agama Departemen RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Ahmaludin, & Joni, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 93–102. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1749>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Chairunnisah. (2021). *Teori Sumber Daya Manusia. Kinerja Karyawan*.
- Chusminah & Haryati. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktis Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lidiawati & Darti Djuhari ., et all. (2019). Mengungkap Makna Penilaian Kinerja Aparatur dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan. *JIMFE*.

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

- Parela, E. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-6*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. p & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT Index.
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. In *Journal Angewandte Chemie* (Vol. 2, Nomor 1). Eureka Media Aksara.
- Shaleh, I., Nuruddin Subhan, M., Ardianto, Y., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Holland Bakery Depok. *Jimp*, 3(2), 134–146.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta Silaen.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Nomor 1). Tahta Media Group.
- sutrisno, edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, H. (2015). Pengembangan Sistem Carrer Center untuk Departemen Konseling dan Pengembangan Karir di Institut Teknologi Budi Utomo. *Khatulistiwa Informatika*.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. STAIN Jember Press.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2020). *Teori Organisasi*. Yayasan Prima Agus Teknik. <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/130/119>
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

- Widyanti, R. (2018). Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik. In *Rizky Artha Mulia*. Rizky Artha Mulia. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku Manajemen Karir.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku%20Manajemen%20Karir.Rahmi%20Widyanti.pdf)
- Zulkifli, F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pendidikan: Vol. XX*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

#### TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR

#### DINAS PARIWISATA PROVINSI RIAU

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya,

Nama : WINDY RAFLIANDA

NIM : 11970113866

Sedang mengadakan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau”**. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu dengan hormat untuk emberikan penilaian kuesioner ini dengan sebanar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu rasakan.

Jawaban yang Bapak/Ibu rasakan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Identitas Responden**

- Nama :
- Jenis Kelamin : (....) Laki-Laki  
(...) Perempuan
- Usia/umur : (....) <25 tahun  
(...) 25-35 tahun  
(...) >35-45 tahun  
(...) >45 tahun
- Pendidikan Terakhir : (...)SLTP/Sederajat  
(...)SLTA/Sederajat  
(...)Diploma  
(...)Sarjana (S1)  
(...)Sarjana (S2) dan (S3)
- Masa Kerja : (...) <10 tahun  
(...) >10-20 tahun  
(...) >20 tahun

**Petunjuk Pengisian**

1. kuesioner ditunjukkan untuk seluruh pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihlah jawaban yaitu :
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Kurang Setuju (KS)
  - Setuju (S)
  - Sangat Setuju (SS)
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, diucapkan terima kasih.

### KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin selalu memberikan ide-ide yang inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi					
2	Pemimpin bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi					
3	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan tersebut					
4	Pimpinan selalu mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh pegawainya					

### PENGEMBANGAN KARIR

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karir saya berkembang karena saya memiliki kinerja yang optimal					
2	Pemimpin biasanya mempromosikan pegawai yang berprestasi					
3	Menurut saya memiliki rekan kerja diluar organisasi sangatlah penting					
4	Saya selalu memanfaatkan saran-saran yang diberikan atasan saya dalam proses mencapai karir yang lebih baik					
5	Organisasi biasanya mengadakan program yang dapat membantu pegawai untuk mengembangkan karirnya seperti diadakannya seminar, pelatihan, pendidikan, dan lain sebagainya					

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

## KINERJA PEGAWAI

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan yang sudah sesuai dengan waktu pekerjaan yang sudah ditetapkan					
2	Output pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan job description					
3	Ketepatan waktu saya dalam mengerjakan pekerjaan sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh atasan					
4	Saya hadir tepat waktu saat bekerja					
5	Saya selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan saya					
6	Saya sangat teliti melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik					
7	Saya mampu mempengaruhi atau memberi contoh kepada rekan kerja saya dalam upaya mencapai tujuan organisasi					
8	Saya selalu jujur dalam pelaksanaan tugas					
9	Di dalam pekerjaan yang saya kerjakan terdapat hambatan, namun saya menyelesaikan hambatan tersebut dan menyelesaikan pekerjaan saya					

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

## Lampiran 2. Tabulasi Data

### a. Kepemimpinan (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1
1	5	4	4	5	18
2	4	4	4	4	16
3	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	5	4	4	4	17
8	5	4	4	4	17
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	4	16
17	5	4	5	4	18
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	5	4	4	5	18
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	4	19
35	4	5	4	4	17
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	5	17
40	4	5	4	4	17
41	5	4	5	4	18
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	4	19
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	4	19
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	5	5	5	4	19
50	5	4	5	4	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	4	5	4	4	17
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	5	5	5	5	20
60	4	5	5	5	19
61	4	4	4	3	15
62	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	16
68	5	5	5	4	19
69	3	3	4	3	13
70	5	5	5	4	19
71	5	5	5	4	19
72	5	5	5	5	20
73	4	4	4	4	16
74	4	4	4	4	16
75	4	4	5	4	17
76	4	4	5	4	17
77	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	4	4	4	4	16
86	4	4	4	4	16
87	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16
90	5	5	5	5	20
91	4	4	4	5	17
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16
94	5	5	5	5	20
95	5	5	5	5	20
96	4	4	4	4	16
97	5	5	5	5	20
98	5	4	5	5	19
99	4	4	4	4	16
100	5	5	5	5	20
101	5	5	5	5	20
102	4	4	4	4	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pengembangan Karir (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
1	4	5	5	4	4	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	5	22
8	4	4	5	4	5	22
9	4	4	4	5	5	22
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	4	4	4	21
16	4	5	4	4	4	21
17	4	4	4	5	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	4	4	21
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	5	4	4	21
27	5	4	4	5	4	22
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	5	24
33	4	4	4	4	5	21
34	5	5	4	4	4	22
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	5	5	4	4	22
41	5	5	4	4	5	23
42	4	4	4	5	5	22
43	5	4	4	4	4	21
44	5	5	4	4	4	22
45	4	5	4	5	5	23
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	4	5	5	23
50	5	5	4	4	5	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	5	4	22
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	5	4	5	5	23
71	4	5	4	5	5	23
72	4	5	4	4	5	22
73	5	3	3	5	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	5	3	4	20
76	4	4	5	3	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	3	4	4	19
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	5	4	4	5	4	22
91	4	5	4	4	4	21
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	5	4	4	21
94	4	4	5	4	5	22
95	5	4	4	5	4	22
96	4	4	4	4	4	20
97	5	4	5	5	4	23
98	5	4	4	5	5	23
99	4	4	4	4	4	20
100	5	5	5	5	5	25
101	5	5	5	5	5	25
102	4	4	4	4	4	20







Lampiran 3. Hasil output SPSS

a. Uji Validitas

1. Kepemimpinan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	KEPEMIMPINA N
X1.1	Pearson Correlation	1	.705**	.793**	.574**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.705**	1	.758**	.542**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.793**	.758**	1	.510**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.574**	.542**	.510**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.901**	.878**	.896**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102

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

2. Pengembangan Karir

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	PENGEMBANGAN KARIR
X2.1	Pearson Correlation	1	.258**	.074	.427**	.290**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.009	.460	.000	.003	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	.258**	1	.279**	.301**	.476**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.009		.005	.002	.000	.000

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



N	102	102	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	.074	.279**	1	-.053	.258**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.460	.005		.600	.009	.000
N	102	102	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	.427**	.301**	-.053	1	.507**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.600		.000	.000
N	102	102	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	.290**	.476**	.258**	.507**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.009	.000		.000
N	102	102	102	102	102	102	102
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	.626**	.710**	.456**	.688**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	102	102	102	102	102	102	102

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

### 3. Kinerja

#### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	KINERJA	
Y.2	Pearson Correlation	1	.309**	.251*	.452**	.556**	.487**	.073	.300**	.381**	.653**
	Sig. (2-tailed)		.002	.011	.000	.000	.000	.464	.002	.000	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.3	Pearson Correlation	.309**	1	.620**	.540**	.208*	.354**	.198*	.515**	.146	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.036	.000	.046	.000	.143	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.4	Pearson Correlation	.251*	.620**	1	.484**	.386**	.355**	.451**	.534**	.224*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.5	Pearson Correlation	.452**	.540**	.484**	1	.292**	.397**	.091	.586**	.207*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000	.365	.000	.037	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.6	Pearson Correlation	.556**	.208*	.386**	.292**	1	.722**	.314**	.425**	.621**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.000	.003		.000	.001	.000	.000	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.9	Pearson Correlation	.487**	.354**	.355**	.397**	.722**	1	.237*	.643**	.602**	.816**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Penutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Diindungi Undang-Undang
  - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau membuat terjemahan, parafrase, atau ringkasan dari karya tulis tersebut untuk tujuan pendidikan, penelitian, penerbitan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Pearson Correlation	.073	.198*	.451**	.091	.314**	.237*	1	.155	.334**
Sig. (2-tailed)	.464	.046	.000	.365	.001	.017		.121	.001
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Pearson Correlation	.300**	.515**	.534**	.586**	.425**	.643**	.155	1	.371**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.121		.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Pearson Correlation	.381**	.146	.224*	.207*	.621**	.602**	.334**	.371**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.143	.023	.037	.000	.000	.001	.000	
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Pearson Correlation	.653**	.633**	.686**	.666**	.767**	.816**	.415**	.759**	.640**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

## b. Uji Reliabilitas

### 1. Kepemimpinan

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	4

### 2. Pengembangan Karir

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.667	5

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Kinerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	9

**c. Uji Asumsi Klasik**

a) Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,72517687
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,073
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.747	1.339
	Pengembangan Karir	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c) Uji Heteroskeditas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.256	.887		2.543	.013
	KEPEMIMPINAN	.017	.055	.037	.318	.751
	PENGEMBANGAN KARIR	-.052	.043	-.140	-1.206	.231

a. Dependent Variable: ABRESID

**d. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12.781	2.381		5.368	.000
	KEPEMIMPINAN	.713	.158	.478	4.518	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.599	.187	.339	3.201	.002

a. Dependent Variable: KINERJA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.781	2.381		5.368	.000
	KEPEMIMPINAN	.713	.158	.478	4.518	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.599	.187	.339	3.201	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Uji f

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.919	2	51.960	23.896	.000 <sup>b</sup>
	Residual	210.921	97	2.174		
	Total	314.840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengembangan Karir

## DOKUMENTASI



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



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

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

Nomor : B-4085/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 14 Juni 2024 M  
 7 Zulhijjah 1445 H

Kepada  
 Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M.Si**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Windy Raflianda  
 NIM : 11970113866  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

**"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA PROVINSI RIAU".**

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
DINAS PARIWISATA**

Jl. Jend. Sudirman. (Komplek Bandar Serai Purna MTQ)  
Telp/ Fax. (0761) 40356 – 858886 Pekanbaru 28282  
Website : www.pariwisata.riau.go.id/ Email : disparekraf@riau.go.id



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 500.12.18.1/DPAR-SEK/815

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syed Dahliansyah,S.Sos  
NIP : 19780921 200701 1 002  
Pangkat/Gol : Penata Tingkat I (III/c)  
Jabatan : Analis Penengakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur

Menerangkan bahwa :

Nama : Windy Raflianda  
NIM : 11970113866  
Prodi/Fakultas : Manajemen  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Yang bersangkutan benar telah melakukan Pengumpulan Data dan Penelitian dari Dinas Pariwisata Provinsi Riau dalam rangka menyelesaikan tugas skripsi mahasiswa dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Riau"**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**A.n. KEPALA DINAS PARIWISATA  
PROVINSI RIAU**

Analis Penengak Integritas dan Disiplin SDM  
Aparatur



**SYED DAHLIANSYAH,S.Sos**  
Penata Tk.1 / III.C  
NIP. 19780921 200701 1 002

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



WINDY RAFLIANDA, lahir di Desa Kota Garo pada tanggal 18 Oktober 2001. Penulis merupakan anak dari Bapak Ramali. S (Alm) dan Ibu Titin Rostini (Almh). Penulis menyelesaikan Taman Kanak-Kanak Nusa Indah pada tahun 2006. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 015 Kota Garo lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTS Al-Huda dan lulus pada tahun 2015. Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMAN 12 Pekanbaru lulus pada tahun 2018. Penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2019 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 7 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PARIWISATA PROVINSI RIAU**”. BERKAT RAHMAT Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.