

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR OLEH  
PIMPINAN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KEAGAMAAN PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh :

**GHINA IMANDA**  
**NIM. 1304587/2013**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR OLEH  
PIMPINAN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN  
PADANG**

**Nama** : Ghina Imanda  
**NIM/BP** : 1304587/2013  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Jasrial, M.Pd**  
NIP. 19610603 198602 1 001

Pembimbing II,



**Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D**  
NIP. 19611103 198203 2 002

Ketua Jurusan,



**Dra. Anisah, M.Pd**  
NIP.19630614 198903 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Jurusan  
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang**

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR OLEH  
PIMPINAN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN  
PADANG**

**Nama : Ghina Imanda  
NIM/BP : 1304587/2013  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

**Padang, Agustus 2017**

**Tim Penguji**

**Tanda Tangan**

**Ketua : Dr. Jasrial, M.Pd**

1. ....

**Sekretaris : Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D**

2. ....

**Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd**

3. ....

**Anggota : Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D**

4. ....

**Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd**

5. ....

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2017  
Yang Menyatakan,



Ghina Imanda  
NIM. 1304587

## ABSTRAK

**Judul** : **Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang**  
**Penulis** : **Ghina Imanda**  
**NIM/BP** : **1304587/2013**  
**Jurusan** : **Administrasi Pendidikan**  
**Pembimbing** : **Dr. Jasrial, M.Pd**  
**Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa masih rendahnya pengembangan karir oleh pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang dilihat dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan, penghargaan dan promosi. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah 1) bagaimana kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang, 2) bagaimana penghargaan yang diberikan oleh pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang, 3) bagaimana promosi yang diberikan oleh pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang yang berjumlah 51, penelitian ini merupakan penelitian populasi. Alat pengumpulan data adalah angket dengan model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data diolah dengan rumus rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai oleh Pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang yang ditinjau pada aspek : (1) pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,6, (2) penghargaan (non diklat) berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,31, (3) promosi (non diklat) berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,30. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi pegawai terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang berada pada kategori cukup dengan rata-rata 3,39.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang**. Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Dr. Jasrial, M.Pd selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph. D selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang.
8. Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.

9. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasehat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, motivasi dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
11. Teman mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2013 yang memberikan informasi, dukungan, saran dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Agustus 2017  
Penulis,

Ghina Imanda  
NIM.1304587

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Pertanyaan Penelitian.....	6
F. Tujuan Penelitian.....	6
G. Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Persepsi.....	8
1. Pengertian Persepsi.....	8
2. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	9
3. Proses Persepsi.....	10
B. Pengembangan Karir.....	11
1. Pengertian Karir.....	11
2. Pengertian Pengembangan Karir.....	13
3. Pentingnya Pengembangan Karir.....	15
4. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir.....	17
5. Jalur Pengembangan Karir.....	19
6. Indikator Pengembangan Karir.....	22
C. Kerangka Konseptual.....	27
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29



B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	29
C. Populasi .....	30
D. Jenis dan Sumber Data .....	31
1. Jenis Data .....	31
2. Sumber Data.....	31
E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data .....	31
1. Instrumen Penelitian .....	31
2. Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	36
1. Pendidikan dan pelatihan .....	36
2. Penghargaan .....	38
3. Promosi .....	40
4. Rekapitulasi Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang .....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	42
1. Persepsi pegawai tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang .....	43
2. Persepsi pegawai tentang penghargaan (non diklat) di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang .....	44
3. Persepsi pegawai tentang promosi (non diklat) di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang .....	46
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Indikator Pengembangan Karir Menurut Para Ahli .....	24
2. Jumlah Populasi Penelitian .....	30
3. Skala Kategori Penilaian .....	35
4. Deskripsi Data Pengembangan Karir melalui Pendidikan dan Pelatihan.....	37
5. Deskripsi Data Pengembangan Karir melalui Penghargaan.....	39
6. Deskripsi Data Pengembangan Karir melalui Promosi .....	41
7. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir oleh Pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang .....	42

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual .....	28

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Angket Penelitian .....	53
2. Pengantar Angket .....	55
3. Petunjuk Pengisian Angket .....	56
4. Angket Penelitian .....	57
5. Rekapitulasi Hasil Uji coba.....	60
6. Hasil Uji Coba Angket.....	61
7. Nilai-nilai r Product Moment .....	63
8. Tabulasi Data Penelitian .....	64
9. Surat Izin Uji Coba .....	66
10. Surat Izin Penelitian.....	67
11. Surat Keterangan Penelitian.....	68

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan terjadinya perkembangan dalam semua aspek kehidupan manusia, maka persaingan dalam semua aspek kehidupan tersebut menjadi makin tajam. Hal ini mengakibatkan baik individu maupun perusahaan atau organisasi apabila ingin tetap bertahan bahkan berkembang, harus meningkatkan kualitas diri atau organisasinya. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pengembangan karir pada pegawainya, karena pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan persaingan.

Dari segi individu atau pegawai, meningkatkan kualitas diri melalui pengembangan karir merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi agar mampu bersaing, mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta mampu meniti jenjang karir yang setinggi-tingginya. Selanjutnya dari segi pengembangan organisasi, pengembangan karir sangat diperlukan agar pengembangan organisasi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para pegawai yang akan menduduki jabatan organisasi yang telah berkembang tersebut. Apabila tidak beriringan dengan pengembangan karir para pegawainya, maka pengembangan organisasi tersebut stagnan karena tidak ada orang yang mampu menangani tugas-tugas organisasi sesuai dengan perkembangannya.

Selain itu, karir akan mendukung efektivitas pegawai dan organisasi dalam mencapai tujuan dan bagi organisasi pengembangan karir memberikan

beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi penting diwaktu yang akan datang. Sesuai dengan pendapat Gilley dan Egglan dalam Rowley (2012:19) pengembangan karir adalah sebuah usaha yang diorganisasikan dan direncanakan yang terdiri dari aktivitas-aktivitas terstruktur yang akan dihasilkan di dalam sebuah usaha perencanaan yang timbal-balik diantara para pekerja dengan organisasi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu pengembangan karir yang baik sangat bermanfaat, bukan saja bagi individu bersangkutan, tetapi juga bagi organisasi. Sejalan dengan hal itu menurut Notoatmodjo (2009:168) mengungkapkan pentingnya pengembangan karir antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesadaran perlunya klasifikasi tugas atau pekerjaan
2. Merupakan masukan untuk perencanaan program pengembangan organisasi
3. Membantu karyawan menyusun strategi pengembangan
4. Selektif untuk mengikuti program-program pengembangan
5. Mempermudah pemanfaatan potensi karyawan
6. Mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan
7. Mempermudah proses promosi karyawan
8. Mempermudah peningkatan kepuasan kerja
9. Mengurangi turn over dan meningkatkan loyalitas karyawan

Pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawai itu sendiri, akan tetapi juga menjadi tanggung jawab organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan pengembangan karir bagi pegawainya. Hal

ini disebabkan karena pengembangan karir menjadi kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Untuk itu pimpinan senantiasa melakukan pengembangan karir bagi pegawainya.

Pengembangan karir merupakan suatu bahasan tentang perencanaan karir yang bertitik tolak dari asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja pada suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga memasuki masa pensiun, yang berarti seseorang tersebut ingin meniti karir pada perusahaan itu. Sehubungan dengan hal tersebut, maka seorang pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yang mana hal ini akan bermanfaat untuk memotivasi pegawai agar dapat berprestasi lebih baik. Namun, pengembangan karir tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti yang diharapkan. Pengembangan karir harus dilakukan walaupun seorang pegawai, tim, atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi di masa depan dapat menetapkan target yang lebih tinggi. Sehubungan dengan hal itu maka pengembangan karir pegawai dalam organisasi merupakan hal penting.

Di dalam lingkungan kerja yang sangat kompetitif saat ini, program pengembangan karir tidak dapat dilaksanakan berdasarkan atas program pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi lain, tetapi harus dilakukan karena memang organisasi menyadari akan pentingnya pelaksanaan pengembangan karir ini bagi para pegawainya dan bagi organisasi itu sendiri.

Namun dari hasil pengamatan yang penulis lakukan selama mengikuti Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) dari tanggal 20 Juni 2016 sampai dengan 26 Agustus 2016 di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang, mengindikasikan bahwa masih kurangnya pengembangan karir pegawai yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang ada yaitu:

1. Dilihat dari pimpinan belum memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kepada pegawai. Masih adanya pegawai yang ingin mengikuti pendidikan namun masih disibukkan dengan pekerjaan yang menumpuk.
2. Dilihat dari belum optimalnya pelatihan yang diberikan oleh pimpinan. Pada saat pembuatan laporan, masih ada pegawai kurang mengerti bagaimana cara mengakses data secara online.
3. Dilihat dari pimpinan masih kurang tepat memberikan promosi kepada pegawai. Masih adanya pegawai yang kurang berkompeten untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya.
4. Dilihat dari pimpinan belum optimal dalam memberikan penghargaan kepada pegawai terhadap hasil kerjanya. Masih adanya pegawai yang kurang termotivasi lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dikarenakan pegawai beranggapan hasil kerjanya tidak dihargai oleh pimpinan.



Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir oleh Pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka jelaslah bahwa pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Adapun terdapat beberapa masalah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini, antara lain:

1. Masih kurangnya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Masih kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Promosi yang diberikan oleh pimpinan masih kurang tepat.
4. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang bekerja secara maksimal masih terbilang rendah.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyaknya permasalahan yang terjadi dan agar terfokusnya penelitian ini maka penulis membatasi pada “Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir oleh Pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang” yang dilihat dari aspek: 1) pendidikan dan pelatihan (diklat), 2) penghargaan (nondiklat), 3) promosi (nondiklat).

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana persepsi pegawai tentang pengembangan karir oleh pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang yang meliputi pendidikan dan pelatihan, penghargaan, dan promosi.

#### **E. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang?
2. Bagaimana penghargaan yang diberikan oleh pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang?
3. Bagaimana promosi yang diberikan oleh pimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang: Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang.

#### **G. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas maka hasil penelitian diharapkan berguna bagi:

1. Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang sebagai bahan masukan untuk dapat menerapkan pengembangan karir yang optimal bagi pegawainya.
2. Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang sebagai masukan dalam rangka pengoptimalan pengembangan karirnya.
3. Penulis sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru tentang pengembangan karir yang dilakukan oleh pimpinan untuk pegawainya.