

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARIR OLEH PIMPINAN DI DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PADANG  
PARIAMAN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



**OLEH**

**MITHA OLYA**  
**NIM. 15002096**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR OLEH  
PIMPINAN DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Nama : Mitha Olya  
NIM/TM : 15002096/2015  
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2019

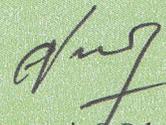
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D  
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing



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

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Judul : Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir  
oleh Pimpinan di Dinas Pendidikan dan  
Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman

Nama : Mitha olya

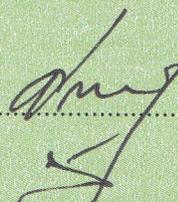
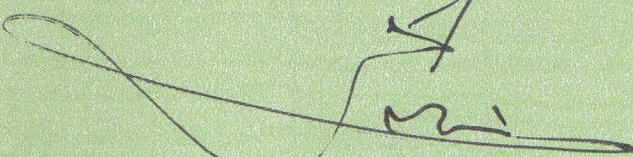
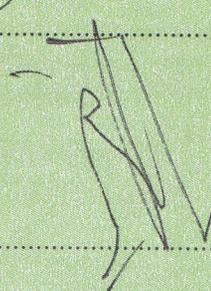
NIM : 15002096

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D	1..... 
2. Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	2..... 
3. Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	3..... 

## **ABSTRAK**

Mitha Olya. 2019. Persepsi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa masih rendahnya pengembangan karir oleh pimpinan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Persepsi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Oleh Pimpinan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman dilihat dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan, penghargaan, dan promosi. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah 1) Seberapa besar peran pimpinan dalam memberi kesempatan pegawai untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, 2) Seberapa baik penghargaan yang diberikan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, 3) Seberapa besar peran pimpinan dalam membantu pegawai untuk promosi jabatan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman.

Jenis Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 75 orang. Alat pengumpulan data adalah angket dengan model skala Likert yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Selanjutnya, data diolah dengan rumus rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman yang ditinjau pada aspek : 1) pendidikan dan pelatihan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,80, 2) Penghargaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,62, 3) promosi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,67. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi pegawai terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,67.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir**

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Persepsi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman” ini ditulis untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan program studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D selaku pembimbing yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Seluruh dosen, staf dan karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Kepada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman selaku pimpinan memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman yang berkenan membantu memberi izin dan saran kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
8. Teristimewa kepada ibu dan ayah yang telah mengasuh, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, serta memberikan dukungan moril, material dan do'a. kepada adik yang selalu meberikan dukungan moril dan

motivasi untuk penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan menjadi sarjana.

9. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril spiritual kepada penulis.
10. Semua pihak yang ikut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dan pihak yang ikut memberikan dorongan dami penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT. Membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin ya rabbal alamin, karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini, mudah-mudahan dapat memberikan manfaat untuk peningkatan kinerja pegawai.

Padang, September 2019

Penulis

Mitha Olya  
Nim. 15002096

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Asumsi Penelitian.....	7
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Pertanyaan Penelitian .....	8
G. Tujuan Penelitian .....	8
H. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Yang Relevan .....	44
C. Kerangka Konseptual .....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	48
C. Populasi Dan Sampel .....	49
D. Jenis Sumber Data.....	51

E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data .....	52
F. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	58
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
C. Keterbatasan Penelitian.....	70
DAFTAR PUSTAKA .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Oleh Pimpinan Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman .....	47
---	----

## **DAFTAR TABEL**

Tabel.1. Indikator Pengembangan Karir Menurut Para Ahli .....	35
Tabel.2. Populasi Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman .....	49
Tabel.3. Jumlah Sampel Penelitian di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman.....	51
Tabel.4. Skala Kategori Penelitian.....	57
Tabel.5. Deskripsi Data Pengembangan Karir melalui Pendidikan dan Pelatihan .....	59
Tabel.6. Deskripsi Data Pengembangan Karir melalui Penghargaan .....	61
Tabel.7. Deskripsi Data Pengembangan Karir melalui Promosi.....	63
Tabel.8. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir oleh Pimpinan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	75
Lampiran 2. Angket Penelitian .....	76
Lampiran 3. Tabel Analisis Uji Coba .....	82
Lampiran 4. Tabel Nilai-Nilai Rho .....	86
Lampiran 6. Nilai-nilai r Product Moment .....	87
Lampiran 6. Data Mentah Hasil Penelitian .....	88
Lampiran 7. Surat Izin Uji Coba Penelitian dari Jurusan.....	89
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian dari Jurusan .....	90
Lampiran 9. Surat Bukti Telah Melakukan Penelitian.....	91

# **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 menempuh 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 tidak akan berkembang 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 Eggland 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 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 ini menurut Notoadmodjo (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 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 organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka seorang pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yang mana hal ini akan bermanfaat 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 ini maka pengembangan karir pegawai dalam organisasi merupakan hal penting.

Pengembangan karir tidak tergantung pada usaha-usaha yang bersifat individual saja, sebab hal ini kadang kala tidak sesuai dengan kepentingan organisasi, untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan organisasi

maka pihak bagian yang berwenang dapat mengatur perkembangan karir para pegawainya. Untuk pengembangan karir pegawai yang baik dapat dilakukan oleh pimpinan misalnya dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan, mengadakan program-program latihan, kursus-kursus mengenai hal yang mendukung dengan pengembangan karir dan sebagainya.

Pengembangan karir yang baik dapat dilihat dari proses mengidentifikasi potensi yang dimiliki pegawai. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai atau disebut juga sebagai penilaian kinerja. Oleh karena itu, melalui informasi pengembangan karir pimpinan dapat menawarkan kepada pegawai jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh para pegawai mulai dari saat pertama bekerja sampai dengan posisi yang dapat dicapainya.

Namun dari hasil pengamatan yang penulis lakukan selama mengikuti Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) dari tanggal 09 Juni sampai dengan tanggal 19 September di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman mengindikasikan bahwa masih kurangnya pengembangan karir pegawai yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang ada, yaitu :

1. Masih ada sebagian pegawai yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dan dana yang tersedia masih terbatas

untuk pegawai dalam mengikuti pelatihan, serta sangat sedikitnya kesempatan pegawai untuk melanjutkan pendidikannya.

2. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang bekerja bila diperintah saja. Serta ada pegawai yang sulit menyelesaikan suatu pekerjaan karena pegawai tidak mengerti menyelesaikan. Salah satu penyebabnya adalah pegawai kurang mendapatkan pelatihan.
3. Promosi yang dilakukan oleh pimpinan tidak berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Tapi cenderung bersifat politisi, sehingga yang mendapat promosi adalah mereka yang mempunyai kedekatan dengan pimpinan.
4. Masih kurangnya pimpinan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai di kantor. Hal ini dapat dilihat dari pegawai tersebut yang kurang termotivasi lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Ini dikarenakan pegawai beranggapan hasil kerjanya tidak dihargai oleh pimpinan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Persepsi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir oleh Pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi sebagai berikut :

1. Kurangnya kesempatan pegawai untuk melanjutkan pendidikan, salah satunya kurang bantuan dana bagi pegawai yang akan melanjutkan pendidikan. Serta masih banyaknya beban tugas yang diberikan kepada pegawai yang melanjutkan pendidikannya.
2. Kurangnya kesempatan pegawai dalam mengikuti pelatihan.
3. Kurangnya pemberian promosi yang dilakukan oleh pimpinan dan belum berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Tapi cenderung bersifat politisi, sehingga yang mendapat promosi adalah mereka yang mempunyai kedekatan dengan pimpinan.
4. Kurangnya pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sehingga menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.
5. Kurangnya pimpinan memberikan motivasi kerja kepada pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai belum optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah terlihat banyaknya faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Rivai dan Sagala (2005:274), mengemukakan kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu. Dengan demikian

pengembangan karir merupakan tindakan seseorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya.

Untuk itu agar penelitian lebih terarah, terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini pada “Pengembangan karir yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman” yang dilihat dari aspek : 1) pendidikan dan pelatihan. 2) penghargaan, 3) promosi.

#### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi dari penelitian ini adalah setiap organisasi dituntut untuk melaksanakan kegiatan pengembangan karir bagi setiap pegawai guna untuk proses peningkatan kemampuan kerja bagi pegawai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pimpinan harus memberikan kesempatan bagi setiap pegawainya dalam melaksanakan proses pengembangan karir yang baik. Dimana pengembangan karir yang baik akan sangat bermanfaat bukan saja bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu : “Bagaimana persepsi pegawai tentang pengembangan karir oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman dilihat dari aspek kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan, pemberian penghargaan, dan pemberian promosi”.

## **F. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar peran pimpinan dalam memberi kesempatan pegawai untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman?
2. Seberapa besar penghargaan yang diberikan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman?
3. Seberapa besar peran pimpinan dalam membantu pegawai untuk promosi jabatan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman ?

## **G. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Persepsi pegawai tentang kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Persepsi pegawai tentang pemberian penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Persepsi pegawai tentang promosi yang dilakukan oleh pimpinan.

## **H. Kegunaan Penelitian**

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

1. Kepala bidang di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman untuk dapat mengetahui apa saja pengembangan karir yang bisa dilakukan untuk pegawainya.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman sebagai bahan referensi dalam meningkatkan pemahaman tentang pengembangan karir.
3. Penulis sebagai pengembang wawasan dan ilmu pengetahuan baru tentang pengembangan karir yang dilakukan oleh pimpinan untuk pegawainya.