

**PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan Guna memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan*



**Oleh
YUSRI MARIANI
NIM. 1200198/2012**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATEERA BARAT

Nama : Yusri Mariani

NIM/BP :1200198/ 2012

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2016

Disetujui oleh

Pembimbing I



Dr. Hadiyanto, M.Ed

NIP.19600416 198603 1 004

Pembimbing II



Drs. Syahril, M.Pd

NIP. 19630424 198811 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

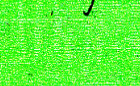
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skrripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Nama : Yusri Mariani
NIM/BP :1200198/ 2012
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Dr. Hadiyanto, M.Ed	1. 
2. Sekretaris	Drs. Syahril, M.Pd	2. 
3. Anggota	Dra. Elizar Ramli, M.Pd	3. 
4. Anggota	Dra.Ermita, M.Pd	4. 
5. Anggota	Nellitawati, S.Pd, 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 dituliskan atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, April 2016



Yang menyatakan

Yusri Mariani
NIM. 1200198

ABSTRAK

Judul : Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
Penulis : Yusri Mariani
NIM/BP : 1200198/ 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing :
1. Dr. Hadiyanto, M.Ed
2. Drs. Syahril, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 26 Juni 2015 yang menunjukkan belum terlaksananya pengembangan karir pegawai dengan baik di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang bagaimana pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek: 1) melanjutkan pendidikan, 2) mengikuti pelatihan, 3) mengikuti kursus keterampilan, 4) promosi 5) mutasi.

Jenis penelitian ini adalah bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 41 orang pegawai. Alat pengumpulan data adalah angket dengan model skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data diolah melalui analisis nilai rata-rata (mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari indikator: 1) kesempatan melanjutkan pendidikan berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata (3,51), 2) mengikuti pelatihan berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata (3,90), 3) mengikuti kursus keterampilan berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata (3,94), 4) promosi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata (4,21), 5) mutasi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata (4,08). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata (3,93).

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis aturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”**. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam Penyelesaian Skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Dr. Hadiyanto, M. Ed selaku pembimbing I, dan Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan Skripsi ini.
5. Staf Dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP
6. Seluruh pegawai pada kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Orang tua dan keluarga ku yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materi dan moril dalam menyelesaikan S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2012 dan seluruh yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian Skripsi ini

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Mudah-mudahan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Amiin

Padang, April 2016

Penulis

Yusri Mariani

1200198/2012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Pertanyaan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Pengertian Karir	10
B. Pengertian Pengembangan Karir	11
C. Pentingnya Pengembangan Karir	14
D. Indikator Pengembangan Karir	16
E. Kerangka Berfikir	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Desain Penelitian	47

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	47
D. Jenis dan Sumber Data	48
E. Instrumen Penelitian	49
F. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
C. Keterbatasan Peneliti.....	72
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Pengembangan Karir.....	17
2. Sampel Penelitian.....	47
3. Kesempatan Melanjutkan Pendidikan dalam pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	53
4. kesempatan mengikuti pelatihan dalam pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat	54
5. Kesempatan Mengikuti Kursus Keterampilan dalam pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	56
6. Promosi dalam pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	57
7. Mutasi dalam pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	59
8. Rekapitulasi Rata-rata Persentase pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Pengantar Angket Penelitian.....	74
B. Petunjuk Pengisian Angket.....	75
C. Kisi-Kisi Instrument Penelitian.....	77
D. Angket penelitian.....	78
E. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	83
F. Tabel Analisis Uji Coba Angket penelitian.....	90
G. Tabel Analisis Angket Penelitian.....	91
H. Tabel Nilai Rho dan Product Moment.....	92
I. Surat izin Penelitian dari Fakultas.	94
J. Surat izin penelitian dari Kesbangpol Provinsi Sumatera Barat	95
K. Surat Bukti Penelitian dari Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu wadah yang menjadi tempat untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan bagi orang-orang yang ada di dalamnya. Menurut Hasibuan (2010:24), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut, orang-orang yang bekerja di dalam organisasi disebut dengan pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM). Pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama yang harus ada dalam setiap organisasi, tanpa adanya pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) maka tujuan organisasi tersebut tidak akan dapat tercapai.

Demi mencapai tujuan organisasi, maka perlu sebagai pimpinan organisasi memberikan kepuasan terhadap kebutuhan pegawainya, karena saat seseorang memasuki organisasi kerja, mereka mempunyai harapan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk mengejar upah yang tinggi tetapi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Salah satu wujud untuk menunjukkan aktualisasi diri seseorang adalah pengembangan karir. Pengembangan karir sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat serta kepuasan terhadap kerjanya.

Pengembangan kerja bisa diartikan pengembangan karir, yaitu suatu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan pemahaman kemampuan seorang pekerja dengan tujuan menyiapkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini maupun dimasa depan. Menurut Rivai (2005:290), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir akan membuat organisasi dan pegawai dapat mencapai suatu kesepakatan mengenai kompetensi, pelatihan dan pengembangan serta jenjang karir yang sesuai untuk mencapai tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi pegawai.

Karir merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan identitas dan status individu, serta meningkatkan harga diri, karir juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju pada tingkat tanggung jawab status, kekuasaan dan ganjaran. Aktivitas-aktivitas pengembangan karir pada dasarnya diawali dan diatur oleh organisasi, pengembangan karir akan efektif apabila dilaksanakan bersama antara pihak karyawan dan organisasi. Sarana Pengembangan karir dapat dilakukan meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang bekerja lebih baik.

Menurut Wirawan (2015:448), karir adalah urutan perkembangan dalam pekerjaan atau profesi seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Komponen

dari karir pertama adalah mobilitas yang dapat berupa promosi, demosi atau rotasi. Komponen kedua adalah jabatan, seorang pegawai jabatannya dapat menanjak, naik jabatan atau turun jabatan atau dirotasi ke jabatan lainnya. Komponen ketiga adalah pangkat, pegawai jika jabatan pangkatnya naik, tetapi jika turun jabatan dapat diikuti dengan penurunan pangkat.

Jadi karir merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan harga diri, karir juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju pada tingkat tanggung jawab status kekuasaan dan ganjaran. Namun untuk mencapai tingkat karir tertentu bukanlah suatu hal yang sederhana.

Rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja serta motivasi yang kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena pegawai kurang mendapatkan penghargaan dan pujian dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja yang rendah menunjukkan kemampuan pegawai masih kurang . dalam penempatan pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Untuk itu Pimpinan dituntut untuk peka terhadap para pegawainya, agar para pegawainya selalu merasa penting dan diprioritaskan dalam organisasi tersebut. Karena dalam diri pegawai melekat tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakannya dengan sebaik mungkin. Salah satu hal yang dilakukan pimpinan adalah dengan melakukan pengembangan karir bagi pegawainya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, prestasi serta kinerjanya yang nantinya akan berujung pada kepuasan pegawai dalam

bekerja. Serta pengembangan karir menjadi salah satu kebutuhan pegawai dalam organisasi dan pegawai akan memiliki wawasan yang luas jika dilakukan pengembangan karir.

Pengembangan karir oleh pimpinan. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Pimpinan memfasilitasi pegawai untuk mengikuti pelatihan, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti kursus keterampilan. Kemudian bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja pimpinan melakukan promosi serta untuk mengurangi kejenuhan pegawai dalam bekerja pimpinan melakukan mutasi yang sesuai dengan bidang dan keahliannya.

Namun pada kenyataan di lapangan setelah penulis melakukan pengamatan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dari tanggal 8 juni hingga 21 Agustus 2015 menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih kurang ini dilihat dari fenomena yang ditemukan yaitu:

1. Kesempatan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan masih minim, hal ini terlihat dari data yang diperoleh bahwa masih ada pegawai PNS yang tamatan SMA sudah puluhan tahun bekerja di tempat tersebut.
2. Masih kurangnya pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang bekerja bila diperintah saja. Kemudian ada juga pegawai yang sulit menyelesaikan pekerjaan

seperti mengoperasikan komputer, karena tidak mengerti menyelesaikannya. Penyebab nya adalah pegawai kurang mendapatkan pelatihan.

3. Pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti kursus keterampilan sehingga pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang, ini terlihat dari pegawai yang bekerja sering meminta tolong kepada pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengganggu kerja pegawai tersebut serta kerja lama selesai.
4. Promosi yang dilakukan oleh pimpinan kurang sesuai dengan bidang dan kinerja pegawai, cenderung dipengaruhi oleh faktor kedekatan, sehingga yang mendapat promosi hanya orang yang dekat dengan atasan.
5. Masih ada dilakukan mutasi secara langsung karena keinginan pimpinan sendiri, hal ini dapat dilihat dari pemindahan pegawai dari bidang satu ke bidang lainnya karena adanya perselisihan antara pegawai dan pimpinan, sehingga pegawai yang dimutasi cenderung malas bekerja karena pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kesempatan pegawai untuk melanjutkan pendidikan.
2. Masih kurangnya kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan.
3. Masih kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga tugas yang dikerjakan membutuhkan waktu yang lama, Hal ini disebabkan karena pegawai kurang mendapatkan kesempatan mengikuti kursus-kursus keterampilan.
4. Promosi yang dilakukan oleh pimpinan tidak berdasarkan bidang dan kinerja pegawai, sehingga yang mendapat promosi hanya orang yang dekat dengan pimpinan serta orang-orang tertentu saja.
5. Mutasi yang dilakukan secara langsung karena keinginan pemimpin sendiri, sehingga mutasi yang dilakukan tersebut menyebabkan pegawai kurang bersemangat untuk bekerja. Hal ini disebabkan karena tempat pegawai yang dimutasi tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
6. Masih kurang tersedianya seorang mentor dan sponsor yang memberikan nasehat tentang karir pegawai. Seperti informasi mengenai adanya pelatihan , atau kapan promosi dilakukan. Sehingga menyebabkan promosi yang dilakukan cenderung diam-diam saja.
7. Masih kurangnya pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sehingga menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.
8. Kurangnya pimpinan memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan. Sehingga menyebabkan banyak pegawai yang

melanggar aturan. Karena pegawai beranggapan pimpinan tidak akan memberikan hukuman kepada bawahannya.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini “Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: bagaimana pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan karir melalui melanjutkan pendidikan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan untuk mengembangkan karir di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam kursus keterampilan untuk mengembangkan karir di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
4. Pimpinan melakukan promosi dalam pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

5. Pimpinan melakukan mutasi dalam pengembangan karir di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

F. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan yang penulis ajukan dalam penelitian ini yaitu;

6. Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan karir melalui melanjutkan pendidikan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
7. Apakah pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan untuk mengembangkan karir di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
8. Apakah pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam kursus keterampilan untuk mengembangkan karir di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
9. Apakah pimpinan melakukan promosi dalam pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
10. Apakah pimpinan melakukan mutasi dalam pengembangan karir pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

G. Manfaat Penelitian

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

1. Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk dapat mengetahui apa saja pengembangan karir yang bisa dilakukan untuk pegawainya.

2. Pegawai Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai bahan referensi dalam meningkatkan pemahaman tentang pengembangan karir.
3. Penulis sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru tentang pengembangan karir yang dilakukan oleh pimpinan untuk pegawainya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Kesempatan melanjutkan pendidikan dalam Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori cukup dengan skor rata-rata (3,51).
2. Kesempatan mengikuti pelatihan dalam Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori cukup dengan skor rata-rata (3,90).
3. Kesempatan mengikuti kursus Keterampilan dalam Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat termasuk kategori cukup dengan skor rata-rata (3,94).
4. Promosi dalam Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori baik dengan skor rata-rata (4,21).
5. Mutasi dalam Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori baik dengan skor rata-rata (4,08).
6. Secara umum penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat termasuk dalam kategori cukup dengan skor rata-rata (3,93).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diatas, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Pengembangan karir oleh kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berhubungan dengan pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan dalam kategori cukup baik. Untuk masa yang akan datang kepala Biro Organisasi lebih meningkatkan juga aspek ini kearah yang baik. Bagi kepala Biro Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan dengan cara harus lebih memperhatikan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, baik dalam hal waktu ataupun memberikan bantuan dana pendidikan.
2. Pengembangan karir oleh kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berhubungan dengan pemberian kesempatan mengikuti pelatihan dalam kategori cukup baik. Namun, dalam hal mengikuti pelatihan harus ditingkatkan lagi terutama dalam pelaksanaan pelatihan dengan membuat program pelatihan secara terstruktur serta setiap pegawai yang akan mengikuti pelatihan tergambar dengan jelas dengan begitu setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Dengan demikian pelatihan yang dilaksanakan akan memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri.
3. Pengembangan karir oleh kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berhubungan dengan pemberian

kesempatan mengikuti kursus keterampilan dalam kategori cukup baik. Namun , dalam hal mengikuti kursus keterampilan harus ditingkatkan lagi terutama dalam pelaksanaannya. Dengan cara pegawai perlu ikut serta dalam mengikuti kursus keterampilan dan memiliki kecekatan dalam bekerja.

4. Dengan diketahuinya secara umum tentang pengembangan karir oleh kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam kategori cukup baik, diharapkan kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera untuk masa yang akan datang meningkatkan lagi kearah yang sangat baik. Dengan cara kepala Biro harus dapat memahami pengembangan karir yang bisa dilakukan sehingga dapat terlaksananya pengembangan karir pegawai seperti melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan, dan mengikuti kursus keterampilan.dengan demikian dalam terlaksana pengembangan karir akan meningkatkan motivasi kerja pegawai serta meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani, 1995. *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Fliplo, B. Edwin. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardosos. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Baskara.
- Irawan, dkk. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maulana, Arif. 2014. *Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Of Social and Political Of Science. Hal. 1-9.
- Meitaningrum, Dhita Ayu. Dkk. *Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik (JAP). No.3 hal 192-199.