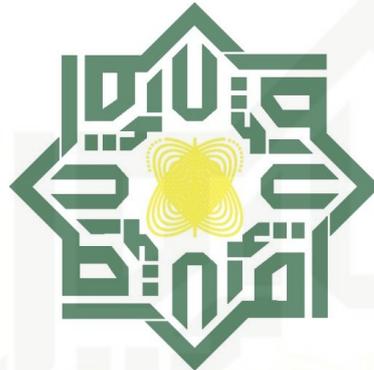




NOMOR SKRIPSI
4860/BKI-D/SD-S1/2021

**PENGARUH ASPIRASI KARIR TERHADAP MOTIVASI
 KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT
 INDONESIA (BRI) MARPOYAN**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

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

Oleh:

ENDAH PUSPITA ARUM
NIM. 11742200841

**PRODI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
 KONSENTRASI KARIR DAN INDUSTRI
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1442 H/ 2021 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **Endah Puspita Arum**
NIM : 11742200841
Judul : **Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan**
Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:
Hari : Jum'at
Tanggal : 06 Agustus 2021

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 09 Agustus 2021

Dekan,

Imron Rosidi, S.Pd., MA., Ph.D
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Dr. H. Miftahudin, S.Ag, M.Ag
NIP. 197505112003121003

Penguji III

Rahmad, M.Pd
NIP. 197812122011011006

Sekretaris/ Penguji II

Nurjanis, MA
NIP. 19690927 2009012003

Penguji IV

Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 19690921995032001

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

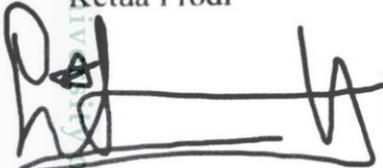
Nama : Endah Puspita Arum
Nim : 11742200841
Judul Skripsi : **Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan.**

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

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

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

Mengetahui
Ketua Prodi



Listiawati Susanti, S.Ag, MA
NIP.197207122000032003

Pembimbing,



Dr. H. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 197505112003121003



Hak Cipta © 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 © UIN Suska Riau



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

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051

Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Endah Puspita Arum

NIM : 11742200841

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan”** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 22 juli 2021

Membuat Pernyataan,



Endah Puspita Arum
NIM. 11742200841



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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No 155 KM 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id E-mail iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 16 Juni 2021

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : Pengajuan Ujian Skripsi

Endah Puspita Arum

Kepada Yth,

Dekan
Fakultas Dakwah dan
Komunikasi

Di Pekanbaru

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudari **Endah Puspita Arum, NIM. 11742200841** dengan judul "**Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

Demikian surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Dr. H. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 197505112003121003

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 ASPIRASI KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) MARPOYAN

Oleh:

ENDAH PUSPITA ARUM

Penelitian dilatar belakangi oleh belum optimalnya spesifikasi jabatan didalam pemilihan pegawai sehingga terjadi penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan karyawan, yang mana akan lebih akan lebih maksimal jika karyawan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan spesifikasi pendidikannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan. Jumlah populasi pada penelitian ini 22 orang karyawan. Untuk sampel menggunakan metode total sampling, sampel pada penelitian ini berjumlah 22 orang. Sedangkan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel yang terkait (Y) digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana diperoleh persamaan $Y = 1,1559 + 11,045 X$. Sedangkan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel aspirasi karir memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh nilai adjusted r square sebesar 0,900 atau 90%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel aspirasi karir termasuk kategori sangat berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan.

Kata Kunci: Aspirasi karir, motivasi kerja karyawan

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 INFLUENCE OF CAREER ASPIRATIONS ON MOTIVATION INDONESIAN PEOPLE'S BANK (BRI) EMPLOYEE MARPOYAN

By:

ENDAH PUSPITA ARUM

The research is motivated by the non-optimal job specifications in employee selection so that there is a position placement that is not in accordance with the abilities, expertise and educational background of the employee, which will be more leverage if the employee is placed in a field that is in accordance with his educational specifications. This study uses quantitative methods. This research was conducted at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan. The total population in this study was 22 employees. For the sample using the total sampling method, the sample in this study amounted to 22 people. Meanwhile, to find out how much influence the independent variable (X) has on the related variable (Y), Simple Linear Regression Analysis is used to obtain the equation $Y = 1.1559 + 11.045 X$. Meanwhile, based on the results of the t test, it is known that the career aspiration variable has a significant influence on work motivation employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan. Meanwhile, based on the calculation of the coefficient of determination (r^2), the adjusted r square value is 0.900 or 90%. This shows that the career aspiration variable belongs to the category of very significant influence on the work motivation of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan employees.

Keywords: Career aspiration, employee work motivation

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.

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini telah dapat diselesaikan walaupun setelah melewati beberapa hambatan dan rintangan. Sholawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, tabi'in, dan seluruh umatnya yang selalu mengharapkan syafa'atnya sampai hari akhir.

Dalam kesempatan ini, dapat terwujudlah sebuah karya ilmiah atau skripsi guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar serjana pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul skripsi **“Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan”**. Selanjutnya, untuk tidak mengurangi rasa hormat, penulis dengan tulus mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penulisan skripsi ini.

1. Kedua orang tua tercinta ayahanda Ahmad Muhaimin dan ibunda Saniyah, yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya, selalu memberikan perhatian, semangat yang tidak henti-hentinya, yang selalu berjuang untuk membiayai kuliah penulis serta selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis. Dan untuk seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1 di jurusan Bimbingan Konsling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga Allah SWT membalas setiap tetes keringat perjuangan ayah dan mama. Amiin Ya Rabbal Alamiin.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta seluruh stafnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bapak Imron Rosidi, S.Pd, M.A, Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Zulamri, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
8. Ibu Rosmita, M.Ag, selaku Sekertaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
9. Bapak Dr. H. Miftahuddin, M.Ag Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis dengan penuh sabar, meluangkan waktu, serta tenaga dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
10. Bapak Zulamri, MA selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA)
11. Seluruh dosen Jurusan Bimbingan Koseling Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
12. Seluruh Civitas Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
13. Pihak-pihak instansi yang terkait dalam penulis skripsi ini terutama di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan, kepada pimpinan, serta staf yang telah bersedia membantu dalam penelitian skripsi ini.
14. Terimakasih kepada Adek-adek saya Fitriya Salsabila dan Atika Zahra Ratifa yang selalu mendukung dan memberi semangat mengerjakan skripsi.
15. Terimakasih kepada Agus suwara yang selalu memberi suport yang tidak ada hentinya yang selalu membuat penulis bersemangat untuk mencapai tujuannya.
16. Kepada sahabatku Vebi Farma, Sherena Alya Banowati, Saradevi dan K.U.C yang selalu membantu selama proses perkuliahan, selalu menasehati dan tempat berbagi suka maupun duka. .

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.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang memerlukan perkembangan ilmu pengetahuan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis mengucapkan mohon maaf. Akhir kata semoga Allah Subhanahuwa Ta'ala, senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amminn yaa Robbal Alammin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 06 Agustus 2021
Penulis,

ENDAH PUSPITA ARUM
NIM. 11742200841



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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Permasalahan.....	6
D. Identifikasi Masalah	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	8
B. Kajian Terdahulu	23
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	24
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Uji Validitas dan Realibilitas	30
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Ringkas Bank Rakyat Indonesia (BRI)	33
B. Visi, Misi, Dan Tujuan Bank Rakyat Indonesia (BRI).....	35

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. Struktur Nama Organisasi dan Nama Jabatan Struktural dan Non Struktural.....	36
---	----

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Instrumen	39
B. Pembahasan	41
C. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Normalitas.....	49
2. Uji Linearitas	50
3. Analisis Regresi Linear Sederhana	51
4. Uji Korelasi Product Moment	53

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	54
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator dan Sub Indikator	25
Tabel 5.1	Hasil Uji Validitas	39
Tabel 5.2	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	40
Tabel 5.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	41
Tabel 5.4	Rekapitulasi Hasil Angket Aspirasi Kerja	41
Tabel 5.5	Rekapitulasi Hasil Angket Motivasi Kerja	42
Tabel 5.6	Alternatif Jawaban Aspirasi Karir	44
Tabel 5.7	Alternatif Jawaban Motivasi Kerja	47
Tabel 5.8	Descriptive Statistics	49
Tabel 5.9	Hasil Uji Coefficients	52
Tabel 5.10	Hasil Uji Korelasi	53

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 GAMBAR

Gambar 4.1 Stuktur Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan	38
---	----



- 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
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel X (Aspirasi Karir) dan Variabel Y (Motivasi Kerja)
- Lampiran 4 Hasil Olahan Data SPSS 20.0
- Lampiran 5 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.

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

Karyawan atau pegawai perusahaan diangkat untuk menjalankan operasional perusahaan. Beberapa perusahaan hanya memiliki sedikit karyawan, beberapa perusahaan lain bisa memiliki karyawan ratusan, bahkan ratusan ribu karyawan. Karyawan atau pegawai yang bertanggung jawab mengelola tugas yang diberikan kepada karyawan lain dan membuat keputusan penting perusahaan disebut manajer. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada keputusan yang dibuat oleh manajernya. Manajer merupakan seorang karyawan yang bertanggung jawab mengelola pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan lain dan membuat keputusan penting untuk perusahaan. Keputusan yang bagus dapat membuat perusahaan menjadi sukses, tetapi keputusan yang kurang bagus dapat membuat perusahaan gagal.¹

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi atau instansi, mereka harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh instansi terkait.

Keberhasilan organisasi atau instansi tidak sepenuhnya bergantung pada menejer dan manajemen instansi, tetapi juga pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian instansi. Sumber daya yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi atau instansi tersebut dalam mencapai tujuannya dengan sukses.²

Sebuah perusahaan secara profesional, diharapkan setiap karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus

¹ Indra mahardika putra, *Business modal and business plan di era 4.0*, (Yogyakarta : Quadrant,2019), h18

² Miftah Thoha, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, (Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 1980), h 79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian keterampilan, dan pengembangan karir nya.

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya, atau mungkin karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya³

Mengelola karyawan merupakan hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Melihat begitu kompleksnya karyawan dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu evaluasi dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kerja karyawannya. Tentu hak ini akan membantu perusahaan untuk menentukan intervensi apa yang tepat bagi karyawannya.⁴

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga di pengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*The right man on the right place*), yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.⁵

Menurut Hurlock, aspirasi di defenisikan sebagai keinginan yang kuat dan usaha yang dilakukan untuk meraih sesuatu yang lebih tinggi dari keadaan sekarang. Keinginan tersebut dapat berupa kenginan meningkatkan status individu, maupun keinginan yang tidak wajar dan terlalu berani. Aspirasi

³ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: Prenadamedia Group, 2019), h 6-17

⁴ Fajar nur'aini, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia, 2017), h 5

⁵ Rici Saputra "Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Di Kementerian Agama Kabupaten kampar" (Skripsi program sarjana Bimbingan Konseling Islam UIN SUSKA Riau, Pekanbaru 2016, h 14



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 integrasi dari impian-impian, harapan-harapan, cita-cita dan tujuan-tujuan yang memiliki arti yang mendalam yang menimbulkan usaha untuk meraihnya.⁶

Sedangkan karir dalam terminologi organisasi seringkali dikaitkan dengan kemajuan (*advanced*). ada beberapa defenisi menurut para pakar, menurut Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, para pakar lebih senang mendefenisikan karir sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (**Edy Sutrisno**) mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. pendapat tersebut di dukung oleh Jones, mengatakan bahwa motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.⁷

Sama Hal nya dengan karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan, dimana aspirasi karir sangat penting bagi karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan. Hal inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui apakah aspirasi karir mempengaruhi motivasi kerja bagi karyawan yang ada di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa aspirasi karir adalah suatu keinginan untuk meningkatkan karir menjadi sebuah harapan karir yang lebih

⁶ Weldo Rochmad Pramoko, “*ASPIRASI ANAK JALANAN*”. Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya, Januari 2016, H 14

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Divisi Kencana, 2009), h 110



baik dari keadaan sekarang. Dengan aspirasi karir yang baik diharapkan mampu memacu motivasi kerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan tanggung jawabnya dalam bekerja dan dapat pula mencapai keinginan karir yang diimpikannya.

Hasil obsevasi awal yang peneliti lakukan pada salah satu karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan, penelitian ini menemukan pernyataan bahwa kenaikan jabatan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan minat karyawan, akhirnya karyawan menerima saja karena tidak bisa berbuat apa-apa. Demi memelihara karyawan untuk produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dari Bank, kadang mengabaikan keinginan dan minat dari perusahaan terutama Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan.⁸

Belum optimalnya spesifikasi jabatan didalam pemilihan pegawai sehingga terjadi penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan karyawan, yang mana akan lebih maksimal jika karyawan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan spesifikasi pendidikannya.

Jika motivasi kerja karyawan rendah, walaupun karyawan memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka karir nya tidak akan berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi sangat diharapkan demi perkembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas karyawan.

Dari keterangan diatas penulis tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam untuk menjadikan **Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan** sebagai objek penelitian untuk skripsi ini.

B. Penegasan Istilah

1. Konseptual

a. Karyawan

Pengertian karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).⁹

⁸ Hasil wawancara dengan karyawan Bank Rakyat Indonesia Rieka Amalia Lubis

⁹ KBBI Online, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> (Diakses 2 Juni 2010 21:09)



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. Aspirasi karir

Dimiyati dan Mudjiono menyamakan aspirasi dengan cita-cita, yaitu keinginan yang ingin dicapai dan dapat berpengaruh pada kemauan dan semangat belajar.

Aspirasi karier merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Individu harus membentuk aspirasi karier dalam konteks kemampuan, potensi atau kapasitas, serta penerimaan terhadap situasi dan kenyataan di sekitar individu untuk mencapai kematangan karier. Aspirasi karier mengarahkan tingkah laku individu untuk mencapai karier yang menjadi harapan atau cita-citanya¹⁰

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja dapat diartikan dengan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Dan sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

2. Operasional

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X dan Y. Variabel X dalam penelitian ini adalah aspirasi karir, Sedangkan variabel Y adalah motivasi kerja.

Aspirasi karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan dan usaha yang kuat dilakukan untuk meraih sesuatu yang lebih tinggi dari keadaan sebelumnya yang ada di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan.

Secara operasional yang dimaksud dari aspirasi karir terhadap motivasi kerja adalah sejauh mana aspirasi karir karyawan membantu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan sangat baik.

¹⁰ Nunik Widiastuti, Aspirasi Karir Siswa SMA Berdasarkan Status Sosial Ekonomi dan Gender, Vol. 1 NO. 2 Juli 2017



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, ada beberapa hal yang muncul terkait kajian tentang “Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan” yaitu :

- a. Kenaikan jabatan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan minat karyawan.
- b. Penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan, batasan-batasan tersebut adalah adanya persoalan aspirasi karir terhadap seluruh karyawan berdomisili Bank Rakyat Indonesia (BRI) marpoyan.

3. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada identifikasi dan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) marpoyan”

D. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penulis adalah untuk mengetahui pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan.

2. Kegunaan penelitian

- a. Bagi penulis penelitian ini sangat penting artinya, tidak hanya memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Dakwah, tetapi penelitian ini juga merupakan tambahan pengetahuan bagi penulis terhadap masalah motivasi kerja dengan melalui aspirasi karir.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

- b. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana satu (S1) sarjana sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

© Hak cipta milik 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.



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 KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Aspirasi karir

a. Defenisi aspirasi karir

Menurut Gunarsah dalam penggunaan istilah cita-cita, adalah sama artinya dengan aspirasi. Aspirasi dapat diartikan merindukan yang lebih tinggi, dengan tujuan mendapat kemajuan. Jadi aspirasi yaitu sasaran yang di tentukan oleh diri sendiri dalam suatu tugas yang melibatkan diri sepenuhnya.

Sedangkan menurut Partanto aspirasi merupakan citacita, dan tuntutan seseorang kearah perbaikan nasib, penuntutan (perorangan atau individu), serta kehendak (akan kelayakan hidup).¹¹

Rojewski menyatakan bahwa aspirasi karir adalah cita-cita atau harapan karir yang menimbulkan usaha untuk pencapaian harapan tersebut. Aspirasi karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan vokasional. Menurut Hasan, individu harus membentuk aspirasi karir dalam konteks kemampuan. potensi atau kapasitas, serta penerimaan terhadap situasi dan kenyataan di sekitar individu untuk mencapai kematangan karir.

Aspirasi karir mengarahkan tingkah laku individu untuk mencapai karir yang menjadi harapan atau cita-citanya Ada dua macam penggolongan atau klasifikasi dari aspirasi, yaitu berdasarkan jangka waktunya dan berdasarkan sifatnya. Klasifikasi aspirasi berdasarkan penggolongan waktu yang di kemukakan oleh Hurlock antara lain :

1. Aspirasi jangka pendek Adalah keinginan-keinginan yang akan segera di capai dalam waktu yang relatif singkat. Contoh ingin menguasai ketrampilan tertentu

¹¹Faridah, Nailil “*Hubungan Antara Aspirasi Karir Dengan Kematangan Vokasional Pada Siswa Smk Walisongo 1 Gempol Pasuruan*” Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya. 2014, h 22



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.

2. Aspirasi jangka panjang Adalah keinginan-keinginan yang baru akan di capai dalam waktu yang relative lama karena membutuhkan proses yang lebih panjang. Contohnya seseorang memiliki harapan untuk dapat merintis usaha sendiri setelah selesai menempuh pendidikan dan bekerja mencari pengalaman selama 3 tahun.

Selanjutnya pengertian karir menurut Tolbert menyatakan bahwa karir tersebut mengandung makna urutan okuposi, job dan posisi-posisi yang diduduki sepanjang pengalaman kerja seseorang.¹²

- b. Perkembangan aspirasi karir

Perkembangan aspirasi karir menurut gunarsah (2003) perkembangan aspirasi seseorang antara lain sebagai berikut :

- a) Harapan orangtua

Ambisi orang tua terhadap anak berasal dari kegagalan yang di alami dulu. Sebagian lagi ambisi orang tua berasal dari persaingan dengan orang tua lain. Orang tua menginginkan anaknya melakukan yang lebih baik dari anak orang lain.

- b) Teman sebaya

Makin kuat keinginan untuk di akui oleh kelompoknya, makin tinggi pula tingkat aspirasinya. Cronbach L.J menyatakan bahwa norma yang di tetapkan oleh suatu kelompok mempunyai pengaruh terhadap tujuan atau sasaran seseorang.

- c) Persaingan

Kebiasaan bersaing dengan orang lain mempunyai peran yang menentukan aspirasi yang akan di buat sendiri untuk dirinya. Efek positif dari persaingan itu adalah menambah rasa kepercayaan diri dan rasa bangga.¹³

- d) Kebudayaan

Kemungkinan lebih besar kesempatan di negara-negara tertentu daripada di negara atau kelompok kebudayaan lain yang

¹² Rahmad, 2013. *Bimbingan Karir*. Pekanbaru: riau creative multimedia. h 5

¹³ Gunarsah, 2003. *Perkembangan Anak dan Remaja*. h.20



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.

masih terdapat pembatasan-pembatasan terhadap apa yang dapat dilakukan seseorang. Di samping itu keterbatasan kesempatan mental atau fisik atau temperamennya tidak memungkinkan mencapai apa yang diinginkan. Batasan lain juga adalah lingkungan yang tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan pendidikan atau keahlian khusus.

e) Media massa

Media massa lebih mempengaruhi pada tujuan yang jauh ke depan daripada yang segera, sehingga remaja bercita-cita setinggi mungkin karena merasa bahwa selalu ada kemungkinan di mana sesuatu akan terjadi yang memberi kesempatan pada mereka mencapai hasil.

f) Pengalaman

Pengalaman juga menentukan apakah remaja akan bercita-cita mencapai sukses atau menghindari kegagalan.

g) Minat individu

Minat juga dapat mempengaruhi aspirasi dalam dua cara. Pertama, dalam bidang apa aspirasi-aspirasi itu akan dikembangkan. Kedua, adalah tingkat aspirasi. Cita-cita yang berkembang dari minat-minat berdasarkan kemampuannya akan lebih kuat juga lebih realistis.¹⁴

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Aspirasi Karir

Menurut Hurlock bahwa faktor yang mempengaruhi aspirasi terdiri dari beberapa bagian yaitu:

1. Faktor Pribadi

a) Intelegensi

Status pendidikan sangat penting dalam suatu kelompok, banyak beberapa remaja yang mempunyai tingkat aspirasi yang tinggi tetapi tidak realistis. Hal ini disebabkan adanya tuntutan kelompok yang tinggi. Namun jika

¹⁴ *Ibid.* h.21



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.

pendidikan tidak berarti, dapat dilihat bahwa remaja akan menentukan tingkat aspirasi yang lebih realistik.

b) Minat Pribadi

Minat timbul di dalam diri seseorang. Semakin tersedianya kebutuhan manusia yang serba cepat dan efisien maka semakin besar kesempatan untuk memilih sesuatu yang diinginkan sesuai dengan aspirasinya.

c) Pola kepribadian

Dalam kepribadian seseorang mempengaruhi penentuan tujuan cita-citanya. Bila bercita-cita melebihi kemampuannya sebagai bentuk kompensasi, semakin tidak puas dengan dirinya sendiri, maka semakin tinggi dan tidak realistis aspirasinya. Biasanya, emosi yang luar biasa merupakan akhir tidak kepuasan diri.

d) Pengalaman masa lampau

Perubahan aspirasi pada remaja dipengaruhi oleh dan kegagalan masa lalu. Sehingga bisa dikatakan bahwa keberhasilan akan memperkuat aspirasi dan kegagalan melemahkannya.

e) Nilai pribadi

Nilai ini menentukan apa saja aspirasi yang penting. Semakin kuat keinginan untuk diakui oleh kelompoknya maka aspirasinya semakin meningkat.

f) Jenis Kelamin

Remaja perempuan Aspirasinya lebih mengarah pada bidang daya tarik pribadi dan penerimaan sosial yang dinilai tinggi di kalangan perempuan. Dalam keluarga dan sekolah, aspirasi remaja laki-laki cenderung pada bidang pekerjaan, akademik dan olahraga. Dapat dikatakan bahwa aspirasi anak laki-laki lebih tinggi dari pada anak perempuan.



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) Kompetisi

Banyak aspirasi yang didasarkan pada keinginan untuk dapat melebihi orang lain, semenjak masa kanak-kanak, individu sudah berkompetisi dengan anak yang lebih tua maupun dengan teman sebaya. Kebiasaan berkompetisi dengan orang lain mempunyai peran penting dalam menentukan perkembangan aspirasi.

h) Latar Belakang Ras

Anak-anak dari kelompok minoritas sering bercita-cita tinggi yang tidak realistis sebagai bentuk kompensasi.¹⁵

2. Faktor Lingkungan

a) Ambisi Orang Tua

Orang tua sangat berpengaruh dalam menentukan kariernya. Keluarga, terutama orang tua berperan besar sebagai rangsangan untuk mempengaruhi perkembangan anak dan membentuk ciri karakterologis dari kepribadiannya sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan. Orang tua secara langsung menjarkan kepada kita apa yang dilakukan oleh anak harus mencapai hasil sebaik-baiknya, karena dengan hasil yang baik akan mempengaruhi aspirasinya.

b) Harapan Sosial

Harapan seseorang belum tentu akan tercapai meskipun telah berusaha semaksimal mungkin. Harapan sosial menekankan bahwa mereka yang berhasil di satu bidang juga dapat berhasil di semua bidang jika itu diinginkannya.

c) Nilai Sosial

Nilai sosial yang bervariasi dengan bidang prestasi pada siswa khususnya sesuatu yang diharapkan oleh keluarga, guru

¹⁵ http://repository.unp.ac.id/751/1/DADAN%20SURYANA_214_13.pdf diakses tanggal 15 Oktober 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan teman-temannya, semakin kuat keinginan untuk diakui maka aspirasinya akan meningkat.

d) Media Massa

Media massa sangat mempengaruhi tujuan yang jauh kedepan sehingga beraspirasi tinggi mungkin karena merasa bahwa selalu ada kemungkinan yang akan terjadi dan memberi kesempatan pada mereka untuk mencapai keberhasilan.¹⁶

e) Dorongan Keluarga

Individu yang berasal dari keluarga yang mempunyai keadaan sosial yang stabil cenderung mempunyai tingkat aspirasi yang lebih tinggi dari pada individu yang berasal dari keluarga yang tidak stabil. Individu yang berasal dari keluarga kecil mempunyai orientasi prestasi yang besar dari pada keluarga besar. Sebab pada keluarga kecil akan mendorong dan menuntut anaknya untuk maju.

f) Urutan Kelahiran

Suatu kenyataan menunjukkan bahwa anak pertama akan ditekankan untuk mencapai aspirasi yang lebih tinggi dari pada adiknya. Keadaan ini berlaku terutama pada keluarga yang mempunyai kelas sosial tinggi dan menengah, sedangkan pada kelas sosial rendah anak bungsu justru lebih ditekankan untuk mempunyai aspirasi yang lebih tinggi, baik dari orang tuanya ataupun kakak nya.

g) Tradisi Buaya

Tradisi budaya yang beranggapan bahwa semua orang dapat mencapai apa saja yang diinginkannya jika usahanya cukup keras. Pada masyarakat yang demokratis menganggap semua orang mempunyai kesempatan yang sama.

¹⁶ Weldo Rochmad Pramoko, "Aspirasi Anak Jalanan", Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya, Januari 2016, hal 17-24



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. Aspek-aspek Aspirasi Karier

Menurut Super (1996) terdapat lima aspek aspirasi karir yaitu:

- 1) Rencana karir Rencana karir remaja yang meliputi masa depan yang jauh, masa depan menengah dan mereka yang telah menetapkan karir mereka dimasa datang.
- 2) Eksplorasi karir Eksplorasi karir meliputi seseorang yang lebih banyak berkonsultasi tentang karir, mencari sumber daya yang sedang diperlukan dan ikut dalam partisipasi.
- 3) Informasi Informasi merupakan pesan atau kumpulan pesan yang terdiri dari informasi tentang pendidikan dan instruksi, persyaratan penghasilan, tugas, penawaran dan permintaan, kondisi dan kemajuan karir.
- 4) Pengambilan keputusan Pengambilan keputusan yang akan ditetapkan seseorang dapat menentukan suatu tujuan yang akan dicapai.
- 5) Orientasi realitas Orientasi realitas dapat meliputi pengetahuan diri, realisme, konsistensi, kritalisasi dan pengalaman kerja.¹⁷

e. Jenis-jenis aspirasi karir

Jenis aspirasi karir menurut Winkel mengemukakan, berdasarkan sifatnya aspirasi dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1) Aspirasi positif

Aspirasi positif di tujukan pada seseorang yang memiliki ambisi untuk memperoleh kesuksesan. Dalam hal ini aspirasi yang dimiliki oleh orang tersebut bersifat maju dan naik dimana ia akan berusaha mendapatkan lebih dan naik ke jenjang berikutnya yang lebih tinggi.

2) Aspirasi negatif

Aspirasi negatif adalah di tujukan pada seseorang yang berusaha menghindari kegagalan dengan bertahan pada apa yang ia

¹⁷ Eprints@UNY, Aspirasi Karir, <http://eprints.uny.ac.id/66546/1/BAB%20II.pdf> (Diakses 2 Juni 2020 pukul 20:49)

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.

miliki dan jenjang dimana ia berada, tanpa berusaha mendapatkan lebih lagi. Kesuksesannya adalah mempertahankan apa yang sudah ada.

3) Aspirasi realistis

Aspirasi yang pencapaian keberhasilannya masih sangat mungkin atau dengan kata lain, tingkat keberhasilannya tinggi. Kemungkinan yang besar itu di dapatkan dari adanya pertimbangan-pertimbangan yang di sesuaikan dengan kemampuan dan ketekunan seseorang untuk mencapai suatu prestasi sehingga kemungkinan aspirasi bias tercapai semakin tinggi.

4) Aspirasi idealis

Aspirasi yang tingkat keberhasilannya rendah dan masih perlu di ragukan. Di sebabkan oleh kurangnya pertimbangan saat menetapkan suatu tujuan, sehingga terjadi ketimpangan antara keinginan, serta 25 kemampuan diri dan kemauan seseorang yang akan melakukan hal tersebut.¹⁸

Aspirasi karir dalam Islam dimaknai sebagai upaya membimbing dalam menentukan karir yang tepat sesuai dengan minat dan potensi yang dimiliki. Hal yang menjadi penting untuk ditanamkan adalah bagaimana pemilihan dan prestasi karir baik dalam lingkup bisnis, sosial, pemerintahan maupun keagamaan terintegrasi dalam bingkai karir secara normatif sebagai religious calling. Islam dalam aspirasi karir dimaknai sebagai upaya integrasi ajaran Islam dalam pemilihan dan prestasi karir seseorang.¹⁹ Sebagaimana dalam firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 105:

¹⁸ Faridah, Nailil “*Hubungan Antara Aspirasi Karir Dengan Kematangan Vokasional Pada Siswa Smk Walisongo 1 Gempol Pasuruan*” Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya. 2014, h 24-25

¹⁹ Adnan Achiruddin Saleh, *Bimbingan Karir Islami Berbasis Kecerdasan Majemuk (Sebuah Perspektif Dan Aplikatif)*, hal 49-50



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.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٢٠﴾

Artinya: *Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-Taubah).*²⁰

2. Motivasi kerja.

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah kekuatan energi yang mengaktifkan perilaku dan memberikan tujuan dan arah perilaku tersebut. Motivasi juga alasan untuk berperilaku.. motif adalah membangun kekuatan batin yang merangsang dan mendorong respon itu dan motif adalah alasan mengapa seseorang melakukan sesuatu.²¹

Motivasi kerja menurut beberapa ahli motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (kognisi), karsa (konasi), dan rasa (emosi) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa yang melekat pada diri seseorang, dikombinasikan terhadap motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.²²

Motivasi kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang

²⁰ Surah At-taubah : 105

²¹ Mustadin Tagala, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Depok: PT Rajagrafindo persada, 2018), h 228

²² Zulamri, *Bimbingan Dan Konseling Industri* (2015), hal 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.

telah di tetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karna itu, manajer harus selalau menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut memengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.²³ Sebagaimana dalam firman Allah dalam surah Al-ankabut ayat 60 :

وَكَايِّنَ مِّن دَابَّةٍ لَّا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ ۗ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Artinya: *Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu*". (QS. Al-Ankabut).²⁴

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja

²³ Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam*, 2011, hal 33-34

²⁴ Surah Al-Ankabut: 60

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 Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal sholeh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

b. Pandangan tentang motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun sejumlah pandangan yang dianggap paling penting dalam motivasi adalah :

1) Model tradisional

Model tradisional motivasi menghubungkan dengan pandangan Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan, bahwa menejer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi pegawai. Model ini menganggap, bahwa pegawai pada dasarnya malas dan hanya dapat di motivasi dengan penghargaan berwujud uang.

2) Model hubungan manusia

Banyak praktik manajemen merasakan, bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Mayo dan beberapa pakar pendukung lainnya juga yakin, bahwa manager dapat memotivasi pegawai melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.²⁵

3) Model SDM

Model SDM menyatakan, bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang dan keinginan untuk mencapai kepuasan, namun juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Model ini beralasan, bahwa kebanyakan pegawai telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, belum tentu semua pegawai melihat pekerjaannya dengan baik. pada dasarnya, pegawai lebih menyukai

²⁵ *Ibid.*h.35



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.

pemenuhan kepuasan dari pada kinerja yang dihasilkannya. Pegawai harus diberikan tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugasnya.²⁶

c. Teori-teori motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak dan tersebar dalam arsip berbagai bidang studi. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi yang umum dikenal, yaitu :

1) Teori Frederick Herzberg

Teori Herzberg terdiri dari dua faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, yaitu:

a. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

b. *Recognition* (Pengakuan)

Pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

c. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan, serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

²⁶ Erni tsnawati sule dan Doni juni priansa, *kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Bandung:PT refika aditama,2018), hal 219-220



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. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaannya

e. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang, yaitu:

a. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing-masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

b. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman.²⁷

c. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan

²⁷ *Ibid.* h. 221



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.

bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya

d. Working condition (Kondisi kerja)

Lingkungan yang baik dapat tercipta prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhankebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

e. Wages (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan

Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.²⁸

2) Teori Hierarki Abraham Maslow

Teori motivasi Maslow dinamakan dengan “ *A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang sifatnya berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya, jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

²⁸ *Ibid.* h. 221



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.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan, bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
 - b) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)
 - c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
 - d) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*)
 - e) kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)
- 3) Teori kebutuhan berprestasi McClelland

McClelland (1987) memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach), yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi yang diidentifikasi dalam buku "*The Achieving Society*", yaitu:

- a) Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)
 - b) Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)
 - c) Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)²⁹
- d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja
- 1) Keluarga dan kebudayaan
 - 2) Konsep diri
 - 3) Jenis kelamin
 - 4) Pengakuan dan prestasi
 - 5) Cita-cita atau aspirasi
 - 6) Kemampuan belajar
 - 7) Kondisi pegawai
 - 8) Kondisi lingkungan

²⁹ Erni tisnawati sule dan Doni juni priansa, *kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Bandung:PT refika aditama,2018), hal 221-238.



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) Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan
- 10) Upaya pimpinan memotivasi pegawai³⁰

B. Kajian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria pada tahun 2015, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya”. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap pengembangan karir karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya dengan tingkat hubungan berada pada kategori “kuat” hal ini berdasarkan hasil koefisien korelasi product moment yaitu sebesar 0.798. Kemudian besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap pengembangan karir adalah sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% ditentukan oleh faktor lain yaitu masa kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.³¹
2. Penelitian yang dilakukan oleh saudara Ovi Liana Katika fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma dengan judul analisis ”Pengaruh Motivasi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Aliko Danasamo Permai Jakarta”. PT Aliko Damansa Permai Jakarta tetap mempertahankan hubungan baik yang terjalin antara pemimpin dan karyawan. Perhatian pemimpin terhadap karyawan bawahannya tetap dipertahankan karena sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus senantiasa memperhatikan dan memperlakukan karyawan dengan sebaik mungkin dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik. Hubungan komunikasi dan kerjasama antar karyawan tetap dipertahankan dan lebih

³⁰ *Ibid.* h. 221-238.

³¹ Fitria, 2015. *pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan bank muamalat indonesia cabang palangkaraya*. (2015. institut agama islam negeri palangka raya).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

ditingkatkan dengan cara mengadakan *family gathering* bagi karyawan dan atasan agar karyawan merasa senang seperti dijelaskan “Karyawan merasa senang melakukan pekerjaan sesuai yang perusahaan inginkan” perasaan senang dapat mengurangi beban karyawan dalam melakukan pekerjaan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan sangat dibutuhkan di PT Aliko Danasamo Permai Jakarta.

Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap karyawan PT Aliko Danasamo Permai Jakarta tetapi jenjang karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Sebaiknya karyawan mempertahankan kinerja masing-masing individu, agar karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang seimbang antara satu karyawan dengan karyawan lain. Mempertahankan kinerja sangat di butuhkan di PT Aliko Danasamo Permai Jakarta³²

C. Defenisi Konseptual Dan Operasional Variabel

Sesuai permasalahan yang diangkat pada penelitian ini, yang ingin diketahui yaitu Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI). Dalam konsep operasional didapatkan indikator-indikator sebagai tolak ukurnya dalam penelitian.

1. Defenisi Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Selain itu merupakan konsep yang di gunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penelitian penulis.³³

2. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan masing-masing variabel yang digunakan di dalam penelitian terhadap indikator yang

³² Ovi Liana, *Pengaruh Motivasi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Aliko Danasamo Permai Jakarta*, 2019, h 98

³³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm, 108

membentuknya. Dan variabel juga sebuah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.³⁴

Untuk mengetahui Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.I : Indikator dan Sub Indikator

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Aspirasi Karir (X) Menurut Teori Hurlock	a. Faktor Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> - Intelegensi - Minat Pribadi - Pola Kepribadian - Pengalaman masa lampau - Nilai pribadi - Jenis kelamin - Kompetisi - Latar belakang
	b. Faktor lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> - Ambisi Orang Tua - Harapan Sosial - Nilai Sosial - Media sosial - Dorongan keluarga - Urutan kelahiran - Tradisi budaya
	a. Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> - Keberhasilan - Pengakuan - Pekerjaan itu sendiri - Tanggung jawab

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm, 161

		Pengembangan
Motivasi Kerja (Y) Menurut Frederick Herzeberg		
	b. Motivasi Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan dan administrasi - Kualitas supervisi - Hubungan antar pribadi - Kondisi kerja - Gaji

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.³⁵ Untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan (Uji T). adapun rumus Hipotesis alternative (Ha) dan Hipotesis nol (Ho).

1. Hipotesis Alternatif : “adanya pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja”
2. Hipotesis Nol : “tidak adanya pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja”.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka hipotesis penulis terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja.

³⁵ Suharsimi Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal: 110

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. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dimana data adalah bentuk atau sesuatu yang dapat di hitung atau sesuatu yang dapat dihitung atau dituliskan dengan angka. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur baku.³⁶

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan. Lokasi ini dipilih dengan mempertimbangkan aksesibilitas dan kesesuaian yang ditemui di lapangan dengan studi yang menjadi pokok bahasan bagi peneliti.

2. Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono, tidak ada cara yang mudah untuk menentukan berapa lama dalam melakukan penelitian dilaksanakan. Tetapi lamanya penelitian akan tergantung pada keberadaan sumber data dan tujuan penelitian. Selain itu juga, tergantung pada cakupan penelitian dan bagaimana peneliti mengatur waktu yang digunakan.³⁷

³⁶ Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 49

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010) halaman 36

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.

Adapun rinci dan waktu penelitian dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

No	Uraian kegiatan	April	Juni	Agus	Nov	Februari	Ket
1	Observasi dan identifikasi masalah (Pra Riset)						
2	Mengajukan judul						
3	Mengajukan proposal						
4	Mengajukan pembimbing						
5	Bimbingan proposal						
6	Ujian proposal						
7	Melakukan riset penelitian						

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.³⁸ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan yang berjumlah 22 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi.³⁹ Sampel adalah sejumlah individu yang diambil dari populasi yang mewakilinya⁴⁰

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung. Alfabeta, 2013) h 80

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2013) hal 109

⁴⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*. (Yogyakarta: ANDI,2002), cet.32 hal 70

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 pengambilan sampel peneliti berpedoman pada Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua, semua penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika besar (lebih dari 100 orang) dapat menggunakan sampel.⁴¹

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik dan metode (total sampling) yaitu seluruh populasi menjadi anggota atau responden. Dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 22 responden.

D. Teknik pengumpulan data.

1. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan peninjauan atau pengamatan langsung, serta memperhatikan dan mengamati masalah yang diteliti⁴²

2. Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan variabel yang di ukur dan tau apa yang bisa di diharapkan dari responden.⁴³

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. sakala ini berinterasi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Pernyataan	Jawaban (skor)
	Positif (+)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3

⁴¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2013) hal 136

⁴² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*. (Yogyakarta: ANDI,2004), hal 76

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 142-145



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.

Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

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

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta tentang pemikiran tentang fenomena yang masih actual dengan masalah yang diteliti.⁴⁴

E. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian.⁴⁵

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keberhasilan suatu instrumen. Jadi, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus *product moment* (r hitung) dan dibandingkan dengan (r tabel), apabila nilai (r hitung) lebih besar dari nilai (r tabel) maka dinyatakan tidak valid. Semua data diolah menggunakan program SPSS (*statistical Product and Solutions*) versi 20.0 For Windows. Dengan pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

⁴⁴ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2008) hal 152

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung Alfabeta, 2013) halaman 237



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.

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

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran apakah angket tersebut dapat dipercaya. Suatu angket dikatakan reliabel apabila beberapa kali pengujian menunjukkan hasil yang reliabel sama. Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dengan menggunakan program aplikasi komputer yaitu SPSS 20.0.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan kemudian dianalisis dengan teknik persentase untuk mengetahui gejala yang muncul.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah peneliti kemukakan, terlebih dahulu peneliti harus menganalisa data yang telah peneliti peroleh dari lapangan. Dalam menganalisa data penulis menggunakan regresi linear sederhana yaitu dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua variabel (satu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) dengan bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + bX$$

keterangan:

Y = Variabel dependent (Variabel terikat atau di pengaruhi)

X = Variabel independent (Variabel bebas atau mempengaruhi)

a = Konstanta regresi

b = Kemiringan garis regresi

Sebelum melakukan teknik analisis regresi sederhana ini, perlu dilakukannya uji normalitas dan uji linearitas untuk melihat bentuk data

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.

apakah sudah normal dan linear. selanjutnya untuk melihat bentuk kolerasi anantara variabel metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan cara uji korelasi product moment.

Metode analisis korelasi product Moment yaitu korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variable dengan variable lain. Untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y penelliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0 for Windows.

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian ini adalah melalui tabel dibawah ini .

Pedoman interpretasi nilai kolerasi variabel.⁴⁶

Bobot Nilai	Alternatif Jawaban
0,80 – 1,00	Sangat Berpengaruh
0,60 -0,799	Berpengaruh
0,40 – 0,599	Cukup Berpengaruh
0,20 – 0,399	Kurang Berpengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Berpengaruh

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. (Bandung Alfabeta, 2013) halaman 250

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Ringkas Bank Rakyat Indonesia (BRI)

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

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

BRI berawal dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”. Bank ini merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi untuk melayani masyarakat Indonesia atau orang-orang pribumi. Resminya, lembaga ini berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI hingga sekarang.⁴⁷

Setelah Indonesia berhasil merdeka pada tanggal 17 Agustus 1945 dari penjajahan Belanda dan Jepang, BRI menjadi bank pertama RI berdasarkan

⁴⁷ <https://bri.co.id/info-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.

peraturan pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1. Pada masa peperangan pertahanan kemerdekaan pada tahun 1948. BRI sempat berhenti beroperasi selama setahun. BRI beroperasi kembali pada tahun 1949 setelah adanya perjanjian Renville antara Indonesia dan Belanda untuk berdamai dan Indonesia tetap merdeka.

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

Bank Rakyat Indonesia (BRI) mengalami perubahan lagi pada tahun 1990an, dan berubah menjadi PT (Perseroan Terbatas) melalui UU Perbankan No. 7 Tahun 1992. Pada awal perubahannya menjadi PT, kepemilikan BRI dikuasai oleh Pemerintah Indonesia 100%. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia menjual kepemilikannya sebanyak 30% dan nama resmi BRI, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, masih digunakan hingga sekarang.⁴⁸

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

⁴⁸ *Ibid*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

B. Visi, Misi, Dan Tujuan Bank Rakyat Indonesia (BRI)

1. Visi

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

2. Misi

- a. BRI senantiasa melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. BRI senantiasa memberikan pelayanan prima dengan memberikan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional serta memiliki budaya dengan basis kinerja (*performance-driven-culture*), teknologi informasi yang handal dan *future ready*, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif. Hal ini



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.

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

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

3. Tujuan

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

4. Nilai Utama Perusahaan:

- a. *Integrity* (Integritas): berpikir, berkata, dan berperilaku terpuji.
- b. *Professionalism* (Sikap Profesional): berkomitmen bekerja hingga tuntas dan akurat dengan kemampuan terbaik dan penuh tanggung jawab.
- c. *Trust* (Kepercayaan): membangun keyakinan dan saling percaya di antara pemangku kepentingan demi kemajuan Perseroan.
- d. *Innovation* (Inovasi): mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menemukan solusi dan gagasan baru untuk menghasilkan produk/kebijakan dalam menjawab tantangan permasalahan.
- e. *Customer Centric* (Terpusat pada Pelanggan): menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan.⁴⁹

C. Struktur Nama Organisasi dan Nama Jabatan Struktural dan Non Struktural

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

⁴⁹ <https://sejarahlengkap.com/lembaga-pemerintah/sejarah-berdirinya-bank-bri>

organisasi Bank menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan dan aktifitas serta fungsi yang di batasi. Struktur organisasi Bank yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa. Selain daripada itu struktur organisasi Bank juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.⁵⁰

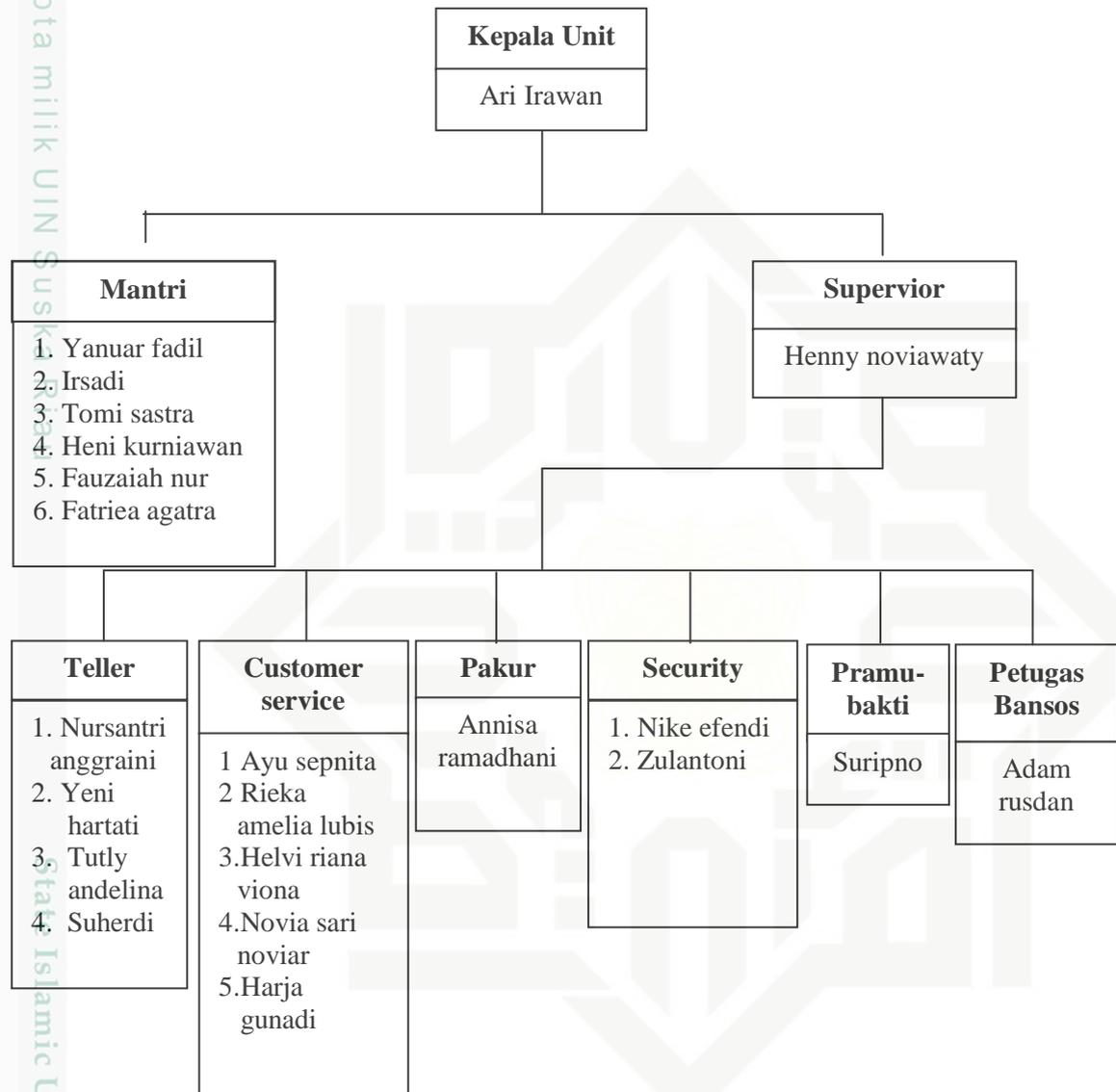
Data karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan Kota Pekanbaru tahun 2021 :

NAMA	JABATAN	PN
Ari Irawan	Kepala Unit	00059346
Henny Noviawati	Supervisor Unit	00004553
Yanuar Fadli	Associate Mantri 1	00112335
Irsadi	Associate Mantri 1	00208790
Tomi Sastra Irawan	Associate Mantri 1	00224109
Heru Kurniawan	Associate Mantri 1	00246901
Fauziah Nur	Junior Associate Mantri	00177818
Fatria agatra	Junior Associate mantri	00273495
Nursantri anggraini	Junior teller	00251961
Yeni hartati	Junior Teller	00257178
Tutty andelina	Junior Teller	00254576
Suherdi	Junior Teller	00248506
Helvi riono viana	Jinior customer service	00289669
Rieka Amalia Lubis	Jinior customer service	00288473
Ayu Sepnita	Jinior customer service	00254403
Harja Gunadi	Junior customer service	00268584
Novita sari noviar	Junior customer service	00254406
Suripno	Pramubakti	90088816
Annisa rahmadhani	Pelaksana fungsi administrasi KUR mikro	90092080
Adam rusdan	Petugas Bansos	90130150
Nike Efendi	Satpam	90115278
Zulantoni	Satpam	90100252

⁵⁰

<https://marten28blog.wordpress.com/2015/10/10/sistem-operasional-dan-struktur-organisasi-bank/>

Gambar 4.1
Stuktur Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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.

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 PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan dapat disimpulkan bahwa:

1. Aspirasi karir memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan .
2. Pada penelitian ini terlihat bahwa adalah 0,949 dengan signifikansi 0,000, karena signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya ada hubungan yang signifikan antara aspirasi karir dengan motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Marpoyan.
3. Besar pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja karyawan Bank BRI Unit Marpoyan ialah sebesar 90% hal ini terlihat pada hasil output SPSS Analisis Regresi Sederhana dimana R Square sebesar 0,900.
4. Bentuk pengaruh yang terjadi antara aspirasi karir dan motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan ialah berbentuk positif, hal ini terlihat dari hasil output SPSS Korelasi Product Moment yang bernilai positif sebesar 0,949. Pengaruh yang positif bermakna bahwa semakin tinggi aspirasi karir maka semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah aspirasi karir maka semakin rendah motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Setelah mengetahui adanya pengaruh aspirasi karir terhadap motivasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI), maka karyawan di harapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki, sehingga kualitas kerja pegawai dapat lebih baik.

2. Aspirasi karir yang tinggi bagi karyawan juga perlu diimbangi dengan meningkatkan kemampuan dan skill melalui kegiatan pelatihan atau kegiatan di luar lingkungan kerja yang sesuai dengan bidang karir yang diinginkan karyawan.

© Hak cipta milik 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.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Eprints@UNY, Aspirasi Karir, <http://eprints.uny.ac.id/66546/1/BAB%20II.pdf> (Diakses 2 Juni 2020 pukul 20:49)
- Faridah, Nailil “ *Hubungan Antara Aspirasi Karir Dengan Kematangan Vokasional Pada Siswa Smk Walisongo 1 Gempol Pasuruan*” Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya. 2014
- Fitria, pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan bank muamalat indonesia cabang palangkaraya. (205. institut agama islam negeri palangka raya).
- Hadi Sutrisno, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: ANDI, 2002)
- <https://bri.co.id/info-perusahaan>
- KBBI Online, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan>. Diakses 2 Juni 2010 21:09
- Liana, Ovi. *Pengaruh Motivasi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Aliko Danasamo Permai Jakarta*, 2019
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)
- Nur'aini Fajar. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia. 2017S
- Pramandhika Ananto, *Motivasi Kerja Dalam Islam*, 2011
- Pramoko, Weldo Rochmad. “ *ASPIRA.SI ANAK JALANAN*”. Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya. Januari 2016.
- Prasetyo Bambang. Jannah, Miftahul Lina, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010)
- Putra, Indra mahardika. *Business Modal And Business Plan Di Era 4.0*. Yogyakarta: Quadrant. 2019
- Rahmad. *Bimbingan Karir*. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia. 2013
- Saleh, Adnan Achiruddin, *Bimbingan Konseling Islami Berbasis Kecerdasan Majemuk (Sebuah Perspektif Dan Aplikatif)*

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Saputra Rici “Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktual Di Kementerian Agama Kabupaten kampar” Skripsi program sarjana Bimbingan Konseling Islam UIN SUSKA Riau. Pekanbaru 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sule, Erni tisnawati. Priansa, Doni Juni. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Bandung: PT refika aditama,2018)
- Surah At-Taubah: 105
- Surah- Al-Ankabut: 60
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Prenadamedia Group. 2019
- Suwatno. Priansa, Donni Juni. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta,2014)
- Tagala, Mustadin. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo persada. 2018
- Thoha Miftah. *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia. 1980
- Widiastuti,Nunik. *Aspirasi Karir Siswa SMA Berdasarkan Status Sosial Ekonomi dan Gender* Vol. 1 NO. 2 Juli 2017
- Zulamri, *Bimbingan Dan Konseling Industri* (2015)

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 1

KUESIONER PENELITIAN *Pengaruh Aspirasi karir Terhadap Motivasi Kerja*

ANGKET UNTUK PEGAWAI

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Tanggal Pengisian:

B. Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan benar dan beri tanda silang (x) pada jawaban anda.

Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral atau Tidak Berpendapat
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini searah dengan keinginan hati saya					
2	Jabatan saya sejalan dengan pendidikan saya					
3	Latar belakang pendidikan saya memberikan peluang untuk di promosikan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu					
5	Keberhasilan dibidang tertentu membuat saya percaya diri bahwa bidang tersebut adalah passion saya					
6	Kegagalan dibidang tertentu membuat saya termotivasi untuk bekerja keras untuk dimasa depan					
7	Saya bisa menyeimbangkan antara cita-cita yang tinggi dengan usaha saya untuk mencapainya					
8	Saya merasa senang pada diri saya dengan pencapaian jabatan saya saat ini					
9	Meskipun mengalami masalah, saya tetap dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan					

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.

	pekerjaan					
10	Saya merasa senang dengan cita-cita saya walaupun menurut orang lain tidak realistis					
11	Saya termotivasi untuk mendapatkan karir yang lebih bagus dari orang lain					
12	Saya merasa mampu untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi dari saat ini					
13	Apabila saya bekerja keras maka saya akan me dapatkan hasil yang maksimal					
14	Orang-orang disekitar saya tidak segan-segan meminta pendapat saya untuk persoalan mereka					
15	Keluarga selalu memberikan motivasi untuk selalu bekerja maksimal disaat saya merasa lemah					
16	Rekan kerja menerima saya dengan baik membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
17	Saya tidak suka dengan lingkungan kerja yang tidak bisa menghargai orang lain					
18	Saya merasa senang apabila atasan saya memuji hasil kerja saya					
19	Melalui media massa saya mendapat informasi tentang isu-isu terbaru, termasuk dalam dunia pekerjaan					
20	Media massa sebagai sarana mendapatkan informasi, sehingga saya memiliki wawasan yang luas					
21	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
22	Menurut saya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
23	Saya memiliki pengetahuan sesuai kompetensi kerja saya					
24	Lingkungan kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berprestasi dalam bekerja					
25	Peralatan kerja yang lengkap dapat mendukung kenerja pegawai					
26	Saya mampu beradaptasi dengan tekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan maupun diluar					



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					
27	Sebagai pegawai saya menyadari betapa pentingnya mengupdate pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi					
28	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status pegawai					
29	Hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai membuat merasa nyaman dalam bekerja					
30	Kebijakan atasan mampu memicu motivasi saya dalam bekerja					
31	Pimpinan memberikan pujian dan mendukung apabila ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik					
31	Saya dapat menyeimbangkan anantara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya					
33	Saya tetap dapat memenuhi kewajiban saya terhadap keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
34	Saya mampu memotivasi diri saya sendiri untuk membuat organisasi berhasil					
35	Pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan saya					
36	Hubungan antar sesama rekan kerja dalam kegiatan di luar lingkungan pekerjaan perlu ditingkatkan agar lebih akrab dalam bekerja					
37	Pekerjaan saya berhubungan dengan kepentingan konsumen, sehingga saya harus meningkatkan pengetahuan sesuai tutunan perubahan kebijakan yang ada					
38	Pimpinan selau berkoordinasi dengan pegawai segala sesuatu yang terkait dengan pencapaian tugas pekerjaan					
39	Menurut saya disiplin kerja yang baik akan mudah menduduki jabatan yang lebih tinggi					
40	Saya merasa tidak tenang apabila mendengar kejadian kriminal terjadi disekitar lingkungan tempat saya bekerja					

41	Kondisi yang aman dalam bekerja sangatlah penting					
42	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
43	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas					
44	Saya mampu menggunakan potensi diri					
45	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					

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

Nama	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20	jumlah
Arif	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	84
Dika	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	92
Fitri	2	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
Agung	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	88
Roza	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	4	2	1	1	1	4	3	2	37
Audri	1	2	1	2	3	1	1	2	2	4	5	4	5	1	1	1	1	1	3	4	45
Zulfikar	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	94
Sombaon	4	2	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	87
Yustika	1	2	1	1	3	2	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	3	61
Mira	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	2	4	5	4	86
r hitung	0.809825	0.741436	0.808347	0.804367	0.896308	0.979619	0.790085	0.750848	0.731273	0.775138	0.660887	0.66704	0.663453	0.726058	0.797049	0.835915	0.861328	0.687602	0.637507	0.822847	
r tabel	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	0.632	
V/T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

1. Diarahkan untuk menulis seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Penelitian yang berkaitan dengan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tesis, disertasi, dan karya tulis lainnya.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Lampiran 3

TABEL HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Status
Aspirasi Karir (X)	1	0,809	0,632	Valid
	2	0,741	0,632	Valid
	3	0,808	0,632	Valid
	4	0,804	0,632	Valid
	5	0,896	0,632	Valid
	6	0,979	0,632	Valid
	7	0,790	0,632	Valid
	8	0,750	0,632	Valid
	9	0,731	0,632	Valid
	10	0,775	0,632	Valid
	11	0,660	0,632	Valid
	12	0,667	0,632	Valid
	13	0,663	0,632	Valid
	14	0,726	0,632	Valid
	15	0,797	0,632	Valid
	16	0,835	0,632	Valid
	17	0,861	0,632	Valid
	18	0,687	0,632	Valid
	19	0,637	0,632	Valid
	20	0,822	0,632	Valid
Motivasi Kerja (Y)	1	0,688	0,632	Valid
	2	0,663	0,632	Valid
	3	0,670	0,632	Valid
	4	0,889	0,632	Valid
	5	0,761	0,632	Valid
	6	0,671	0,632	Valid
	7	0,657	0,632	Valid
	8	0,736	0,632	Valid
	9	0,835	0,632	Valid
	10	0,678	0,632	Valid
	11	0,847	0,632	Valid
	12	0,836	0,632	Valid
	13	0,806	0,632	Valid
	14	0,842	0,632	Valid
	15	0,695	0,632	Valid
	16	0,689	0,632	Valid
	17	0,665	0,632	Valid
	18	0,799	0,632	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau	19	0,751	0,632	Valid
	20	0,669	0,632	Valid
	21	0,758	0,632	Valid
	22	0,647	0,632	Valid
	23	0,754	0,632	Valid
	24	0,657	0,632	Valid
	25	0,807	0,632	Valid

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	20

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	25

Lampiran 4

HASIL OLAHAN DATA SPSS

Descriptive Statistics

N	Mean	Std. Deviation
22	88,36	9,404
22	113,18	11,454
22		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,61318379
Most Extreme Differences	Absolute	,174
	Positive	,174
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,817
Asymp. Sig. (2-tailed)		,516

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

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Aspirasi Karir	Between Groups	(Combined)	2614,106	11	237,646	16,834	,000
		Linearity	2481,116	1	2481,116	175,758	,000
		Deviation from Linearity	132,990	10	13,299	,942	,537
	Within Groups	141,167	10	14,117			
	Total		2755,273	21			

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2481,116	1	2481,116	181,000	,000 ^b
	Residual	274,157	20	13,708		
	Total	2755,273	21			

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Aspirasi Karir

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

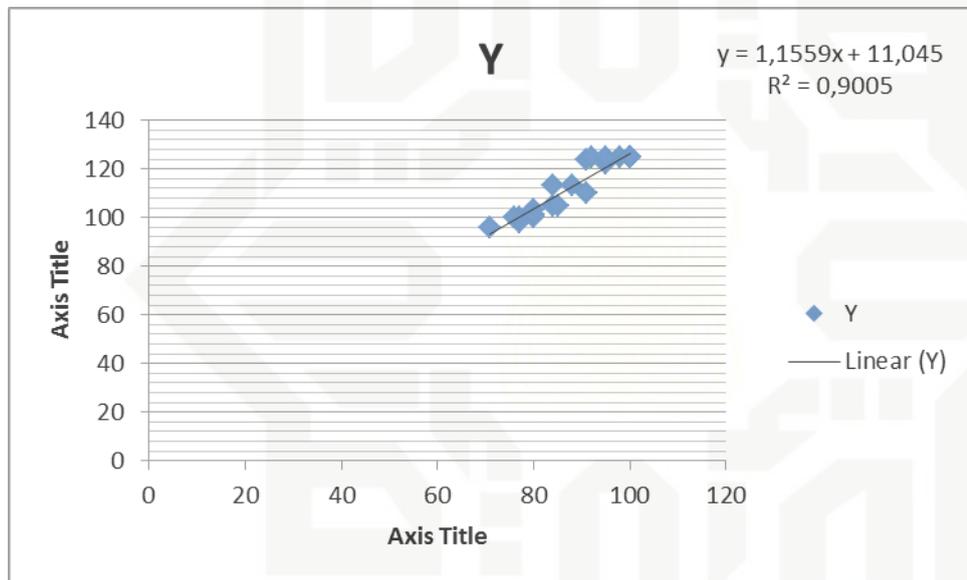
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,949 ^a	,900	,896	3,702

- a. Predictors: (Constant), Aspirasi Karir
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

kurva dari hasil analisis regresi sederhana



Hasil Uji Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,045	7,633		1,447	,163
	Aspirasi Karir	1,156	,086	,949	13,454	,000

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Aspirasi Karir	Motivasi Kerja
Aspirasi Karir	Pearson Correlation	1	,949**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	22	22
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,949**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	22	22

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

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 5

DOKUMENTASI



© Hak cipta milik 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.



© Hak cipta milik 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.



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 كلية الدعوة و الاتصال
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

: B-7747/Un.04/PP.00.9/10/2020
 : Biasa
 : 1 Berkas
 : Penunjukan Pembimbing
 a.n. Endah Puspita Arum

Pekanbaru, 13 Oktober 2020

Kepada Yth.
Dr. Miftahuddin, M.Ag
 Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **Endah Puspita Arum** NIM. 11742200841 dengan judul "**Pengaruh Aspirasi Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Marpoyan**" saudara menjadi pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut.

Bimbingan yang saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu **6 (enam) bulan**.

Atas kesediaan & perhatian saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
 Dekan,



Dr. Nurdin, MA
 NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan :
 Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

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

1. Menghindari pengulangan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Menghindari pengulangan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/40995
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : F.IV.PP.00.9/2511/2021** Tanggal **8 April 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

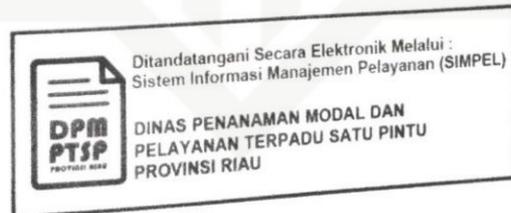
- 1. Nama : **ENDAH PUSPITA ARUM**
- 2. NIM / KTP : **11742200841**
- 3. Program Studi : **BIMBINGAN KONSELING ISLAM (BKI)**
- 4. Jenjang : **S1**
- 5. Alamat : **PEKANBARU**
- 6. Judul Penelitian : **PENGARUH ASPIRASI KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) MARPOYAN**
- 7. Lokasi Penelitian : **BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) UNIT MARPOYAN**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 23 April 2021



Tembusan :
Disampaikan Kepada Yth :
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
PIMPINAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) UNIT MARPOYAN
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
yang bersangkutan

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



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

Model 54

KANTOR CABANG PEKANBARU LANCANG KUNING
Menara BRI Pekanbaru Lt 1-2, Jl. Jendral Sudirman No. 12 Kel. Tangkerang Tengah Kec. Marpoyan Damai
Telepon : (0761) 862355, 47418, 47419
Facsimile : (0761) 862356
E-Mail : c1079@corp.bri.co.id
Website : http://www.bri.co.id

SEGERA

12 April 2021

Kepada Yth.
Kepala/Pemimpin Unit Marpoyan
Di Tempat

B.252.e-KC/XVII/SDM/04/2021
(satu) Set
Izin Penelitian an Endah Puspita Arum

SURAT PENGANTAR

Jumlah	Uraian	Keterangan
1 (satu) Set	Tanggapan Penelitian Mahasiswa Uin Suska Riau	Dikirim dengan Hormat untuk dapat diproses sesuai dengan ketentuan (Untuk diperhatikan kerahasiaan data Bank). Terimakasih.

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
KANTOR CABANG LANCANG KUNING



BAJU ROSDIJANTO
PEMIMPIN CABANG

Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

UIN SUSKA RIAU

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau