

**STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

Amanah Anggoro Bikhotmi

NIM: 15490069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amanah Anggoro Bikhotmi

NIM : 15490069

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan
Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul
“Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada
Karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta” adalah asli
hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-
bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 26 April 2019
Yang menyatakan,



Amanah Anggoro Bikhotmi
15490069



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Amanah Anggoro Bikhotmi

NIM : 15490069

Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 23 April 2019
Pembimbing Skripsi,

Dr. Subiyantoro, M. Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Jum'at tanggal 3 Mei 2019 dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, akan setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi pebaikan seperlunya, kami selaku konsultan berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Amanah Anggoro Bikhotmi

NIM : 15490069

Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 23 Mei 2019

Konsultan,

Dr. Subiyantoro, M. Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

HALAMAN PENGESAHAN



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
FM-UINSK-BM-05-03/R0

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B.137/Un.02/DT.PP.009/5/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :
**STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Amanah Anggoro Bikhotmi
NIM : 15490069
Telah dimunaqasyahkan : Jum'at, 3 Mei 2019
Nilai Munaqasyah : A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

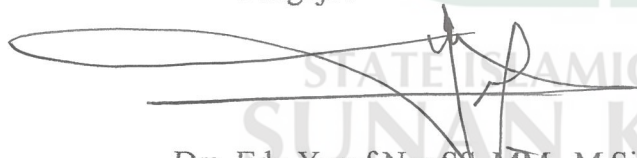
TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang


Dr. Subiyantoro, M. Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji I

Penguji II


Drs. Edy Yusuf Nur SS, MM., M.Si
NIP. 19671226 199203 1 001
Yogyakarta,


Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. Ahmad Arifi, M. Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amanah Anggoro Bikhotmi

NIM : 15490069

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (Atas pemakaian jilbab dalam Ijazah Sarjana saya. Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab). Saya akan menanggung sendiri tanpa melibatkan pihak lain, termasuk institusi saya menempuh program S1.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran.

Yogyakarta, 13 April 2019

Yang menyatakan,



Amanah Anggoro Bikhotmi
15490069

HALAMAN MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ
انْشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ لَا وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ {المجادلة: 11}

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah SWT Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Mujadilah: 11)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, Mushaf wa Tarjamah, (Jakarta: Al-Qur'an Tajwid, 2011), hal. 543.

HALAMAN PERSEMBAHAN

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah peneliti panjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan, keimanan, dan keislaman sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa senantiasa curahkan kepada Nabi Akhir Zaman yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mambawa kita dari zaman kejahiliyahan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan saat ini.

Dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul “STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA” tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rasa hormat peneliti mengucapkan banyak terimakasih, kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan bagi saya selama menjadi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi untuk selalu kreatif, inovatif, dan produktif.
3. Bapak Zainal Arifin, M.Pd., selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi dan arahan selama menjadi mahasiswa.
4. Bapak Muhammad Qowim, S.Ag., selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan dukungan yang sangat berguna dalam keberhasilan saya selama menempuh studi.
5. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sedia meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran

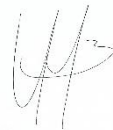
untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam menyusun skripsi ini.

6. Penguji 1 Bapak Drs. Edy Yusuf Nur SS, MM, M. dan Penguji 2 Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M. Si Si yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk menguji serta memberi masukan dalam skripsi ini.
7. Kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan segenap karyawan. Bapak Lasa Hs selaku Kepala Perpustakaan UMY dan segenap karyawan yang telah memberikan kesempatan, meluangkan waktu, dan membantu selama peneliti melakukan penelitian skripsi ini.
8. Keluargaku tercinta, Bapak Suhartono, Ibuk Waljiyanti, dan Adikku Arrafi Rahmadhani. Kuucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga atas do'a, kasih sayang, dukungan, perhatian, dan motivasi.

Peneliti berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan, dan dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, Aamiin.

Yogyakarta, 4 Mei 2019

Peneliti,



Amanah Anggoro Bikhhotmi

NIM. 15490069

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	8
E. Sistematika Pembahasan	13
BAB II: KAJIAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	15
A. Kajian Teori	15
1. Strategi Pengembangan Karir.....	15
2. Produktivitas Kerja Karyawan.....	19
3. Perpustakaan Perguruan Tinggi.....	27

4. Keterkaitan antara Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja di Perpustakaan	29
B. Metode Penelitian.....	31
1. Jenis Penelitian	31
2. Subjek Penelitian	32
3. Teknik Pengumpulan Data	34
4. Uji Keabsahan Data	37
5. Teknik Analisa Data	39
BAB III: GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA	41
A. Identitas Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	41
B. Sejarah Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	43
C. Visi dan Misi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	45
D. Tujuan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	46
E. Data Sumber Daya Manusia Perpustakaan UMY	47
F. Struktur Organisasi Perpustakaan UMY	51
BAB IV: ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA	56
A. Strategi Pengembangan Karir Perpustakaan UMY	56
B. Produktivitas Kerja Karyawan Perpustakaan UMY	73
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Produktivitas Kerja Karyawan Perpustakaan UMY	90
BAB V: PENUTUP	97
A. Simpulan	97
B. Saran	99
C. Kata Penutup	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Daftar Sumber Daya Manusia Perpustakaan UMY	48
Tabel 2 : Prestasi Pustakawan Perpustakaan UMY	61
Tabel 3 : Hasil Karya Pustakawan Perpustakaan UMY	62
Tabel 4 : Hasil Karya Pustakawan Perpustakaan UMY	64
Tabel 5 : Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan UMY	76
Tabel 6 : Daftar Sumber Daya Manusia Perpustakaan UMY	78
Tabel 7 : Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan UMY	82
Tabel 8 : Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan UMY	84
Tabel 9 : Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan UMY	86
Tabel 10 : Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan UMY	88

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur Organisasi UMY 43

Gambar 2 : Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta 51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjuk Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Berita Acara Seminar
Lampiran IV	: Surat Persetujuan Perubahan Judul Skripsi
Lampiran V	: Surat Ijin Penelitian
Lampiran VI	: Pedoman Wawancara
Lampiran VII	: Catatan Lapangan
Lampiran VIII	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran IX	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran X	: Sertifikat PLP I
Lampiran XI	: Sertifikat PLP II
Lampiran XII	: Sertifikat KKN
Lampiran XIII	: Sertifikat ICT
Lampiran XIV	: Sertifikat IKLA
Lampiran XV	: Sertifikat TOEC/TOEFL
Lampiran XVI	: Sertifikat Sospem
Lampiran XVII	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XVIII	: Curriculum Vitae
Lampiran XIX	: Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Amanah Anggoro Bikhotmi, *Strategi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang mana dalam pengelolaan tersebut terdapat pengembangan karir dalam menjadikan karyawan produktif. Dalam meningkatkan karyawan produktif tentunya berbagai cara dapat dilakukan, salah satunya dengan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan karir yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan cara reduksi data, *display data*, dan menarik kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Strategi pengembangan karir yang dilakukan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah: (a) mengikut sertakan karyawan dalam kompetisi dan *call for paper*, (b) mendorong karyawan untuk memiliki karya ilmiah, (c) aktif dalam perserikatan Muhammadiyah, (d) bimbingan dari Kepala Perpustakaan dan pemberian akomodasi dari biro sumber daya manusia Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, (e) studi lanjut, seminar dan pelatihan *softskill*. (2) Produktivitas kerja karyawan dilihat dari: (a) sikap kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran dan penilaian dari rekan kerja, (b) sertifikasi dan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh pada penempatan unit kerja, (c) hubungan antar pegawai dan pimpinan dapat dilihat pada penilaian Kepala Perpustakaan, (d) manajemen produktivitas mengenai pencapaian hasil kerja, (e) efisiensi tenaga kerja berkaitan dengan tugas tambahan, (f) kewirausahaan yakni usaha karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Kata Kunci : Strategi, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan salah satunya adalah perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa dan dosen.² Tanpa adanya perpustakaan tersebut perguruan tinggi tidak akan melaksanakan program Tridharma perguruan tinggi, yang mana di dalamnya terdapat sumber daya manusia atau tenaga kependidikan yang mengelola dan memberikan pelayanan bagi dosen dan mahasiswa. Oleh karena itu, untuk memberikan pelayanan yang baik, maka sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa dan dibekali dengan berbagai keterampilan yang sejalan dengan bidang kerjanya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional:

“Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.”³

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan dalam mengelola manusia untuk mencapai tujuan organisasi melalui berbagai cara manajerial yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dengan melalui

² F. Rahayuningsih, *Pengelolaan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 7.

³ Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS & Peraturan Pemerintah R.I Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan serta Wajib Belajar, (Bandung: Citra Umbra, 2014), hal. 21.

berbagai kegiatan yang saling berurutan mulai dari desain pekerjaan pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia; rekrutmen; seleksi, pelatihan dan pengembangan; penilaian prestasi kerja; pengelolaan karir; penggajian, tunjangan, dan insentif; etika dan serikat kerja.⁴ Salah satu kegiatan yang dilakukan di organisasi atau lembaga dalam mengelola sumber daya manusia yakni dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan yakni salah satunya adalah menerapkan pengembangan karir untuk karyawan yang dapat menjadikan karyawan lebih produktif.

Karir (*karier*) adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau yang diemban selama masa kerja. Secara istilah karir digunakan untuk menunjukkan kepada orang lain terkait dengan peran dan status yang dimiliki.⁵ Perencanaan karir (*career planning*) merupakan proses seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran tersebut. Dalam membangun karir merupakan tanggungjawab setiap masing-masing individu karyawan, yang mana karyawan lebih mengetahui potensinya serta kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya.⁶ Pengaruh utama dalam pengembangan karir adalah kemauan serta kesanggupan seseorang individu dalam mengemban tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya. Dengan adanya program pengembangan karir yang ada

⁴ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal.15.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), hal.121.

⁶ Marihot Ta Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Gramedia, 2009), hal.220.

di organisasi, karyawan dapat merencanakan karirnya dengan fasilitas yang diberikan organisasi.⁷

Pengembangan karir sangat penting dilakukan dalam instansi atau lembaga, karena pengembangan karir merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan pada diri karyawan untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan Rian Fitri Rahma Dewi, bahwa pengembangan karir yang dilakukan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengembangan karir dilakukan oleh karyawan dengan memperlihatkan kemampuan yang dimilikinya kepada atasan agar mendapat penilaian yang baik. Sehingga atasan atau pimpinan dapat memberikan penilaian yang baik pula bagi karyawan.⁸ Pemberian kesempatan pengembangan karir tersebut haruslah mempertimbangkan berbagai hal, seperti prestasi kerja, keterampilan, serta kerjasama tim. Dikarenakan pengembangan karir akan memberikan pengaruh baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam produktivitas kerjanya. Akan tetapi, dalam penelitian tersebut tidak mengkaji mengenai strategi atau upaya yang dilakukan oleh lembaga dalam mengembangkan karir karyawan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), hal.163.

⁸ Rian Fitri Rahma Dewi, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Dana Insani di Gunung Kidul)", *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017, hal.71.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Nise Setyawati, menyatakan bahwa dalam organisasi atau lembaga tersebut memiliki indikator-indikator yang dapat dilakukan dalam mengembangkan karir karyawan, yaitu: prestasi kerja, kesetiaan karyawan, mentors dan sponsor, dukungan dari bawahan, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi.⁹ Melalui penetapan kebijakan tersebut, seorang karyawan dapat memilih salah satu cara tersebut dalam upaya pengembangan karirnya. Dalam penelitian tersebut belum membahas mengenai produktivitas kerja karyawan setelah pengembangan karir dilaksanakan. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Rustam Supendy dan Harsum, bahwa pengembangan karir yang diterapkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.¹⁰ Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir yang diterapkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang telah dilakukan pada umumnya tidak dilakukan di lembaga pendidikan yang mana di lembaga pendidikan khususnya perpustakaan memiliki sumber daya manusia yang berperan besar dalam mengelola perpustakaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan yang mana dalam menjadikan lembaga pendidikan yang memiliki kualitas baik tentunya sumber daya manusia yang ada pun harus dikelola dengan baik pula.

⁹ Nise Setyawati, "Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung", diakses pada tanggal 15 November 2018, pukul 20.45. <http://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-nisesetya-21934>

¹⁰ Rustam Supendy dan Harsum, "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari, *Jurnal Mega Aktiva*, 7 (2) Agustus 2018: 69.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu organisasi atau lembaga pendidikan yang menerapkan pengembangan karir bagi karyawannya. Penerapan pengembangan karir bukan semata-mata untuk kepentingan lembaga, melainkan untuk kepentingan karyawan pula. Sumber daya manusia perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dibedakan menjadi dua yakni administrasi dan pustakawan, tentunya terdapat strategi atau cara tertentu dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Meskipun demikian, sumber daya manusia perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menjadi satu kesatuan dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, perlunya strategi pengembangan karir yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu indikator karyawan dapat dikatakan produktif adalah adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.¹¹ Karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai perintah atasan, hal tersebut dilakukan pula oleh karyawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karyawan tersebut melaksanakan tugas sesuai perintah atasannya, yang mana tugas yang diberikan merupakan bukan tugas pokoknya. Meskipun demikian, tentunya pimpinan tersebut mengetahui terlebih dahulu mengenai latar belakang serta kemampuan yang dimiliki oleh

¹¹ Sedarmayanti, *Restruktur dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hal.258.

karyawannya.¹² Oleh karena itu, peneliti berupaya meneliti strategi pengembangan karir yang diterapkan bagi karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan karir yang diterapkan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan setelah diterapkannya pengembangan karir?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat produktivitas kerja karyawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini memiliki tujuan dan kegunaan sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah:

- a. Untuk mengetahui pengembangan karir yang dilakukan pada karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah

¹² Hasil Observasi pada bagian pelayanan dan informasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Rabu 14 November 2018 bertempat di Perpustakaan Pusat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui sejauh mana Kepala Perpustakaan dalam mengambil keputusan dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

a. Secara Teoretik

- 1) Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan mengenai strategi pengembangan karir yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam mengembangkan karir yang dimiliki karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan serta wawasan mengenai cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Penelitian ini diharapkan menjadi wawasan mengenai penghambat dan pendukung dalam menjadikan karyawan produktif dalam pekerjaan.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran bagi pimpinan terkait dengan pengembangan karir yang diberlakukan bagi karyawan.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran bagi pimpinan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir dalam meningkatkan produktivitas kerja

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir telah banyak dilakukan. Pengembangan karir dilakukan untuk mengembangkan organisasi atau lembaga yang memiliki pengaruh baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pengembangan karir tidak semata-mata dilakukan hanya untuk kepentingan organisasi, melainkan untuk kepentingan individu atau karyawan tersebut. Berdasarkan penelaahan yang telah dilakukan, maka penelitian terkait pengembangan karir, yakni sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang telah dilakukan oleh Rian Fitri Rahma Dewi mengenai pengaruh karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Dana Insani Gunung Kidul. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa, karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunung Kidul dengan signifikansi variabel independen pertama (X_1) $\alpha = 0,05$. Artinya karyawan yang memiliki kepribadian yang baik, jujur, dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki, serta dapat menjaga kesetiaan terhadap lembaga, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga.¹³ Terdapat pula pengaruh antara pengembangan

¹³ Rian Fitri Rahma Dewi, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Dana Insani di Gunung Kidul), *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017, hal. 69.

karir terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dinyatakan bahwa hasil regresi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,650 > 1,687$ dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$. Pengembangan karir yang dilakukan oleh BMT Dana Insani dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengenyam pendidikan lanjut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta dengan karyawan menunjukkan keahliannya dan meningkatkan keahliannya, maka karyawan dapat mengikuti pengembangan karir selanjutnya.¹⁴

Kedua, penelitian yang telah dilakukan oleh Abu Hasan Ali Al As' Ary mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Adanya pola hubungan antara atasan dan bawahan dengan memberikan rasa senang dan nyaman di tempat kerja, maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengembangan karir yang dilakukan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengembangan karir diberikan kepada karyawan, akan menjadikan karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh lembaga, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.¹⁶ Kemudian, Penerapan disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerjanya seorang karyawan dapat mencerminkan karyawan tersebut memiliki tingkat

¹⁴ *Ibid.*, hal.71

¹⁵ Abu Hasan Ali As' Ary, "Pengaruh Gaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hal. 95.

¹⁶ *Ibid.*, hal. 96.

kepedulian yang tinggi terhadap aturan-aturan yang diterapkan pada lembaga, sehingga dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.¹⁷

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ripul Reja terkait dengan pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai PT. Astra Internasional Tbk-Honda Yogyakarta. Menyatakan bahwa, karyawan yang memiliki karakteristik individu seperti keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam mengembangkan karirnya yang dinyatakan berdasarkan hasil uji t dengan hasil signifikan $0,008 < 0,05$. Begitu pula karakteristik organisasi berpengaruh pada pengembangan karir karyawan dengan hasil uji t $0,000 < 0,05$. Penerapan pengembangan karir pada lembaga tersebut direncanakan pada rencana kerja organisasi, yang mana pengembangan karir diberikan kepada karyawan dengan beberapa kualifikasi tertentu. Kemudian, prestasi kerja akan mempengaruhi pada pengembangan karir karyawan dengan hasil signifikan melalui uji t sebesar $0,034 < 0,05$.¹⁸ Prestasi kerja yang diraih seorang karyawan dalam masa periode tertentu akan berpengaruh pada pengembangan karir yang diinginkan. Prestasi kerja karyawan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menempatkan karyawan tersebut pada jenjang karir tertentu.

¹⁷ *Ibid.*, hal. 97.

¹⁸ Ripul Reja. "Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Organisasi, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir (Studi pada Pegawai PT. Astra Internasional Tbk-Honda Yogyakarta)", *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hal.75.

Keempat,, pengembangan karir yang dilakukan dalam Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung memiliki 5 (lima) indikator yakni prestasi kerja, kesetiaan karyawan pada organisasi atau lembaga, mentors dan sponsor, dukungan dari bawahan, dan kesempatan untuk menumbuhkan rasa memiliki organisasi atau instansi. Salah satu dari indikator tersebut menunjukkan keberhasilan dalam mengembangkan sumber daya manusia organisasi atau lembaga tersebut yakni mentors dan sponsor.¹⁹ Selain itu pengembangan karir yang dilakukan secara terus menerus akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, kompetensi, penilaian kerja, dan intensif.

Kelima, penelitian yang serumpun juga dilakukan oleh Rusman Supendy dan Harsum dalam mencari pengaruh antara pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari yang mana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap upaya yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kantor PT. Pos (persero) Kendari. Terdapat 36 sampel yang digunakan dalam penelitian, dengan sampel tersebut didapatkan hasil 13 orang pegawai (36,1%) mendapatkan pengembangan karir yang sesuai dengan yang diinginkannya dan sebanyak 23 orang pegawai (63,9%) mendapatkan pengembangan karir tidak sesuai

¹⁹ Nise Septyawati, "Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung", diakses pada tanggal 15 November 2018, pukul 20.45. <http://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-niseseptya-21934>

dengan yang diinginkannya. Kemudian, dari pegawai yang mengikuti pengembangan karir tersebut dapat dilihat tingkat produktivitas kerjanya. Terdapat 15 orang pegawai (41,7%) dan sebanyak 21 orang (58,3%) tingkat produktivitas kerjanya kurang baik.²⁰ Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya pengembangan karir yang diterapkan dilembaga atau organisasi akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini tentunya berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya lebih menekankan pada adanya pengaruh antara karakteristik individu, pengembangan karir dengan kinerja, dan meneliti adanya pengaruh antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja. Dalam beberapa penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir yang diterapkan dengan produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, belum dilakukan penelitian mengenai strategi pengembangan karir yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlunya penelitian mengenai strategi pengembangan karir yang efektif dan efisien dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti berupaya meneliti mengenai strategi pengembangan karir yang diterapkan di lembaga pendidikan yakni

²⁰ Rustam Supendy dan Harsum, "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari, *Jurnal Mega Aktiva*, 7 (2) Agustus 2018: 68-69.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dirancang dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dan pembaca dalam menulis serta mengembangkan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan sistematika yang tersusun berdasarkan urutan bab dengan diikuti berbagai urutan sub bab. Pada urutan sub bab berisi mengenai isi dari penelitian yang dilakukan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Bab I, pada bab ini berisi tentang pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang yang berisi mengenai penjelasan dengan menunjukkan permasalahan dan signifikansi penelitian. Kemudian berisi rumusan masalah yang berisi mengenai rumusan permasalahan dalam penelitian yang di latar belakang oleh permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang. Tujuan dan kegunaan penelitian berisi mengenai target penelitian dan manfaat hasil penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Kajian penelitian terdahulu berisi mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan serta relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dan sistematika pembahasan berisi mengenai penjelasan isi skripsi yang sistematis dari setiap bab hingga sub bab untuk mempeejelas dan mempermudah peneliti dalam penulisan skripsi.

Bab II, berisi mengenai landasan teori strategi pengembangan karir, produktivitas kerja karyawan dan gambaran umum mengenai perpustakaan perguruan tinggi. Serta metode

penelitian yang meliputi kajian teori dan penguraian metode penelitian yang digunakan dalam penelitian serta langkah-langkah yang dilakukan dalam pengambilan data dan pengolahan data.

Bab III, berisi mengenai gambaran umum Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang terdiri dari identitas Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sejarah Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, visi dan misi, tujuan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, data sumber daya manusia, dan struktur organisasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Bab IV, berisi tentang hasil penelitian yang terkait dengan strategi pengembangan karir yang diterapkan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut diperoleh melalui analisa data dari data yang telah didapatkan lapangan. Serta mengulas hasil penelitian dengan menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan.

Bab V, berisi tentang penutup yang mencakup kesimpulan dari penelitian dan saran.²¹

²¹ Tim Dosen MPI, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2014), hal.6.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa temuan penting terkait dengan Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Strategi pengembangan karir yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Dalam mengembangkan karir karyawan, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengikutkan karyawan dalam kompetisi dan *call for paper*, mendorong karyawan untuk memiliki karya ilmiah dengan diberi motivasi baik Kepala Perpustakaan maupun rekan kerja, mengingat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan perserikatan Muhammadiyah maka karyawan diharuskan aktif di perserikatan baik didalam Universitas maupun diluar Universitas, bimbingan dan arahan dari Kepala Perpustakaan dalam mengembangkan karir karyawan dan akomodasi yang diberikan oleh Biro Sumber Daya Manusia, dan memberikan kesempatan mengikuti studi lanjut, seminar, dan pelatihan *soft skill* bagi karyawan. Dengan pengembangan karir tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Produktivitas kerja karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta setelah dilakukannya pengembangan karir dapat dikatakan meningkat dengan melihat dari tahun 2016 dengan rata-rata 78,5 presentase kinerja karyawan ke tahun 2018 yakni rata-rata presentase kinerja karyawan 82.5 dengan melihat hasil kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia dari tahun 2016 hingga 2018. Pemberian kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya, dapat mempermudah karyawan dalam bekerja yang secara tidak langsung memiliki peran dalam produktivitas kerja karyawan. Dalam mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan dengan melihat 6 faktor penentu produktivitas kerja karyawan, yaitu; sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar pegawai dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewirausahaan. Produktivitas kerja karyawan juga dilihat dari penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia.
3. Adapun faktor pendukung produktivitas kerja karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yakni; sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Tidak hanya faktor pendukung saja, akan tetapi ada pula faktor penghambat produktivitas kerja karyawan, yakni; masa kerja karyawan selama bekerja, jenjang pendidikan, dan status kepegawaian.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, kiranya terdapat saran baik untuk Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maupun peneliti selanjutnya, yakni:

1. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebaiknya lebih mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, mengingat bahwa prestasi yang telah dicapai dan karya yang dimiliki karyawan telah banyak.
2. Kesempatan yang telah diberikan Kepala Perpustakaan dan Biro Sumber Daya Manusia hendaknya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh karyawan.
3. Produktivitas kerja yang telah ada dapat ditingkatkan kembali, agar tidak adanya penurunan setiap tahunnya.
4. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam mengenai evaluasi pengembangan karir. Hal tersebut sangat diperlukan untuk mempertimbangkan pengembangan karir yang dilakukan oleh lembaga dapat dilakukan secara terus menerus atau tidak.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puja dan puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat, islam, dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu menjadi tauladan umat muslim. Peneliti menyadari bahwa, tidak adanya kemudahan dan kelancaran yang diberikan Allah SWT pasti tidak akan selesai penelitian ini. Oleh karena itu, penulis tak henti-hentinya mengucapkan syukur *alhamdulillah* atas karunia dan kelancaran yang diberikan Allah SWT.

Penyusunan skripsi ini terkait dengan Strategi Pengembangan Karir yang dilakukan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Tidak adanya yang sempurna didunia ini kecuali ciptaan Allah SWT, oleh karena itu penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Dengan begitu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga dengan terselesainya penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Yogyakarta, 20 April 2019

Penulis,



Amanah Anggoro Bikhhotmi

NIM. 15490069

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, Arasy, “Strategi Pengembangan Minat Wirasaha Melalui Proses Pembelajaran”, *E-Jurnal Manajemen Kinerja Universitas Narotama*, Vol.1, No.1, 2015.
- Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2005.
- As’Ary, Abu Hasan Ali, “Pengaruh Gaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Departemen Agama RI, Mushaf wa *Tarjamah*. Jakarta: Al-Qur’an Tajwid. 2011.
- Dewi, Rian Fitri Rahma, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Dana Insani di Gunung Kidul)”, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.
- F. Rahayuningsih, *Pengelolaan Perpustakaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Fatmawati, Endang, *Matabaru Penelitian Perpustakaan: dari SerQUA ke LibQUAL*, Jakarta: Sagung Seto, 2013.
- Gomes, Faustino Cardaso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1994.

Hariandja, Marihot Ta Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Gramedia, 2009.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pres, 2016.

Lasa Hs, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*, Yogyakarta: Ombak. 2017.

Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011.

Qalyubi, Syihabuddin, dkk, *Dasar- Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab UINSunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.

Reja, Ripul. “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Organisasi, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir (Studi pada Pegawai PT.Astra Internasional Tbk-Honda Yogyakarta)”, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016.

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, Bandung: Mandar Maju, 2011.

_____, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Bandung: Refika Aditama, 2014.

Septyawati, Nise. “Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”, diakses pada tanggal 15 November 2018, pukul 20.45

<http://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikomp-p-gdl-niseptya-21934>

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.

_____, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2006.

_____, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Supendy, Rustam, “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari, *Jurnal Mega Aktiva*, Vol.7 No.3, 2018.

Sutarno NS, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.

Tim Dosen MPI, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS & Peraturan Pemerintah R.I Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan serta Wajib Belajar, Bandung: Citra Umbra, 2014.

Suwarno,Wiji, *Perpustakaan dan Buku: Wacana Penulisan dan Penerbitan*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2011.

Wahjono, Sentot Imam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.

www.umy.ac.id diakses pada tanggal 7 Mei 2019, pukul 05.00 WIB.