

|                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| Yayasan Menara Bhakti   |                        |
| UNIVERSITAS MERCU BUANA |                        |
| Perpustakaan Pusat      |                        |
| Sumber :                | <i>Syamsudin</i>       |
| Tanggal :               | <i>02/01/13</i>        |
| No. Reg. :              | 1. <i>12130032</i>     |
|                         | 2. <i>Tm/51/13/025</i> |



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT JENDERAL MPR RI**

**KARYA AKHIR**

OLEH

**Nama : WIN IRIANTINA**

**NIM : 55109120 -102**

**PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2012**



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT JENDERAL MPR RI**

**KARYA AKHIR**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program  
Pascasarjana Program Magister Manajemen**

OLEH

**Nama : WIN IRIANTINA**

**NIM : 55109120 -102**

**PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2012**

## **ABSTRACT**

*Objectives that were defined in this study is to analyze and determine how strongly significant positive effect between the motivations Career Development Policy and Employee Performance General Secretariat of the People's Consultative Assembly of the Republic of Indonesia. Data obtained by giving questionnaires to 73 employees or respondent. Sampling techniques using Proportional Convenient Sampling. The research method used is causal, whereas the method of analysis using Structural Equation Modeling. The results of analysis of Career Development variables showed significant and positive effect on motivation. Motivational variables showed significant influence on the performance of employees, so the Career Development also have a positive influence on employee performance.*

*Advice can be given to career development is the organization can provide training and development, placing employees in accordance with the education and skills, conduct appointments in accordance with prevailing regulations. For motivation to treat all employees fairly. To improve the performance of both the time comes and discipline while at work, doing family gathering, outbound or recreation together. Party Organizations can create Occupation Competency Standard, Standard Operating Procedure for improvement in the future.*

*Keywords: career development, motivation and employee performance.*

## ABSTRAK

Tujuan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui seberapa kuat pengaruh positif signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. Data diperoleh dengan cara memberikan kuisioner kepada 73 Pegawai atau responden. Teknik pengambilan jumlah sampel menggunakan *Proportional Convenient*. Metode penelitian yang digunakan adalah kausal, sedangkan metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling*. Hasil dari analisis diperoleh bahwa variabel Pengembangan Karir menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Variabel Motivasi menunjukkan ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga Pengembangan Karir juga memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Saran yang dapat diberikan untuk pengembangan Karir adalah pihak organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan, menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan dan keahliannya, melakukan pengangkatan jabatan sesuai peraturan yang berlaku. Untuk Motivasi memperlakukan semua pegawai dengan adil. Untuk Kinerja meningkatkan disiplin baik waktu datang maupun ketika jam kerja, melakukan *family gathering*, *outbond* atau rekreasi bersama. Pihak Organisasi dapat membuat Standard Kompetensi Jabatan, Standar Operasional Prosedur demi perbaikan di masa yang akan datang.

Kata kunci : pengembangan karir, motivasi dan kinerja pegawai.

## PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal MPR RI.**

Bentuk Karya Akhir : Riset Pengambilan Keputusan

Nama : Win Iriantina

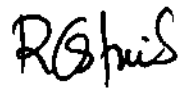
N I M : 55109120-102

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 6 September 2012

### Mengesahkan

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen**



**Dr. Rina Astini, SE,MM**

**Direktur Program Pascasarjana**



**Prof. Dr. Didik J. Racbini**

**Pembimbing Utama**



**Dr. Rina Astini, SE,MM**

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal MPR RI.**

Bentuk Karya Akhir : Riset Pengambilan Keputusan

Nama : Win Iriantina

N I M : 55109120-102

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 6 September 2012

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 6 September 2012



METERA  
TEMPE  
PANGKALAN  
TOL  
E7786A  
6000

Win Iriantina

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim,

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Karya Akhir ini. Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Karya Akhir ini disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana Program Magister Manajemen. Adapun judul dalam penelitian ini adalah : **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal MPR RI.”**

Selama penyusunan Karya Akhir ini penulis telah mendapatkan bantuan dan dorongan yang baik dari berbagai pihak. Dengan hati yang tulus penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Rina Astini, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, sekaligus pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan arahan, masukan berharga demi terselesaikan Karya Akhir ini dengan baik,
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, MS, selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana,
3. Bapak Prof. Dr. Didik J. Rachbini selaku Direktur Pascasarjana Universitas Mercu Buana,

4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah mengajar selama penulis menjalani masa kuliah,
5. Suamiku tercinta Sutrisno yang telah memberikan doa, dorongan dan perhatian serta cinta kasih yang tak terhingga,
6. Anak-anakku tersayang Kukuh Wicaksono dan Lugas Putranti Winastiti yang telah memberikan doa, motivasi dan semangat serta inspirasi,
7. Teman-teman kuliah Program Magister Pascasarjana Mercu Buana, angkatan XV, yang telah memberikan dorongan sehingga penulis menjadi lebih semangat mengerjakan Karya Akhir ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala kebaikan yang telah diberikan. Dalam penyusunan Karya Akhir ini penulis sudah berusaha untuk menyelesaikan dengan sebaik-baiknya, namun apabila ada kekurangan, kritik dan saran membangun demi perbaikan Karya Akhir ini penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, September 2012

Penulis

**Win Iriantina**



## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b> .....                          | i    |
| <b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....                         | ii   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                     | iii  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                      | iv   |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                                   | v    |
| <b>PERNYATAAN</b> .....                                   | vi   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                               | vii  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                   | ix   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                | xii  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                 | xiii |
| <b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....                             | xiv  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                              | xv   |
| <br>  |      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                            | 1    |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                         | 1    |
| 1.2. Identifikasi Masalah .....                           | 4    |
| 1.3. Rumusan Masalah .....                                | 6    |
| 1.4. Tujuan Penelitian .....                              | 6    |
| 1.5. Kegunaan Penelitian .....                            | 6    |
| <br>  |      |
| <b>BAB II DESKRIPSI ORGANISASI</b> .....                  | 8    |
| 2.1. Sejarah Singkat Majelis Permusyawaratan Rakyat ..... | 8    |
| 2.2. Lingkup Pekerjaan.....                               | 18   |
| 2.3. Sumber Daya.....                                     | 20   |
| 2.4. Tantangan .....                                      | 23   |
| 2.5. Proses Pekerjaan/Dukungan .....                      | 24   |

### **BAB III TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN**

|  |    |
|--|----|
| <b>DAN HIPOTESIS</b> .....   | 25 |
| 3.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....                               | 25 |
| 3.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia .....                  | 25 |
| 3.1.2. Upaya Memberdayakan Sumber Daya Manusia.....                    | 26 |
| 3.2. Kebijakan Pengembangan Karir.....                                 | 28 |
| 3.2.1. Pengertian Pengembangan Karir .....                             | 28 |
| 3.2.2. Perencanaan Karir.....  | 30 |
| 3.2.3. Strategi Karir .....  | 31 |
| 3.2.4. Pengembangan Karir.....   | 34 |
| 3.2.5. Tujuan Pengembangan Karir.....                                  | 38 |
| 3.3. Motivasi .....  | 40 |
| 3.3.1. Pengertian Motivasi .....                                       | 40 |
| 3.3.2. Teori Motivasi .....  | 42 |
| 3.3.3. Proses Motivasi .....   | 46 |
| 3.3.4. Teknik Motivasi .....   | 47 |
| 3.4. Kinerja .....   | 49 |
| 3.4.1. Pengertian Kinerja.....   | 49 |
| 3.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....                           | 51 |
| 3.4.3. Penilaian Kinerja.....  | 52 |
| 3.4.4. Unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.....                  | 54 |
| 3.5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi<br>dan Kinerja..... | 55 |
| 3.6. Penelitian Terdahulu .....  | 57 |
| 3.7. Kerangka Pemikiran.....   | 58 |
| 3.8. Hipotesis .....   | 59 |

### **BAB IV METODOLOGI PENELITIAN** .....

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 4.1. Obyek Penelitian .....    | 60 |
| 4.1.1. Tempat Penelitian ..... | 60 |
| 4.1.2. Waktu Penelitian .....  | 60 |

|                            |   |            |
|----------------------------|---|------------|
| 4.2.                       | Metode Penelitian .....   | 60         |
| 4.2.1.                     | Operasional Variabel.....   | 61         |
| 4.2.2.                     | Metode Pengumpulan Data.....                                      | 64         |
| 4.2.3.                     | Populasi dan Sampel.....  | 65         |
| 4.3.                       | Metode Analisis .....   | 67         |
| 4.3.1.                     | Uji Instrumen .....   | 68         |
| 4.3.2.                     | Uji Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....       | 70         |
| 4.4.                       | Uji Hipotesis .....   | 75         |
| <b>BAB V</b>               | <b>HASIL DAN ANALISIS.....</b>                                    | <b>77</b>  |
| 5.1.                       | Karakteristik Responden.....                                      | 77         |
| 5.2.                       | Uji Validitas dan Reliabilitas .....                              | 80         |
| 5.3.                       | Uji Kecocokan Model Pengukuran.....                               | 86         |
| 5.3.1.                     | Uji Kecocokan Model Variabel Kebijakan<br>Pengembangan Karir..... | 86         |
| 5.3.2.                     | Uji Kecocokan Model Variabel Motivasi.....                        | 87         |
| 5.3.3.                     | Uji Kecocokan Model Variabel Kinerja Pegawai.....                 | 88         |
| 5.3.4.                     | Uji Kecocokan Model Pengukuran.....                               | 89         |
| 5.3.5.                     | Reliabilitas Model .....  | 95         |
| 5.3.6.                     | Model Struktur.....   | 99         |
| 5.3.7.                     | Pengujian Hipotesis .....   | 101        |
| 5.3.8.                     | Koefisien Determinan ( $R^2$ ). .....                             | 102        |
| 5.4.                       | Korelasi antar Dimensi.....                                       | 103        |
| 5.5.                       | Pembahasan dan Hasil Penelitian .....                             | 105        |
| <b>BAB VI</b>              | <b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....</b>                            | <b>108</b> |
| 6.1.                       | Kesimpulan .....  | 108        |
| 6.2.                       | Rekomendasi .....   | 109        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> |   | <b>111</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>       |   | <b>114</b> |
| <b>RIWAYAT HIDUP.....</b>  |   | <b>167</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....  | 57  |
| Tabel 4.1 : Operasional Variabel Pengembangan Karir.....                           | 63  |
| Tabel 4.2 : Operasional Variabel Motivasi.....                                     | 61  |
| Tabel 4.3 : Operasional Variabel Kinerja Pegawai.....                              | 63  |
| Tabel 4.4 : Jumlah Pegawai Sekretariat Jenderal MPR RI.....                        | 66  |
| Tabel 4.5 : <i>Goodness-of-Fit</i> Indices.....                                    | 73  |
| Tabel 5.1 : Rekapitulasi Data Karakteristik Responden.....                         | 78  |
| Tabel 5.2 : Validitas Variabel Pengembangan Karir.....                             | 80  |
| Tabel 5.3 : <i>Reliability Statistic</i> Pengembangan Karir.....                   | 81  |
| Tabel 5.4 : Validitas Variabel Motivasi.....                                       | 82  |
| Tabel 5.5 : <i>Reliability Statistic</i> Motivasi.....                             | 83  |
| Tabel 5.6 : Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....                                | 84  |
| Tabel 5.7 : <i>Reliability Statistic</i> Kinerja Pegawai.....                      | 85  |
| Tabel 5.8 : Hasil Uji Kecocokan Model.....   | 91  |
| Tabel 5.9 : Hasil Uji Kecocokan Model setelah Respesifikasi_1.....                 | 94  |
| Tabel 5.10 : <i>Contruct Reliability, Variance Extracted</i> dan Reliabilitas..... | 98  |
| Tabel 5.11 : Hasil Uji Kecocokan Model Struktur.....                               | 100 |
| Tabel 5.12 : Hasil Pengujian Hipotesis.....  | 101 |
| Tabel 5.13a : Korelasi antar Dimensi Pengembangan Karir dengan Motivasi.....       | 103 |
| Tabel 5.13b : Korelasi antar Dimensi Motivasi dengan Kinerja Pegawai.....          | 104 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 : Dukungan Teknis dan Administrasi Sidang/Rapat MPR.....  | 24 |
| Gambar 2.2 : Tata Cara Peresmian Keanggotaan MPR.....                | 24 |
| Gambar 3.1 : Kerangka Pemikiran .....                                | 58 |
| Gambar 5.1 : Model Pengukuran Konstruk-Konstruk.....                 | 90 |
| Gambar 5.2 : Model Pengukuran Konstruk-Konstruk Respesifikasi_1..... | 92 |
| Gambar 5.3 : Model Struktur ( <i>T-Value</i> ).....                  | 99 |

## DAFTAR SINGKATAN

|            |   |  |
|------------|---|--|
| AGFI       | : | <i>Adjusted Goodness-of-Fit Index</i>                            |
| AMOS       | : | <i>Analysis of Moment Structural</i>                             |
| BAPERJAKAT | : | Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan                       |
| CFI        | : | <i>Comparative Fit Index</i>                                     |
| CMIN/DF    | : | <i>The Mininmm Sampel Discrepancy Function/Degree of Freedom</i> |
| DUK        | : | Daftar Urut Kepangkatan  |
| GFI        | : | <i>Goodness-of-Fit Index</i>                                     |
| n Ach      | : | <i>need for achievement</i>                                      |
| n Af       | : | <i>need for affiliation</i>                                      |
| n Pow      | : | <i>need for power</i>  |
| p          | : | probabilitas   |
| RMSEA      | : | <i>The Root Mean Square Error of Approximation.</i>              |
| SEM        | : | <i>Structural Eqution Modeling</i>                               |
| SPSS       | : | <i>Statistical Product and Service Solution</i>                  |
| TLI        | : | <i>Tucker Lewis Index</i>  |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1 : Lembar Kuesioner.....             | 114 |
| Lampiran 2 : Analisis <i>Frequencies</i> ..... | 118 |
| Lampiran 3 : Analisis Faktor.....              | 119 |
| Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas.....       | 143 |
| Lampiran 5 : Hasil Analisis SEM.....           | 145 |
| Lampiran 6 : Korelasi antar Dimensi.....       | 164 |
| Lampiran 7 : Struktur Organisasi.....          | 166 |