



**PENTINGNYA KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI  
VARIABEL MOTIVASI PADA SATUAN KERJA (SATKER)  
PENGELOLAAN UANG BI DI PULAU JAWA**



**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
DERI DAMARA SAKTI  
55120110006**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
TAHUN  
2022**



**PENTINGNYA KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI  
VARIABEL MOTIVASI PADA SATUAN KERJA (SATKER)  
PENGELOLAAN UANG BI DI PULAU JAWA**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Studi Magister Manajemen

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
DERI DAMARA SAKTI  
55120110006**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
TAHUN  
2022**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pentingnya Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi variabel Motivasi pada Satuan Kerja (Satker) Pengelolaan Uang BI di Pulau Jawa.

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif

Nama : Deri Damara Sakti

NIM : 55120110006

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 18 Agustus 2022

Mengesahkan  
Pembimbing



(Dr.Deden Kurniawan, S.H.,M.H.,M.E)

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr.Erna Sofriana Imaningsih, S.E., M.Si)



(Dr. Lenny Christina N, M.M)

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pentingnya Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi variabel Motivasi pada Satuan Kerja (Satker) Pengelolaan Uang BI di Pulau Jawa.

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif  
Nama : Deri Damara Sakti  
Nim : 55120110006  
Program : Magister Manajemen  
Tanggal : 18 Agustus 2022

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

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

Jakarta, 18 Agustus 2022



Deri Damara Sakti

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh :

Nama : **Deri Damara Sakti**  
NIM : **55120110006**  
Program Studi : **Magister Manajemen**

dengan judul “**PENTINGNYA KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH VARIABEL MOTIVASI PADA SATUAN KERJA (SATKER) PENGELOLAAN UANG BI DI PULAU JAWA**”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal **19/07/2022**, didapatkan nilai persentase sebesar **22%**.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Jakarta, 19 Juli 2022  
Administrator Turnitin



**Arie Pangudi, A.Md**

## ABSTRAK

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset terpenting yang sangat berharga di dalam organisasi. Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola SDM yang dimiliki dengan baik berdasarkan kinerja pegawainya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti dan menganalisa Pentingnya Kompetensi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai yang menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel mediasi (Intervening) pada Satuan Kerja (Satker) Pengelolaan Uang BI di Pulau Jawa. Analisis data ini menggunakan statistik deskriptif dengan Structural Equation Modeling (SEM) PLS Versi 3.2.9. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel, empat belas dimensi dan tiga puluh enam indikator. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, 2) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, 4) Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi, 5) Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi, 6) Motivasi memediasi pengaruh Positif dan Signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, 7) Motivasi memediasi pengaruh Positif dan Signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Pegawai.

**Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Pegawai**



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## ABSTRACT

*Basically, Source power Human (HR) is a something one set most important which is very valuable inside organization. Reject measuring success something company could seen from how something company could manage human resources owned with good based on performance his Goal from study this is for research and analyze Importance Competence, Development Career on Performance using variable motivation as variable mediation (Intervention) on Unit BI Money Management Work on the Island Java . study this use design study quantitative with explanatory survey method, namely data collection using questionnaire with model scale like. Collection sample data respondent's employee organic that can as many as 300 respondents. Analyze this data use statistics descriptive with Structural Equation Modeling (SEM) PLS Version 3.2.9. in study this use empathy variable, empathy mercy dimension and three twenty six indicator. Research results this state that: 1) Competence important significant on Performance, 2) Development Career important significant on Performance, 3) Motivation important significant on Performance, 4) Competence important Positive and Significant to Motivation, 5) Development Career important Positive and Significant to Motivation, 6) motivation mediate influence Positive and Significant competence on Employee Performance, 7) Motivation mediate influence Positive and Significant development Career on Employee Performance.*

*Keywords : Competence, Development Career, Motivation, Employee Performance*



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“Pentingnya Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Karyawan yang di mediasi variabel Motivasi pada Satuan Kerja (Satker) Pengelolaan Uang BI di Pulau Jawa”**. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr.Deden Kurniawan, S.H.,M.H.,M.E selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada :

1. Rektor Dr.Harwikarya, M.T. selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr.Erna Sofriana Imaningsih, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M, selaku dosen penguji sekaligus Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Kasmir,SE.,MM selaku dosen penelaah ujian, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
5. Seluruh Staf, Asisten Pengajar serta karyawan tata usaha Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana atas dukungan yang diberikan
6. Teristimewa, kedua orangtua serta mertua, adik-adik serta keluarga tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Terspesial kepada Inna Mulyani selaku istri tercinta, yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan support, doa serta motivasi semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
8. Para Pegawai BI khususnya pada rekan-rekan Satker Pengelolaan Uang di seluruh wilayah Pulau Jawa, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
9. Kepada rekan-rekan Reguler II Angkatan 37 yang bersama-sama saling mendukung dan memberikan motivasi dalam penelitian ini.



10. Kepada semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu dimana telah mendukung penulis dalam tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.



Jakarta, 18 Agustus 2022

Penulis

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## HALAMAN DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR HASIL TEST TURNITIN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Batasan dan Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Kontribusi Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	25
2.3 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	40
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	41
3.3 Populasi dan Sampel .....	45
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	47
3.5 Metode Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	57
4.2 Statistik Deskriptif .....	77
4.3 Hasil Analisis Data Partial Least Square.....	86
4.4 Pembahasan .....	120
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	127
5.2 Saran .....	130
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	135
<b>LAMPIRAN</b> .....	139
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	149

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey yang mempengaruhi Kinerja pegawai Pegawai ..	10
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey terkait Variabel yang digunakan .....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Jurnal Nasional dan Internasional) .....	26
Tabel 3.1 Definisi Konseptual Penelitian .....	41
Tabel 3.2 Variabel Penelitian .....	43
Tabel 3.3 Jumlah Populasi Pegawai Organik BI Pulau Jawa .....	45
Tabel 3.4 Skala Penilaian untuk Variabel X dan Y .....	49
Tabel 4.1 Milestrone Transformasional Sejarah BI .....	59
Tabel 4.2 Komposisi Persentase SDM berdasarkan status pegawai .....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	80
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	81
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Dinas .....	82
Tabel 4.7 Deskripsi Data Hasil Kuesioner Variabel Kompetensi .....	83
Tabel 4.8 Deskripsi Data Hasil Kuesioner Variabel Pengembangan Karir ....	84
Tabel 4.9 Deskripsi Data Hasil Kuesioner Variabel Intervening Motivasi ....	85
Tabel 4.10 Deskripsi Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja pegawai .....	86
Tabel 4.11 Nilai <i>loading factor</i> dari dimensi kompetensi .....	92
Tabel 4.12 Nilai <i>loading factor</i> dari variabel kompetensi .....	93
Tabel 4.13 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-2) dimensi kompetensi .....	94
Tabel 4.14 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-2) variabel kompetensi .....	95
Tabel 4.15 Nilai <i>loading factor</i> dari dimensi pengembangan karir .....	96
Tabel 4.16 Nilai <i>loading factor</i> dari variabel pengembangan karir .....	96
Tabel 4.17 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-2) dimensi pengemb. Karir .	98
Tabel 4.18 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-2) variabel pengemb. Karir .	98
Tabel 4.19 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-3) dimensi pengemb. Karir .	99
Tabel 4.20 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-3) variabel pengemb. Karir .	100
Tabel 4.21 Nilai <i>loading factor</i> dari dimensi motivasi .....	101
Tabel 4.22 Nilai <i>loading factor</i> dari variabel motivasi .....	101
Tabel 4.23 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-2) dimensi motivasi .....	102
Tabel 4.24 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-2) variabel motivasi .....	103
Tabel 4.25 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-3) dimensi motivasi .....	104
Tabel 4.26 Nilai modifikasi (pengujian tahap ke-3) variabel motivasi .....	104
Tabel 4.27 Nilai <i>loading factor</i> dari dimensi kinerja pegawai .....	105
Tabel 4.28 Nilai <i>loading factor</i> dari variabel kinerja pegawai .....	106
Tabel 4.29 Nilai <i>Average Variance Extrcted</i> (AVE) setiap variabel .....	106
Tabel 4.30 Hasil pengujian <i>Discriminant Validity</i> ( <i>Cross Loading</i> ) .....	107

**Lanjutan Halaman (Lampiran Tabel)**

Tabel 4.31 Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i> pada setiap variabel .....	108
Tabel 4.32 Hasil pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Croanbach's Alpha</i> ..	109
Tabel 4.33 Nilai R-Square dari model penelitian .....	111
Tabel 4.34 Nilai F-Square dari model penelitian .....	113
Tabel 4.35 Hasil pengujian <i>Bootsraping Koefisien Jalur (Path Coefisien)</i> ...	114
Tabel 4.36 Hasil Uji Pengaruh antar variabel .....	118
Tabel 4.37 Hasil nilai <i>Total Spesific Indirect Effect</i> .....	119
Tabel 4.38 Hasil <i>Total Effect</i> .....	120



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tren Pencapaian Kinerja pegawai BI di 5 Pulau di Indonesia ....	7
Gambar 2.1 Diagram Kerangka Berfikir .....	38
Gambar 3.1 Diagram Alur Penelitian (Model Hubungan antar Variabel) .....	51
Gambar 4.1 Strukur Organisasi BI .....	66
Gambar 4.2 Jalur Distribusi Uang Rupiah di BI .....	76
Gambar 4.3 Alur Bisnis Proses Pengelolaan Uang Rupiah .....	77
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	80
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	81
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Dinas .....	82
Gambar 4.8 Gambar Model Struktural antar Variabel dan Dimensi .....	87
Gambar 4.9 Hasil Loading Factor antar Variabel .....	89
Gambar 4.10 Hasil Loading Factor antar variabel yang telah di modifikasi ..	90
Gambar 4.11 Hasil loading factor antar variabel yang telah di modifikasi ke-2	91
Gambar 4.12 Loading Factor Variabel Kompetensi .....	92
Gambar 4.13 Modifikasi (Pengujian tahap ke-2) Hasil Loading Factor pada Variabel Kompetensi .....	94
Gambar 4.14 Loading Factor Variabel Pengembangan Karir .....	96
Gambar 4.15 Nilai Loading Factor Modifikasi (Pengujian tahap ke-2) variabel Pengembangan Karir .....	97
Gambar 4.16 Nilai Modifikasi (Pengujian tahap ke-3) Loading Factor pada Variabel Pengembangan Karir .....	99
Gambar 4.17 Nilai Loading Factor Variabel Motivasi .....	100
Gambar 4.18 Nilai Modifikasi (Pengujian tahap ke-2) Loading Factor pada variabel Motivasi .....	102
Gambar 4.19 Nilai Modifikasi (Pengujian tahap ke-3) Loading Factor pada variabel Motivasi .....	103
Gambar 4.20 Nilai Loading Factor Variabel Kinerja pegawai .....	105
Gambar 4.21 Hasil Uji Bootstraping Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> ) .....	115

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuesioner Penelitian G-Form .....	139
Lampiran 2 - Kinerja Pegawai di Wilayah Pulau Jawa.....	142
Lampiran 3 - Variabel yang mempengaruhi di tiap Satker Wilayah P.Jawa ..	144
Lampiran 4 - Analisa Sem-PLS .....	146
Lampiran 5 - Hasil Outer Model .....	147
Lampiran 6 - Hasil Analisis Bootstraping ( <i>Path Coefficients</i> ) .....	148
Lampiran 7 - <i>Curriculum Vitae</i> (CV) .....	149

