

Yayasan Menara Bhakti	
UNIVERSITAS MERCU BUANA	
Perpustakaan Pusat	
Sumber :	5
Tanggal :	15-1-09
No. Reg. :	1. T08090161
	2. TE/09/161



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL**

KARYA AKHIR

Oleh

TETI YUNIAR ANDRIATI

55106120107

Buku ini milik
PERPUSTAKAAN UMB
Harap dijaga keutuhannya

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL**

KARYA AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Pascasarjana Program Magister Manajemen**

Oleh

TETI YUNIAR ANDRIATI

55106120107

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008**

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : TETI YUNIAR ANDRIATI

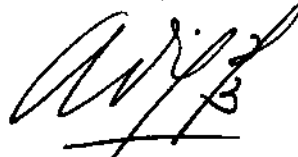
N I M : 55106120107

Program : Pascasarjaan Program Magister Manajemen

Tanggal : 21 September 2008

Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr.Ir. Har Adi Basri, M.Ec.

Pembimbing



Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Psi.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam karya akhir ini:

Judul : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia
Dan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Teti Yuniar Andriati

NIM : 55106120107

Program : Pasca Sarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 19 September 2008

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan dan karya saya sendiri dengan bimbingan dosen pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercubuana

Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di Perguruan Tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 19 September 2008



Teti Yuniar Andriati

ABSTRAK

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai peran strategis dalam menjalankan fungsi sebagai salah satu unsur pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Mengingat pelayanan yang diberikan adalah perlindungan hukum dibidang Hak Kekayaan Intelektual maka sudah barang tentu akan terkait pula dengan bidang ekonomi nasional bahkan hubungan dan kepercayaan dunia usaha internasional. Dengan tugas dan fungsi yang sangat penting baik bagi masyarakat maupun bagi pemerintah sendiri sudah barang tentu harus didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan pada akhirnya bagi pembangunan nasional. Untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kinerjanya baik, sebagai organisasi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sudah barang tentu membuat kebijakan dibidang pendidikan dan latihan serta pengembangan karir yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai bagi kinerja organisasi. Hubungan antara Pendidikan dan Latihan didasarkan bahwa kinerja tidak terjadi dengan sendirinya melainkan terbentuk karena faktor kemampuan dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan arah positif pada tingkat sedang antara pendidikan dan latihan serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, artinya mempunyai dampak pada tingkat sedang kepada kepuasan yang berhubungan dengan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran kebijakan yang sangat mungkin diambil pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yakni peserta pendidikan dan latihan harus jelas kriterianya dan berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Pengembangan karir harus dikelola dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin dan jelas. Selain memperhatikan latar belakang pendidikan dan senioritas dalam pengembangan karir harus pula memperhatikan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Pendisiplinan pegawai harus dilakukan dengan memperbesar tanggungjawab atasan langsung pegawai, menggunakan cara yang progressive serta adanya toleransi pada batas-batas tertentu.

ABSTRACT

Directory General of Intellectual Property Rights is one of the parts of government which has strategic act to run the function as one of part of government service to the public. Refer to the service to give law protection in Intellectual Property Rights therefore it's also connect to the national economic sector and relation to the trust of international business.

The task and function is very important to the public and to the government itself that why it has to be supported by the availability of human resources who has the capability to give the good contribution to the organization and at the end to the national development.

To provide the qualified of human resources, Directory General of Intellectual Property Rights makes the policy in educating and training for carrier path in order to increase the employees performance and at the end it could increase the organization performance.

The research is studying the influence between the human resources development and carrier path to the employees' satisfaction in Directory General of Intellectual Property Rights based on the importance of employees' productivity to the organization. The connection between the education and training based on the facts that the productivity is not happened alone but it could be realized by influencing of capability and motivation factor.

The research result shows there are the significant influence with positive signal in the medium level between education and training also carrier path to the working satisfaction, it's mean that it has an impact in the medium level to the employees satisfaction which is had connection to the employees performance in Directory General of Intellectual Property Rights.

The research also gives several policy suggestions to the Directory General of Intellectual Property Rights to be considered such as the criteria of participant to join the education and training must be evaluated by the performance. The carrier path has to manage and conduct well and clear. Besides also concern the background of education and seniority of the employees, in the carrier path also has to concern the employees' performance. To force the employees discipline has to implementing by enlarging the superior responsibility, by using the progressive way and also the tolerant at the some limitations.

DAFTAR ISI

	Halaman
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Keterbatasan Penelitian	7
1.6. Sistematika Penulisan	8
BAB II : GAMBARAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL	
HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL.....	10
2.1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi.....	10

2.2. Struktur Organisasi	11
2.3. Sumber Daya Manusia	18
2.4. Administrasi Hak Kekayaan Intelektual	24
2.4.1. Penyelesaian Permohonan Hak Kekayaan Intelektual	24
2.4.2. Keuangan	27
BAB III : LANDASAN TEORI.....	30
3.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	30
3.1.1. Pendidikan dan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
3.1.2. Motivasi dan Teori Motivasi	37
3.1.3. Teori Motivasi Instrumental	45
3.1.4. Teori Proses.....	47
3.1.5. Teori Dorongan.....	48
3.1.6. Teori Insentif	49
3.2. Pengembangan Karir	49
3.3. Kepuasan Kerja	61
3.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	60
3.3.1.1. Sebagai keluaran (output)	62
3.3.1.2. Sebagai suatu proses	62
3.3.1.3. Sebagai suatu kontekstual.....	62
3.3.2. Bagi para Pejabat Eselon	65

3.3.3. Bagi para karyawan	65
3.3.4. Bagi organisasi	66
3.3.5. Penilaian Kepuasan Kerja	68
3.3.6. Metode Penilaian Kepuasan Kerja	72
3.3.7. Manfaat Penilaian Kepuasan Kerja	74
3.4. Pendidikan dan Latihan.....	77
3.4.1. Pengertian Pendidikan dan Latihan	77
3.4.2. Manfaat Pendidikan dan Latihan.....	82
3.4.3. Metode Pendidikan dan Latihan.....	84
3.5. Penilaian Efektifitas Pelatihan	87
3.6 Pengembangan Karir	89
3.7. Dicapainya sukses oleh seseorang dalam pekerjaannya	91
3.8. Peran Individu, Para Pejabat Eselon dan Organisasi dalam Pengembangan Karir.....	94
3.9. Fokus Pengembangan Karir	96
3.10. Manfaat Pengembangan Karir	97
3.11. Daur Karir	97
3.12. Beberapa Sistem Pengangkatan Pegawai	100

BAB IV	: METODE PENELITIAN	107
4.1.	Metode Penelitian	108
4.1.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	108
4.1.2.	Populasi dan Sampel	108
4.2.	Teknik Pengumpulan Data	110
4.2.1.	Angket (kuesioner)	110
4.2.2.	Pengamatan Langsung	111
4.2.3.	Wawancara	111
4.3.	Variabel dan Indikator Penelitian.....	111
4.2.	Analisis Data	112
4.2.1.	Diskripsi Sampel	113
4.2.2.	Diskripsi Variabel	113
4.2.3.	Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	114
4.2.4.	Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	115
4.2.5.	Korelasi Sperman Rho	116
4.2.6.	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	118
BAB V	: HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN.....	119
5.1.	Koding Data	119
5.2.	Tabulasi Data	119
5.3.	Rencana Analisis	119
5.4.	Analisis Data	120

5.4.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	120
5.4.2. Distribusi Frekuensi dan Presentasi Variabel	124
5.4.3. Analisa Hubungan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat	152
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.....	156
6.1. Kesimpulan	156
6.2. Saran-Saran	157
DAFTAR PUSTAKA	159
LAMPIRAN	163

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman :
2.1. Personil Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual berdasarkan golongan kepegawaian.....	21
2.2. Personil Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Berdasarkan Jabatan	21
2.3. Personil Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual berdasarkan pendidikan	22
2.4. Data Statistik Permohonan Pendaftaran Hak Cipta.....	24
2.5. Data Statistik Permohonan Pendaftaran Desain Industri.....	25
2.6. Data Statistik Permohonan Pendaftaran Paten.....	26
2.7. Data Statistik Permohonan Pendaftaran Merek.....	26
2.8. Data Statistik Anggaran Rutin	28
2.9. Data Statistik Anggaran Pembangunan	28
2.10. Data Statistik Anggaran Penerimaan Negara Bukan Pajak	29
2.11. Data Statistik Anggaran Rutin	29
3.1. Komposisi Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	33

3.2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Masa Kerja.....	34
3.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan/Ruang	35
3.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	36
3.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Latihan	37
3.6. Kepuasan Kerja yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja.....	43
3.7. Keterkaitan Teori ERG Aldefer dengan Teori Maslow.....	47
3.8. Tahapan Pengembangan Karir.....	55
3.9. Perbandingan antara Pendidikan dan	82
4.1. Sampel Penelitian.....	111
4.2. Variabel dan Indikator Penelitian	113
5.1. Hasil Analisis Butir Instrument Pendidikan dan Latihan.....	123
5.2. Hasil Analisis Butir Instrument Pengembangan Karir	124
5.3. Hasil Analisis Butir Instrument Kepuasan Kerja	125
5.4. Distribusi Frekuensi Diklat	127
5.5. Statistik Pernyataan-pernyataan untuk Variabel Diklat.....	129
5.6. Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	137
5.7. Statistik Pernyataan-pernyataan untuk Variabel Pengembangan Karir	139
5.8. Distribusi FrekuensiKepuasan Kerja.....	144
5.9. Statistik Pernyataan-pernyataan untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	146
5.10. Interpretasi Koefesien Korelasi.....	157
5.11. Pengaruh Variabel Bebas dan Variabel Terikat Kepuasan Kerja	158
5.12. Koefesien Determinasi.....	159

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman :
1. Kerangka Pemikiran	7
3.1. Proses Motivasi Menurut Grenberg dan Baron	39
3.2. Teori Motivasi Bertingkat Maslow	42
3.3. Proses Pengembangan Karir	52
2. Siklus Manajemen Kepuasan Kerja.....	66
3. Organizational Career Development.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	Halaman :
1. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pendidikan Dan Latihan.....	163
2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	166
3. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja	169
4. Distribusi Frekuensi Variabel	175
5. Output Korelasi dan Regresi.	184
6. Uji Beda Mean Untuk Variabel Berdasarkan Pendidikan, Masa Kerja dan Jabatan..... ..	185
7. Pertanyaan kuesioner	190
8. Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual	194

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati serta mengucapkan puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Akhir ini. Adapun tujuan dari penyusunan Karya Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana di Jakarta.

Untuk mempermudah pembahasan, penulis menyusun Karya Akhir ini dengan melakukan penelitian di kantor tempat penulis bekerja di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Dimana penelitian ini melibatkan 111 responden dari berbagai tingkat jabatan mulai dari staf sampai dengan tingkat pejabat eselon yang mewakili 438 pegawai di lingkungan kantor penulis bekerja.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Dr. AA. Anwar Prabu Mangkunegara selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan sabar serta perhatian hingga penulis dapat menyelesaikan Karya Akhir ini. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu dalam rangka penyusunan Karya Akhir ini, yaitu :

1. Para Bapak dan Ibu Dosen pada Program Pasca Sarjana Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan pengetahuan bagi penulis selama proses belajar.

2. Pimpinan dan rekan-rekan kerja di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang telah memberikan ijin dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang penulis edarkan sebagai pengumpulan data didalam menyusun Karya Akhir.
3. Orang tua, kakak-kakak dan adik-adik yang telah memberikan dorongan semangat dan doa restu selama menjadi proses belajar selama ini.
4. Suami dan anak-anak ku yang tetap setia serta penuh pengertian mendampingi penulis menyusun Karya Akhir sampai larut malam, dengan memberi motivasi secara terus menerus.
5. Para staf administrasi dan tata usaha Program Pasca Sarjana yang telah membantu kelancaran dalam proses pengajuan Karya Akhir ini.
6. Rekan-rekan Angkatan IX kampus Meruya yang saling mendukung dan kompak satu sama lain yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Mengingat keterbatasan kemampuan, tenagadan waktu yang ada pada diri penulis, maka penulis menyadari bahwa Karya Akhir ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Akhir kata semoga bantuan dan kebaikan dari berbagai phak yang telah diberikan dalam penyusunan Karya Akhir ini akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa dan penulis berharap agar kiranya Karya Akhir ini dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan.

Jakarta, September 2008

Teti Yuniar Andriati