

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN
ALAM (P4TK IPA)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia**



Oleh:

TESSA REGHINASALMA PUTRI

1607557

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN

FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2020

LEMBAR HAK CIPTA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN
PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (P4TK IPA)**

Oleh:

TESSA REGHINASALMA PUTRI

1607557

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Tessa Reghinasalma Putri 2020

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2020

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, fotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

TESSA REGHINASALMA PUTRI

1607557

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PERMBERDAYAAN
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN
ALAM (P4TK IPA) BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung,20.....

Pembimbing Akademik,



Drs. Hendri Winata, M.Si.

NIP. 196206171988031003

Mengetahui,

Ketua Prodi Pendidikan Manajemen Perkantoran,



Dr. Sambas Ali Muhidin., S.Pd. M.Si.

NIP. 197406272001121001

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Bandung, 11 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan

Tessa Reghinasalma Putri

NIM. 1607557

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (P4TK IPA)

Oleh :

Tessa Reghinasalma Putri
1607557

Skripsi ini dibimbing oleh:
Drs. Hendri Winata, M.Si.

Organisasi ialah satu kesatuan yang didalamnya terdapat orang-orang yang memiliki maksud dan kesamaan tujuan. Di dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut maka memerlukan pengalokasian sumberdaya manusia yang baik agar tujuan bisa dicapai. Pengalokasian sumberdaya manusia ini bertujuan untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik. Penelitian yang dilakukan ini di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel Pengembangan Karir dan Variabel Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran efektivitas dari pengembangan karir dan bagaimana gambaran dari tingkat kinerja pegawai. Adapun tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 responden. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai struktural di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa gambaran dari pengembangan karir berada dalam kategori efektif begitu juga untuk gambaran dari tingkat kinerja pegawai berada dalam kategori cukup tinggi. adapun hasil uji perhitungan uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja pegawai dapat ditingkatkan menggunakan pengembangan karir.

Kata kunci: *pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (P4TK IPA)

By:

Tessa Reghinasalma Putri
1607557

This research is guided by:
Drs. Hendri Winata, M.Si.

An organization is a unit in which there are people who have the same goals and objectives. In the organization to achieve these goals it requires the allocation of good human resources so that goals can be achieved. The allocation of human resources aims to obtain good employee performance. This research was conducted at the Center for the Development and Empowerment of Teachers and Natural Science Education Personnel (P4TK IPA). This study uses two variables, namely the variable career development and employee performance variables. This study aims to determine how the description of the effectiveness of career development and how to describe the level of employee performance. The other objective of this study is to determine whether there is an effect of career development on employee performance at the Center for Development and Empowerment of Teachers and Natural Science Education Personnel (P4TK IPA). The method used in this research is a survey method with the data collection technique used is a questionnaire. The population in this study were 89 respondents. Respondents in this study were structural employees at the Center for Development and Empowerment of Natural Science Educators and Education Personnel (P4TK IPA). The data analysis technique used in this research is simple regression. The results of data processing show that the description of career development is in the effective category as well as the description of the employee performance level is in the high enough category. As for the results of the calculation of the hypothesis test, the results show that career development has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, employee performance can be improved using career development.

Keyword : *Career development, Employee performance*

DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1. Kajian Teori	15
2.1.1. Konsep Dasar Pengembangan Karir	15
2.1.2. Konsep Dasar Kinerja Pegawai	24
2.1.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.4. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE DAN DESAIN PENELITIAN	43
3.1. Obyek Penelitian.....	43
3.2. Desain Penelitian	43
3.2.1. Metode Penelitian	43
3.2.2. Operasional Variabel	44

3.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
3.2.4. Sumber Data	49
3.2.5. Teknik dan Alat Pengumpulan	49
3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian	50
3.2.7. Uji Persyaratan Analisis Data	58
3.2.8. Teknik Analisis Data	62
3.2.9. Pengujian Hipotesis	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1 Hasil Penelitian	70
4.1.1 Profil Objek Penelitian	70
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
4.1.3 Persyaratan Analisis Data.....	80
4.1.4 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	83
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	86
BAB V PENUTUP.....	92
5.1. Kesimpulan	92
5.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
BUKU.....	94
JURNAL.....	96
PERATURAN.....	97
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Standar Nilai Prestasi Kerja.....	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Nilai SKP Staff Bidang P4TK Tahun 2017-2019.....	3
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai Struktural P4TK Berdasarkan Jenjang Pendidikan.	4
Tabel 1.4	Pegawai yang mengikuti program pendidikan tugas belajar dan izin belajar pada tahun 2019	6
Tabel 1.5	Daftar Kegiatan Program Pengembangan Karir di P4TK IPA Tahun 2015-2019	7
Tabel 1.6	Daftar Pegawai Yang Belum Mengikuti Program Pelatihan Teknis Tahun 2019	10
Tabel 1.7	Promosi Pegawai Struktural P4TK IPA Tahun 2019	12
Tabel 3.1	Operasional Variabel Pengembangan Karir	45
Tabel 3.2	Operasional Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 3.3	Populasi Penelitian.....	48
Tabel 3.4	Sumber Data	49
Tabel 3.5	Uji Instrumen Variabel Pengembangan Karir	53
Tabel 3.6	Uji Instrumen Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	57
Tabel 3.8	Tabel Distribusi Pembantu uji normalitas	58
Tabel 3.9	Model Tabel Uji Barlett.....	60
Tabel 3.10	Rekapitulasi Bulir Setiap Variabel	63
Tabel 3.11	Kriteria Deskripsi Variabel.....	64
Tabel 3.12	Interoretasi Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel pengembangan Kari (X)	73
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap variabel Pengembangan Karir (X)	74
Tabel 4.3	Rekapitulasi Persentase Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	75
Tabel 4.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	77

Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	78
Tabel 4.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	79
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Variabel Pengembangan Karir (X).....	81
Tabel 4.8	Hasil Uji Homogentitas Pengembangan Karir.....	82
Tabel 4.9	Hasil Uji Linieritas Pengembangan Karir.....	82
Tabel 4.10	Hasil Uji t (Hipotesis Statistik).....	84
Tabel 4.11	Hasil Koefisien Korelasi antara Variabel X terhadap Variabel Y ...	85
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Variabel.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 3.2	Kerangka Penelitiam	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	72
Gambar 4.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X)	76
Gambar 4.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	79

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdurahman, M., & Muhidin, S. (2011). *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen* (2nd ed.). BPFY Yogyakarta.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press: Malang.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfka Aditama.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moekijat. (2005). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan* (3rd ed.). Bandung: Alumni Bandung.
- Muhidin, S. A. (2010). *Statistika Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Andhika Utama.
- Muhidin, S., & Sontani, U. (2011). *Desai Penelitian Kuantitatif*. Bandung:

Karya Andhika Utama.

- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Ind). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarwono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Yogyakarta: Suluh Media.
- Shubeki, A., & Jauhar, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CPAS.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 152573.
- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Hady. (2013). *Hubungan Kompetensi, pengembangan Karir Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kotabumi Lampung Utara*.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
- Megita, C. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Undiksha*, 4.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Unikama*, 2.
- Suharto, & Cahyono, B. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan dan motivasu kerja terhadap kinerja SDM di secretariat DPRD Provinsi Jawa tengah *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia. Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia*, 1.
- Zaputri, A.R raharjo, K., & N, U. H. (2013). *Pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan studi pada Karyawan Produksi Cetak PT Temprina media Grafika Surabaya*.

PERATURAN

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil

Pertaruran Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tetang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Kemenpan Nomor 04 Tahun 2013

Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah