

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah 11

1.2.1 Identifikasi Masalah 11

1.2.2 Rumusan Masalah 11

1.3 Tujuan Penelitian 12

1.4 Manfaat Penelitian 12

1.4.1 Manfaat Teoritis 12

1.4.2 Manfaat Praktis 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

14

2.1 Kajian Pustaka 14

2.1.1 Manajemen 14

2.1.1.1 Pengertian Manajemen 14

2.1.1.2 Fungsi manajemen 15

2.1.1.3 Arti Penting Manajemen 16

2.1.1.4 Bidang-Bidang Manajemen 17

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.1.2.1 Pengerian Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.1.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 18

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 19

2.1.3 Motivasi Kerja 21

2.1.3.1 Pengertian motivasi kerja 21

2.1.3.2	Teori Motivasi Kerja	22
2.1.3.3	Tujuan Motivasi Kerja	23
2.1.3.4	Jenis Motivasi Kerja	24
2.1.3.5	Indikator Motivasi Kerja	24
2.1.4	Pengembangan Karir	25
2.1.4.1	Pengertian Pengembangan Karir	25
2.1.4.2	Tujuan Pengembangan Karir	26
2.1.4.3	Faktor-Faktor Pengembangan Karir	27
2.1.4.4	Indikator Pengembangan Karir	27
2.1.5	Kinerja Pegawai	28
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai	28
2.1.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	29
2.1.5.3	Indikator Kinerja Pegawai	30
2.1.6	Penelitian Terdahulu yang Relevan	31

8

2.2	Kerangka Pemikiran	33
2.3	Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Metode Penelitian yang Digunakan	40
3.2	Definisi dan Operasional Variabel	41
3.2.1	Definisi Variabel	41
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	42
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel	44
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1	Sumber Data	45
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5	Teknik Analisis Data	47
3.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja (X 1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	47

3.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X 2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 49
3.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X 1) dan Pengembangan Karir (X 2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 52
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian 55
3.6.1 Tempat Penelitian 55
3.6.2 Waktu Penelitian 55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
4.1 Hasil Penelitian 56
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 56
4.1.1.1 Profil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah 56
4.1.1.2 Visi Misi dan Tujuan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis 57
4.1.1.3 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) 58
4.1.1.4 Job Deskripsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah 59
4.1.2 Karakteristik Responden 63
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti 67
4.1.3.1 Hasil Penelitian tentang Motivasi Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Ciamis 67
4.1.3.2 Hasil Penelitian tentang Pengembangan Karir pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Ciamis 78
4.1.3.3 Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Ciamis 90
4.1.4 Hasil pengujian hipotesis 101
4.2 Pembahasan 119
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 125
5.1 Simpulan 125
5.2 Saran 125
DAFTAR PUSTAKA 128
LAMPIRAN - LAMPIRAN 133

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai 5**
- Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja 7**
- Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Pengembangan Karir 9**
- Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan 31**
- Tabel 3.1 Operasional Variabel 42**
- Tabel 3.2 Data Pegawai Berdasarkan Unit Bagian Bappeda Kabupaten Ciamis 44**
- Tabel 3.3 Pilihan Jawaban dan Skor Skala Likert 46**
- Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi Sederhana 48**
- Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi Sederhana 50**
- Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Terhadap Y 54**
- Tabel 3.7 Jadwal Waktu Penelitan 55**
- Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 63**
- Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 64**
- Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 64**
- Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 65**
- Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan 66**
- Tabel 4. 6 Pedoman Interpretasi 67**
- Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan intansi 68**
- Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan 69**
- Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai mampu melakukan pekerjaan melampui batas capaian organisasi 69**
- Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai pernyataan selalu bersemangat seperti atasan, dan rekan kerja dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi pegawai yang berprestasi 70**
- Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai tidak menyerah**

bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi 71

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai pegawai selalu melakukan inisiatif dan keterampilan dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah 72

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai pegawai mampu bekerja dengan inisiatif yang tinggi dan kreatifitas yang selalu berkembang 73

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai pegawai harus menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi 73

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja 74

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk 75

Tabel 4. 17 Rekapitulasi tentang Motivasi Kerja 75

Tabel 4. 18 Pedoman intrepretasi mengenai motivasi kerja 78

Tabel 4. 19 Pedoman Interpretasi 79

10

Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai pernyataan intansi memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya 79

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai pernyataan instansi memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai dalam mengembangkan karirnya 80

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai pernytaan atasan memberikan promosi jabatan kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja pegawai 81

Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenaik pegawai yang memiliki pengalaman kerja tinggi menjadi dasar pertimbangan atasan dalam memberikan promosi kepada pegawainya 82

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai intansi menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada pegawai 82

Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai pernyataan informasi dalam ketersediaan posisi jabatan dilakukan secara transparan oleh instansi 83

Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai pernyataan dengan keahlian pegawai bersemangat untuk dapat meningkatkan karirnya 84

Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di instansi 85

Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai pernyataan usaha yang dilakukan dalam mencapai posisi tinggi dalam instansi tidak sia-sia karena adanya kejelasan mengenai informasi dalam program pengembangan karir 85

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai merasa puas terhadap jenjang karir instansi saya bekerja 86

Tabel 4. 30 Rekapitulasi tentang Pengembangan Karir 87

Tabel 4. 31 Pedoman interpretasi mengenai motivasi kerja 89

Tabel 4. 32 Pedoman Interpretasi 90

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai selama bekerja berusaha bekerja lebih baik untuk mencapai target standart 91

Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dibantu 92

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusan 93

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi 93

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin 94

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai pernyataan tentang pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan 95

Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai selalu

memberikan yang terbaik tanpa harus diperintah saat melakukan pekerjaan 95

11

Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini 96

Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan 97

Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai dapat

menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab 98

Tabel 4. 43 Rekapitulasi tentang kinerja pegawai 98

Tabel 4. 44 Pedoman intepretasi mengenai motivasi kerja 100

Tabel 4. 45 Rekapitulasi Data Hasil Penelitian 101

Tabel 4. 46 Interpretasi Koefisien Korelasi Dari Nilai r 103

Tabel 4. 47 Rekapitulasi Data Hasil Penelitian 106

Tabel 4. 48 Interpretasi Koefisien Korelasi Dari Nilai r 108

Tabel 4. 49 Rekapitulasi Data Hasil Penelitian 111

Tabel 4. 50 Interpretasi Koefisien Korelasi Dari Nilai r 117

12

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian 38

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis 59

DAFTAR LAMPIRAN

13

Lampiran 1 SK Bimbingan 134

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Skripsi 135

Lampiran 3 Surat Persetujuan Penelitian 136

Lampiran 4 Angket Penelitian 137

Lampiran 5 Hasil Pernyataan 142

Lampiran 6 Frekuensi 146

Lampiran 7 Tabel T dan F 147

Lampiran 8 Tabel Rekapitulasi