

ABSTRAK

Nadiroh. 2008-02-043. *Pengaruh Kebijakan Mutasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Tangerang Selatan*. Pembimbing : Ir. Yahya R. Hidayat, MSc., Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kualitas implementasi Kebijakan Mutasi, Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas implementasi Kebijakan Mutasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Tangerang Selatan.

Desain penelitian yang digunakan adalah kombinasi desain penelitian deskriptif dan inferensial. Populasi adalah seluruh pegawai sejumlah 2000 orang. Sampel penelitian berjumlah 200 yang diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel jenis *nonprobability sampling*, yaitu *convenience sampling*. Data yang dibutuhkan yaitu data primer yang diambil dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menyatakan : 1) bahwa terdapat pengaruh positif Kebijakan Mutasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai; 2) Kebijakan Mutasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan Pengembangan Karier dengan nilai 0,466 dan 0,461.

ABSTRACT

Nadiroh. 2008-02-043. Effect of Mutations Policy and Career Development of Employee Performance at Badan Kepegawaian Daerah, South of Tangerang City. Promotor: Ir. Yahya R. Hidayat, MSc., Ph.D.

The study aims to determine the level of mutation employee policy, career development and employee performance, as well as the influence of mutation employee policy end career development to employee performance at Badan Kepegawaian Daerah, South Tangerang City.

The study design used was a combination of descriptive and inferential research design. Population is the entire employees with the number 2000. The sampling technique is one of nonprobability sampling, it is convenience sampling. Required data is primary data taken using a questionnaire.

The study states that : 1) that there is a significant and positive effect of the mutation and the development of policy on the performance of an employee's career; 2) policies mutation has a greater influence than the career development with a value of 0,466 and 0.461.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas rahmat dan dan karunia-Nya sehingga penulisan Tesis ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik atas dorongan dan bantuan berbagai pihak, termasuk yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Alirahman, M.Sc, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul.
2. Bapak Ir. Yahya R. Hidayat, MSc., Ph.D. selaku dosen pembimbing dan Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Esa Unggul.
3. Dosen-dosen Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Esa Unggul.
4. Rekan-rekan yang sudah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Kepada orang tua dan keluarga atas dorongan, kesabaran dan doa mereka sehingga terselesaikannya tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlipat ganda atas segala kebaikan kepada saya dan semoga penulisan tesis ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

Jakarta, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Perumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Kajian Litelatur	11
2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan	36
BAB III : METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Kerangka Berfikir	37
3.2 Hipotesis Penelitian.....	40
3.3 Desain Penelitian	41
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel.....	43
3.6 Uji Instrumen Kuesioner	45
3.7 Metode Analisis	46

BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.....	57
4.3	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.....	65
4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	68
4.5	Analisis Deskriptif	73
4.6	Analisis Hubungan antar Variabel.....	100
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1.	Kesimpulan	105
5.2.	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
CONTOH KUESIONER	110
DATA HASIL SURVEI.....		114
TABEL STATISTIK	137

DAFTAR TABEL

No.	Nama Tabel	Hal.
1.	Jumlah Pejabat per Eselon	6
2.	Jumlah Pegawai per Golongan	6
3.	Masalah-masalah Teridentifikasi	7
3.1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	42
3.2.	Pilihan Jawaban	44
3.3.	Jumlah Populasi dan Sampel	45
4.1.	Uji Validitas Variabel Kebijakan Mutasi	69
4.2.	Uji Reliabilitas Variabel Kebijakan Mutasi	70
4.3.	Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	70
4.4.	Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	71
4.5.	Uji Validitas Variabel Kinerja	72
4.6.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	73
4.7.	Kode dan Nama Indikator Kebijakan Mutasi	73
4.8.	Kode dan Nama Indikator Kebijakan Pengembangan Karir	74
4.9.	Kode dan Nama Indikator Kinerja	75

DAFTAR GAMBAR

No.	Nama Gambar	Hal.
3.1.	Kerangka Berfikir Penelitian	40