

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENGANDALIAN PENDUDUK KELUARGA
BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN SIKKA
DENGAN INTERVENSI KOMPETENSI UMUM**



MARIANCE YURDA BABUT
NIM. 092014253016

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA
BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN SIKKA
DENGAN INTERVENSI KOMPETENSI UMUM**

Oleh :

MARIANCE YURDA BABUT

NIM. 092014253016

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA
BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN SIKKA
DENGAN INTERVENSI KOMPETENSI UMUM**

Untuk memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi
Pengembangan SumberDaya Manusia Pada Sekolah
Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh :

MARIANCE YURDA BABUT

NIM. 092014253016

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 24 AGUSTUS 2022

Oleh

Pembimbing Ketua



Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si
NIP.196703131991032002

Mengetahui, Koordinator

Program Studi Magister

Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Nuri Herachwati, DRA.Ec., M.Si., M.Sc.
NIP.196606301992032001

Telah diuji pada

Tanggal : Rabu, 24 Agustus 2022

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Falih Suaedi. Drs., M.Si

Anggota : 1. Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog

2. Prof. Dr. Sutinah, Dra., MS.

3. Prof. Dr. Suryanto, M.Si

4. Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mariance Yurda Babut

NIM 092014253016

Program Studi : Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia

Judul Tesis :

Pengaruh Kepuasan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas
Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan
Perlindungan Anak Kabupaten Sikka Dengan Intervensi Kompetensi Umum.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (Plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalam tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan didalam daftar pustaka. Demikian, pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 24 Agustus 2022


M. 03DAJX996172389
NIM 092014253016

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, pertolongan dan penyertaan-Nya dalam menyelesaikan tesis ini sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi prasyarat kelulusan program magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga. Pembuatan tesis ini memberikan pengalaman baru, pandangan baru, wawasan lebih luas dan motivasi bagi penulis karena dalam pembuatan tesis ini dapat terjun langsung dan berinteraksi ke badan usaha untuk melakukan penulisan.

Dalam kesempatan ini, penulis juga berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam segala hal untuk menyelesaikan tesis ini. Pihak-pihak tersebut adalah:

1. Pimpinan dan civitas akademik Sekolah Pascasarjana yang selalu membantu, memberikan semangat dan dukungan selama melakukan studi.
2. Ketua Program Studi dan para Dosen pengajar Program Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana tanpa terkhusus yang telah membekali penulis dengan berbagai pengetahuan baik teori maupun praktek, motivasi, pandangan dan semangat dari awal perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.
3. Ibu Dr. Dewi Retno Suminar, Msi. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian tesis juga memberikan bimbingan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Fransiskus Yarintus Bata, Mama Theodosia Theorilde Dgamez yang bermandikan debu keringat dalam membiayai dan rindu menantikan kesuksesan putri sulung mereka di tengah-tengah keluarga. Juga memberi doa dan kasih sayang kepada penulis. Juga adik, keluarga

besar, sahabat dan teman-teman yang senantiasa memberi doa, motivasi dan kasih sayang. Juga memberikan sumbangan moral dan material selama penulis di bangkupendidikan.

5. Ibu Dr. Maria Bernadina Sada Nemu, MPH. selaku Kepala Dinas atau pimpinan serta para pegawai dari Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Sikka yang sudah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penulisan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan tesis ini.
6. Teman seperjuangan satu angkatan di M.PSDM Universitas Airlangga yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang sudah mendukung dan “Terima Kasih” atas bantuan selama ini dalam hal memberi nasihat dan motivasi, semangat, doa, persahabatan, kerjasama, pendapat, teman curhat dan kebersamaan selama mengenyam pendidikan.

Penulis berharap semoga Tesis yang ditulis ini bermanfaat bagi penelitian dan berbagai pihak lainnya. Tulisan ini juga masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu sangat diharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca. Penulis juga mohon maaf jika selama penulisan tesis ini terdapat kesalahan maupun hal-hal yang kurang berkenan. Kini telah tiba saatnya penulis ingin mempersembahkan tulisan ini kepada Almamater tercinta yang selama ini bertindak sebagai “Ibu Asuh” dalam pembentukan kepribadian penulis.

Surabaya, 24 Agustus 2022

Mariance Yurda Babut

ABSTRAK

Penelitian ini menguraikan peranan penting kompetensi umum yang menjadi penghubung kepuasan karir terhadap kinerja kerja pegawai kantor sektor publik. Kepuasan karir para pegawai berdampak pada kinerja kerja pegawai tersebut. Kinerja kerja yang tinggi maupun rendah bisa disebabkan dari beberapa hal salah satu yang paling utama adalah kompetensi umum. Kompetensi umum ini mencakup nalar kemampuan dan keterampilan yang ada padadiri sehingga berbuah pada yang dikerjakan. Kondisi pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dimana masih terdapat kinerja kerja yang belum mencapai target sehingga hal ini menjadi perhatian pemerintah dalam memajukan organisasi sektor publik menjadi lebih *smart*. *Smart* pegawai dengan kemampuan produktif dan menciptakan ide solusi yang baru dan dapat memberikan kinerja yang optimal. Terpenuhilah kepuasan dalam pencapaian karir pegawai dan organisasi sebagai wadah pembimbing. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kepuasan karir terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Sikka Dengan Intervensi Kompetensi Umum. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel responden sebanyak 52 orang. Metode pengumpulan data melalui pembagian kuesioner, observasi dan analisis dari data-data yang dikumpulkan juga analisis beberapa struktur dan kebijakan organisasi yang menjadi pendukung. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini berupa *partial least square - structural equation model (PLS- SEM) analysis* dimana hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa : 1.) Kepuasan Karir berpengaruh signifikan pada Kompetensi Umum; 2.) Kompetensi Umum berpengaruh signifikan pada Kinerja; 3.) Kepuasan Karir berpengaruh signifikan pada Kinerja; 4.) Kepuasan Karir ke Kinerja yang diintervensi oleh Kompetensi Umum. Hal yang dapat disarankan bagi Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Sikka adalah keterbukaan dalam menerima saran dari para pegawai demi tercapainya visi misi organisasi.

Kata kunci: kepuasan karir, kinerja, kinerja kerja, kompetensi umum, pegawai negeri sipil.

ABSTRACT

This study describes the important role of general competence which is the link between job satisfaction and the work performance of public sector office employees. The career satisfaction of employees has an impact on the employee's work performance. High or low work performance can be caused by several things, one of the most important is general competence. This general competence includes reasoning, abilities and skills that exist in oneself so that they bear fruit in what they do. Conditions at the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection, where there is still work performance that has not reached the target so that this is a concern of the government in advancing public sector organizations to be smarter. Smart employees with productive abilities and create new solution ideas and can provide optimal performance. Fulfillment of satisfaction in the career achievement of employees and the organization as a forum for mentors. The purpose of this study was to explain the effect of career satisfaction on the performance of the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment, Child Protection, Sikka Regency with General Competency Intervention. This study uses a quantitative approach with a sample of 52 respondents. The method of data collection is through the distribution of questionnaires, observation and analysis of the data collected as well as some analysis supporting organizational structures and policies. The data analysis technique used in this study is a partial least square - structural equation model (PLS-SEM) analysis where the results of this study conclude that: 1.) Career Satisfaction has a significant effect on General Competence; 2.) General Competence has a significant effect on Performance; 3.) Career Satisfaction has a significant effect on performance; 4.) Career Satisfaction to Performance which is intervened by General Competence. What can be suggested for the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment, Child Protection, Sikka Regency is openness in accepting suggestions from employees in order to achieve the organization's vision and mission.

Keywords: *career satisfaction, performance, job performance, general competence, civil servants.*

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
PRASYARAT GELAR	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
PANITIA PENGUJI TESIS	v
LEMBAR ORISINALITAS	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR BAGAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	17

1.3.	Tujuan Penelitian.....	18
1.4.	Manfaat penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		20
2.1.	Kinerja.....	20
2.1.1.	Definisi Kinerja.....	20
2.1.2.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	23
2.2.	Kepuasan Karir.....	25
2.2.1.	Definisi Kepuasan Karir	25
2.2.2.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Karir	29
2.3.	Kompetensi Umum.....	33
2.3.1.	Definisi Kompetensi dan Kompetensi Umum	33
2.3.2.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Umum	35
2.4.	Penelitian Terdahulu	36
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		44
3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
3.2.	Hipotesis	45
3.2.1.	Pengaruh Kepuasan Karir Terhadap Kompetensi Umum.....	45
3.2.2.	Pengaruh Kompetensi Umum Terhadap Kinerja.....	46
3.2.3.	Pengaruh Kepuasan Karir Terhadap Kinerja.....	47
BAB IV METODE PENELITIAN.....		50
4.1.	Metode Penelitian	50

4.2. Data dan Sumber Data	51
4.3. Desain Kuesioner.....	52
4.4. Operasionalisasi Variabel.....	55
4.4.1. Variabel	55
4.4.2. Definisi Operasional	55
4.5. Populasi dan Sampel	59
4.6. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	60
4.7. Teknik Pengumpulan Data	61
4.8. Prosedur Pengambilan Data	61
4.9. Instrumen Pengumpulan Data	61
4.10. Teknik Analisis Data	62
4.10.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
4.10.2. Uji Hipotesis dengan Structural Equation Modeling (SEM) .	63
4.10.3. Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS- SEM)	64
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN	68
5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	68
5.1.1. Sejarah Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak	68
5.1.2. Visi dan Misi Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak	72
5.2. Karakteristik Responden	78

5.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	85
5.3.1.	Uji Validitas.....	85
5.3.2.	Uji Reliabilitas	87
5.4.	Deskripsi Hasil Penelitian	88
5.5.	Analisis Partial Least Square (PLS).....	96
BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN		108
6.1.	Uji H1 Untuk Mengetahui Kepuasan Karir berpengaruh signifikan pada Kompetensi Umum.....	108
6.2.	Uji H2 Untuk Mengetahui Kompetensi Umum berpengaruh signifikan pada Kinerja	110
6.3.	Uji H3 Untuk Mengetahui Kepuasan Karir berpengaruh signifikan pada Kinerja	113
6.4.	Uji H4 Untuk Mengetahui Kepuasan Karir berpengaruh signifikan pada Kinerja dengan intervensi Kompetensi Umum.....	114
BAB VII PENUTUP.....		135
7.1.	Kesimpulan.....	135
7.2.	Saran	138
DAFTAR PUSTAKA		140
LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN.....		148
LAMPIRAN II DATA PENELITIAN		150

LAMPIRAN III UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	160
LAMPIRAN IV DISTRIBUSI SKOR TANGGAPAN RESPONDEN.....	166
LAMPIRAN V PARTIAL LEAST SQUARE	181
LAMPIRAN VI DATA PEGAWAI, STRUKTUR ORGANIASI, DAN KEBIJAKANORGANISASI.....	186
LAMPIRAN VII DATA LAPORAN KINERJA TAHUN 2018, TAHUN 2019, TAHUN 2020	191

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laju pertumbuhan penduduk tahun 2018 dan 2019.....	4
Tabel 1. 2 Tersedianya data dan informasi KB/KS tahun 2018 dan 2019.....	5
Tabel 1. 3 Menurunnya cakupan Pasangan Usia Subur (PUS) yang usia istrinya di bawah 20 tahun tahun 2018 dan 2019	6
Tabel 1. 4 Meningkatnya PUS anggota kelompok BKB berKB tahun 2018 dan 2019.....	7
Tabel 1. 5 Meningkatnya PUS anggota kelompok UPPKS berKB tahun 2018 dan 2019...	8
Tabel 1. 6 Laju pertumbuhan penduduk tahun 2020.....	9
Tabel 1. 7 Tersedianya data dan informasi KB/KS tahun 2020.....	10
Tabel 1. 8 Menurunnya cakupan Pasangan Usia Subur (PUS) yang usia istrinya di bawah 20 tahun pada tahun 2020	11
Tabel 1. 9 Meningkatnya PUS anggota kelompok BKB berKB tahun 2020.....	12
Tabel 1. 10 Meningkatnya PUS anggota kelompok UPPKS berKB tahun 2020.....	13
 Tabel 2. 1 Hasil Ringkasan Jurnal	 39
 Tabel 4. 1 Pertanyaan terkait kepuasan karir.....	 52
Tabel 4. 2 Pertanyaan terkait kompetensi umum.....	53
Tabel 4. 3 Pertanyaan terkait kinerja.....	53
Tabel 4. 4 Definisi Operasional	56
Tabel 4. 5 Nilai Jawaban Responden	62
 Tabel 5. 1 Visi, Misi 1, Tujuan, Sasaran dan Strategi	 76
Tabel 5. 2 Visi, Misi 2, Tujuan, Sasaran dan Strategi	77
Tabel 5. 3 Visi, Misi 3, Tujuan, Sasaran dan Strategi	77
Tabel 5. 4 Visi, Misi 4, Tujuan, Sasaran dan Strategi	78
Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 5. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	80
Tabel 5. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
Tabel 5. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	83
Tabel 5. 9 Uji Validitas Kuesioner.....	85
Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas.....	87

Tabel 5. 11 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden	88
Tabel 5. 12 Distribusi Skor dan Mean Variabel Kepuasan Karir.....	89
Tabel 5. 13 Distribusi Skor dan Mean Variabel Kompetensi Umum.....	91
Tabel 5. 14 Distribusi Skor dan Mean Variabel Kinerja	93
Tabel 5. 15 Nilai Outer Loading & AVE	98
Tabel 5. 16 Evaluasi Fornell-Larcker.....	100
Tabel 5. 17 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha	101
Tabel 5. 18 Nilai R-square.....	103
Tabel 5. 19 Evaluasi Pengaruh Langsung	105
Tabel 5. 20 Pengaruh Tidak Langsung.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Model atau Bagan Hipotesis	44
Gambar 5, 1 Hasil Estimasi Algorithm Smart PLS 3.2.9	97
Gambar 5, 2 Hasil Estimasi Bootstrapping Smart PLS 3.2.9	102

DAFTAR BAGAN

Bagan 5. 1 Susunan Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.	72
---	----