



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN

**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat akademik
Untuk memperoleh gelar Megister dalam bidang studi Manajemen
Pada Program Pascasarjana Megister Manajemen
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Oleh :

**ROY SADARALAM
NIM 0052361023**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2008**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
 PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
 AKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 69/DIKTI/KEP/1999 dan No.366/D/T/2007**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Nama : ROY SADARALAM
 NIM : 0052361023
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
 DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PEMERINTAH
 DAERAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN**

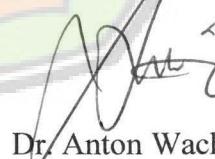
Tesis ini telah dipertahankan di depan para pengaji pada tanggal 27 Oktober 2008 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Pembimbing dan Dewan Pengaji

Pembimbing I


 Drs. Logan Siagian, MH

Pengaji


 Dr. Anton Wachidin Widjaja, MM

Pembimbing II


 Dr. Adrie Frans Assa, MBA., MM


 Dr. Edison Panjaitan

ABSTRAK

Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Selatan sebagai suatu instansi pelayanan publik, bertugas menjalankan roda pemerintahan yang membina, mengarahkan dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Agar dapat menjalankan tugasnya tersebut, maka pemerintah daerah Kabupaten Halmahera Selatan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, wawasan dan kinerja yang profesional serta handal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kabupaten Halmahera Selatan merupakan salah satu kabupaten kepulauan yang berada di Timur Indonesia. Di karenakan Kabupaten Halmahera Selatan merupakan daerah kepulauan yang mengakibatkan lebarnya rentang kendali yang ada, untuk mengatasi hal tersebut kebijakan pemerintah daerah adalah dengan melakukan pemekaran wilayah guna memperkecil rentang kendali bagi pelayanan masyarakat.

Oleh dikarenakan hal tersebut terjadi perubahan situasi kerja, karakteristik pekerjaan yang di akibatkan oleh perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tertinggi di kabupaten tersebut. Perubahan tersebut adalah pemekaran daerah itu sendiri karena dari sembilan Kecamatan yang ada menjadi Tiga puluh Kecamatan hal itu mengakibatkan banyaknya mutasi pegawai dari satu instansi ke instansi lainnya yang kekurangan pegawai demi mengisi kekosongan struktur pegawai yang ada di kecamatan baru

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai pemerintah daerah terhadap kepuasan kerja. Jumlah sample 54 orang responden, teknik pengambilan sample menggunakan rumus dari slovin dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) serta 1 variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi yaitu mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dipastikan pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi 0,459 hal ini menunjukan hubungan yang kuat, sedangkan kontribusi secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y = $R^2 \times 100\%$ atau $0,459^2 \times 100\% = 21\%$ sedangkan sisanya 79, % ditentukan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur serta terimah kasih saya panjatkat kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan limpahan karunia-Nya yang telah diberikan maka Tesis ini dapat selesai pada waktunya.

Tesis ini dimaksudkan untuk dapat memenuhi salah satu syarat akademis dalam kelulusan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Pada kesempatan ini ijinkan saya memberikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu cita-cita penulis untuk meraih gelar Magister di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, diantaranya kepada Irjend. Pol (P) Drs. Logan Siagian, MH selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, DR. Edison Panjaitan sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya., Drs. Sujiyo Miranto, MPd sebagai Ketua Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Prof. Drs. Koesparmono Irsan, SH. MM. MBA selaku Pembimbing I dalam penulisan tesis ini, DR. Adrie Frans Assa, MBA. MM selaku Pembimbing II dalam penulisan tesis ini.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen, karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan pelayanan dengan baik, Teman-teman angkatan 23 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya atas dukungan dan persahabatanya.

Sebagai putra daerah Halmahera Selatan Penulis tak lupa berterima kepada Bupati Kabupaten Halmahera Selatan, Bpk. Muchtar Husein, MM selaku Penanggung Jawab Kantor Sekretariat Penghubung Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Selatan atas dukungan dan pengertiannya, Teman-teman di Pemda. Kabupaten Halmahera Selatan.

Kepada orang tua tercinta Ibu Ryana Situmorang dan Bpk.Eko Harminto serta seluruh keluarga yang telah banyak mendukung dalam hal finansial penyelesaian tesis ini serta semua orang yang pernah terlibat dalam penyelesaian

tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Penulis sangat menyadari dalam kesadaran dan keterbatasan masih banyak kekurangan dalam tesis ini dan jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun kami hargai

Hormat kami
Penulis

Roy Sadaralam



DAFTAR ISI

Isi	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1. Maksud Penelitian	4
1.3.2. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Pemerintahan	7
2.2. Pengertian Karir	7
2.3. Pengembangan Karir	8
2.3.1. Indikator Pengembangan Karir	9
2.4. Motivasi Kerja	9
2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja	9
2.4.2. Beberapa Teori Motivasi	12
2.4.3. Pengukuran Motivasi	15
2.5. Konsep Dasar Kepuasan Kerja	16
2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.5.2. Indikator Kepuasan Kerja	17
2.6. Peranan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai	18
2.7. Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja	19
2.8. Penelitian Sebelumnya	20
2.9. Kerangka Pemikiran	22
2.10. Hipotesis	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1. Rancangan Penelitian	27
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	28
3.4. Variabel Penelitian	28
3.4.1. Klasifikasi Variabel Penelitian	28
3.5. Variabel dan Indikator	29
3.6. Instrumen Penelitian	29
3.7. Skala Pengukuran	29
3.8. Waktu Penelitian	30
3.9. Prosedur Pengumpulan Data	30
3.10. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	31
3.10.1. Teknik Pengolahan Data	31
3.10.2. Model Analisis Data	31
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Mengenai Data Responden	35
4.2. Analisis Rentang Skala	37
4.2.1. Rentang Kriteria Variabel Pengembangan Karir	38
4.2.2. Rentang Kriteria Variabel Motivasi Kerja	39
4.2.3. Rentang Kriteria Variabel Kepuasan Kerja	40
4.3. Uji Validitas Instrumen	41
4.3.1. Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir Pegawai	41
4.3.2. Uji Validitas Instrumen Motivasi Pegawai	42
4.3.3. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Pegawai	43
4.4. Uji ReliabilitasInstrumen	44
4.4.1. Uji ReliabilitasInstrumen Pengembangan Karir Pegawai	44
4.4.2. Uji ReliabilitasInstrumen Motivasi Pegawai	45
4.4.3. Uji ReliabilitasInstrumen Kepuasan Pegawai	45
4.5. Uji Korelasi	46
4.5.1. Uji Korelasi Variabel X1 (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kepuasan Kerja)	46
4.5.2. Uji Korelasi Variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja)	48
4.5.3. Uji Korelasi Pengembangan Karir (X1) dan motivasi Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) ..	50
4.6. Pengujian Hipotesis	51
4.6.1 Uji Korelasi Parsial (uji t)	51
4.6.2. Uji Korelasi Ganda (uji F)	52
4.7. Pembahasan	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	60



DAFTAR TABEL

Isi	Halaman
Tabel 3.1. Variabel Dan Indikator	29
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	32
Tabel 4.1. Jenis kelamin dan umur responden	35
Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir Responden	36
Tabel 4.3. Pekerjaan Responden	36
Tabel 4.4. Lama Bekerja	36
Tabel 4.5. Rentang Kriteria Variabel Pengembangan Karir	38
Tabel 4.6. Rentang Kriteria Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 4.7. Rentang Kriteria Variabel Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.8. Validitas Instrumen Pengembangan Karir Pegawai.....	41
Tabel 4.9. Validitas Instrumen Motivasi Pegawai	42
Tabel 4.10. Validitas Instrumen Kepuasan Pegawai	43
Tabel 4.11. Reliability Instrumen Pengembangan Karir	44
Tabel 4.12. Reliability Instrumen Motivasi Kerja	45
Tabel 4.13. Reliability Instrumen Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.14. Korelasi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.15. Korelasi Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.16. Korelasi Ganda X ₁ , X ₂ terhadap Y	50
Tabel 4.17.Uji t	51
Tabel 4.18.Uji F	53

DAFTAR GAMBAR

Isi	Halaman
Gambar : Bagan Alur Kerangka Pemikiran	25
Gambar : Klasifikasi Variabel Penelitian	28



DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|--------------|--|
| Lampiran I | Kuesioner Responden |
| Lampiran II | Isian Responden |
| Lampiran III | Uji Validitas dan Reliability dan korelasi |

