



## **UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

### **HUBUNGAN KEPERIMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM BEKASI**

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

Oleh :

**ULAN RUSLAN  
NIM 0062561012**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2009**

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 : ULAN RUSLAN  
NIM : 0062561012  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis

HUBUNGAN KEPIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR  
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM BEKASI

Tesis ini telah dipertahankan di depan para pengaji pada tanggal 24 Oktober 2009 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Pembimbing dan Dewan Pengaji

Pembimbing I

Dr. Rauf Achmad SuE, M.Si

Pembimbing II

Dr. Sujijo Miranto, M.Pd., MM

Pengaji

Agustian Zen, Ph.D

Edison

Dr. Edison Panjaitan

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan parsial antara Untuk mengetahui secara parsial hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja serta Untuk mengetahui secara parsial hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan karyawan PDAM Bekasi . Populasi penelitian adalah seluruh personil Satlantas yang berjumlah 308 dan sampel ditetapkan mewakili jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh responden. Teknik analisis menggunakan korelasi *product moment* yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan uji t.

Hasil analisis regresi berganda dengan program SPSS menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan secara bersama-sama kurang berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan PDAM Bekasi. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung koefisien  $b_1 = -0,966$  dengan tingkat signifikansi 0,337 dan nilai t hitung  $b_2 = 0,116$  dengan tingkat signifikansi 0,908 dimana keduanya lebih besar dari  $a = 0,05$ . Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah  $y = 33,454 - 0,69x_1 + 0,011x_2$  berarti model regresi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama kurang berpengaruh positif (karena  $b_1$  negatif dan  $b_2$  positif) dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan PDAM Bekasi. Hubungan kepemimpinan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Bekasi sebesar 1,3%, sedangkan sisanya sebesar 98,7% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya balas jasa, disiplin kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan supervisi, dan lain-lain. Hubungan pengembangan karyawan dengan motivasi kerja karyawan PDAM Bekasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan ( $ryx_2 = -0,014 > ryx_1 = -0,113$ )

Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Bekasi sebesar 1,3%, sedangkan sisanya sebesar 98,7% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya balas jasa, disiplin kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan supervisi, dan lain-lain. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Bekasi lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan ( $ryx_2 = -0,014 < ryx_1 = 0,113$ )

## ABSTRACT

Purpose of this study was to examine the relationship between the partial partially to determine the relationship between leadership with motivation to work, and to know the partial relationship between career development with employee motivation PDAM Bekasi. study population was all units and personnel lintasyang sample numbered 308 and is set to represent the number of population. data collection techniques using a distributed questionnaires to all respondents. analysis techniques using *product moment* correlation, followed by a test of hypothesis testing with t.

The results of multiple regression analysis with SPSS program showed that the leadership and development together is less positive and significantly associated with employee motivation PDAM Bekasi. this is evidenced from the results obtained by t test t value calculated coefficient  $b_1 = -0.966$  with a significance level of 0.908 which were both larger than  $\alpha = 0.05$ . multiple regression equation obtained is  $y = 33.454 - 0.69 x_1 + 0.011 x_2$  means significant regression models. This indicated that the relationship of leadership and employee development together less positive (because of negative  $b_1$  and  $b_2$  positive) and significant with employee motivation PDAM Bekasi. The relationship of leadership and employee development jointly to employee motivation PDAM Bekasi by 1.3%, while the other 98.7% influenced by other factors, such as remuneration, work discipline, work environment, labor relations, supervision of supervision, and others. Employee development relationship with employee motivation PDAM Bekasi greater than the influence of leadership ( $r_{yx2} = -0.014 < r_{yx1} = -0.113$ ).

Influence of leadership and employee development jointly to employee motivation PDAM Bekasi by 1.3%, while the other 98.7% influenced by other factors, such as remuneration, work discipline, work environment, labor relations, supervision of supervision, and others. influence the development employee to employee motivation PDAM Bekasi larger than the leadership ( $r_{yx2} = -0.014 < r_{yx1} = -0.113$ )

## KATA PENGANTAR

Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Hubungan Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Karyawan PDAM Bekasi”, ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah turut serta dalam penyelesaian tesis ini. Sebab tanpa bantuan banyak pihak kami tidak akan dapat berbuat banyak dalam penyelesaian tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

Bapak Drs. Logan Siagian, MH selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Dr. Edison Panjaitan selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Ubhara Jaya, Bpk Dr. Rauf Achmad SuE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah mendorong kami dan meluangkan waktunya dalam upaya kami untuk menyelesaikan tesis ini, dan Bapak Dr. Sujiyo Miranto, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam memberikan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Para dosen, staff dan teman-teman seangkatan di Program Pascasarjana Ubhara Jaya, serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu yang telah membantu penulisan tesis ini. Keluarga tercinta yang selalu memberi dorongan moril dan doa sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Seluruh jajaran pimpinan dan karyawan PDAM Bekasi , yang telah banyak membantu dan kepada anggota Satuan Lalu-lintas bersedia membantu

dalam pengisian angket, dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Sebagai manusia terbatas saya tidak dapat membalas jasa-jasa semua pihak yang telah mengulurkan tangan untuk membantu dan jalan bersama kami untuk mendukung penyelesaian tesis ini. Dalam kesadaran akan keterbatasan ini pula, kami merasa tesis ini belumlah sempurna, karena itu penulis pun terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Meskipun demikian kami berharap bahwa tesis ini dapat pula berguna bagi pihak-pihak lain yang memerlukannya.

Jakarta, September 2009

Penyusun

Ulan Ruslan



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b>	i
<b>KATA PENGANTAR</b>	iii
<b>DAFTAR ISI</b>	v
<b>DAFTAR TABEL</b>	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	viii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen	9
2.1.1. Pengertian Manajemen	9
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Kepemimpinan	14
2.1.4. Pengembangan Karir	32
2.1.5. Motivasi	55
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu	63
2.3. Kerangka Teoritis dan Hipotesis	65

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi yang Digunakan	67
3.2. Teknik Pengumpulan Data	67

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	68
3.4. Model dan Instrumen Penelitian	71
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
3.6. Teknik Analisis Data	77
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian	
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian	82
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian	90
4.1.3. Analisis Penelitian	94
4.1.4. Hasil Persepsi Responden	95
4.2. Pembahasan	116
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan	126
5.2. Saran-saran	127
Daftar Pustaka	129
Riwayat Hidup	155

## DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1. Distribusi Populasi dan Sampel Penelitian	71
4.1. Daerah Layanan PDAM Bekasi per Desember 2007	85
4.2. Data Karakteristik Responden Penelitian	91
4.3. Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )	96
4.4. Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_2$ )	99
4.5. Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)	101
4.6. <i>Descriptive Statistics</i>	107
4.7. <i>Correlations</i>	107
4.8. Variables Entered/Removed <sup>b</sup>	109
4.9. Model Summary <sup>b</sup>	109
4.10. ANOVA <sup>b</sup>	111
4.11. Coefficients <sup>a</sup>	111
4.12. Rekapitulasi Analisis Statistik dengan Program SPSS	115

## **DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	34
2.2. Proses Pengembangan Karir	45
2.3. Alur Pikir Hubungan Kepemimpinan dan Pengembangan Karyawandengan Motivasi Kerja Karyawan	65
4.1. Kinerja PDAM Bekasi Periode tahun 2002 s.d. 2007	87

