

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA CAMAT SE KOTA
SURAKARTA**

TESIS

Disusun dan Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister Program Studi
Magister Manajemen



Oleh :

**HERI PURWOKO JOKO SISWANTO
NIM. P. 100 040 058**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

LEMBAR PERSETUJUAN BIMBINGAN TESIS

Nama : NURINI RETNO HARTATI
NIM : P.100030109
Program : Magister Manajemen
Judul : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPENSASI,
PROMOSI DAN KONFLIK DALAM ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARANGANYAR
Pembimbing : DR. Tri Gunarsih

Pembimbing :

DR. Tri Gunarsih

Mengetahui :

**Direktur Program Pascasarjana UMS
Magister Manajemen**

Dr. H.M. WAHYUDDIN, MS

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	iii
Motto	iv
Persembahan.....	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Kata Pengantar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN TEORI.....	6
A. Kajian Teori.....	6

	B. Penelitian terdahulu.....	21
	C. Perbedaan dengan Penelitian sebelumnya.....	22
BAB III	METODE PENELITIAN.....	23
	A. Lokasi Penelitian	23
	B. Kerangka Dasar Pemikiran.....	24
	C. Hipotesis Penelitian.....	25
	D. Variabel Penelitian	25
	E. Definisi operasional variabel.....	26
	F. Instrumen Penelitian.....	28
	G. Metode Analisi Data.....	29
BAB IV	ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	38
	A. Gambaran umum wilayah Surakarta	38
	B. Karakteristik responden	40
	C. Pengujian Instrumen Penelitian.....	43
	D. Analisa Data dan Pembahasan	45
	E. Pengujian Hipotesis	48
	F. Uji Asumsik klasik	55
	G. Pembahasan.....	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
	A. Kesimpulan	60
	B. Saran-saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1	Jumlah Penduduk di Kota Surakarta th 2005	39
Tabel IV. 2	Penyebaran penduduk menurut kelompok pekerjaan dan jenis kelamin di Kota Surakarta.....	40
Tabel IV. 3	Distribusi Responden Menurut kelompok umur	41
Tabel IV. 4	Distribusi responden menurut tingkat pendidikan.....	42
Tabel IV. 5	Distribusi Responden penelitian menurut pangkat/golongan	43
Tabel IV.6	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel Kepemimpinan Transformasional	44
Tabel IV.12	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel Kepemimpinan Transaksional	42
Tabel IV.7	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel kepemimpinan transaksional	45
Tabel IV.8	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel Kinerja camat	46
Tabel IV.9	Tabel Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas	47
Tabel IV.10	Tabel Ringkasan Hasil analisis regresi.....	49
Tabel IV.11	Tabel Ringkasan hasil pengujian Multikolinieritas dengan menggunakan Varian Inflation Factor (VIF).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Kerangka Dasar Pemikiran.....	24
------------	-------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Walaupun manusia berada pada masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), yang memandang suatu pekerjaan adalah suatu yang mulia, manusia tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human value*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi pada masyarakat sebagai dampak dari berbagai krisis menuntut aparat pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan yang terjadi pada masyarakat dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan masyarakat. Suatu organisasi yang baik haruslah mampu menyusun kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah Manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumberdaya manusia melalui peningkatan Kinerja Pegawainya

Perubahan lingkungan masyarakat akan membawa dampak perubahan pada perubahan kebijakan publik. Sebagaimana telah diketahui perubahan yang

terjadi pada masyarakat akan semakin mengarahkan pola Kepemimpinan untuk memperjelas ke arah mana visi dan misi bidang sumber daya manusia akan dibawa. Dalam pengertian bahwa sumber daya manusia merupakan bagian tidak terpisahkan dari organisasi. Karena perubahan ini menyangkut banyak aspek dan tuntutan yang harus dicapai, maka perlu dilakukan pengembangan kualitas pelaksanaan sumber daya manusia.

Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah oleh kehidupan organisasi. Perubahan organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan Kinerja organisasi. Peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan.

Sementara itu krisis yang berkepanjangan telah membawa perubahan pada kebijakan pemerintah khususnya dalam hal peningkatan kesejahteraan rakyat, perubahan tersebut terlihat dengan banyaknya perubahan pada peraturan-peraturan pemerintah khususnya peraturan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut dituntut adanya Pegawai yang benar-benar mampu menjabarkan dan mampu melaksanakan isi dari berbagai peraturan yang ada.

Globalisasi yang membentuk berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara menuntut reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan termasuk birokrasinya sehingga memungkinkan interaksi antara

pemerintah dan masyarakat, sistem pemerintahan yang biasanya dijalankan dari atas ke bawah (*Top down*) kini mulai bergeser dari bawah ke atas (*bottom up*)

Dalam rangka mengakomodasi berbagai kepentingan masyarakat tersebut sudah merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk mengkoordinir, mempengaruhi, menggerakkan, dan memberikan bimbingan pegawainya agar setiap tindakannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Organisasi yang dimaksud di sini adalah organisasi pemerintah yang mempunyai tujuan public service yaitu melayani kebutuhan masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan pemerintah terhadap kebutuhan masyarakat perlu adanya koordinasi yang baik dari pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan mencoba mengadakan penelitian tentang keterkaitan Kepemimpinan Wali kota Surakarta, kompensasi pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan judul penelitian “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN TRANSASKSIONAL, TERHADAP KINERJA CAMAT SE KOTA SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Untuk membatasi masalah yang akan dibahas, agar penelitian ini dapat terlaksana dengan sistematis. maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Camat se kota Surakarta?
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional atau Kepemimpinan Transaksional yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Camat se kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja Camat se kota Surakarta secara bersama-sama;
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan transaksional yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Camat se kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja Camat se Kota Surakarta,
2. Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan literatur dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi kepentingan pemerintah khususnya Pemerintah Kota Surakarta, hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan pola kepemimpinan yang tepat pada kantor kecamatan se Kota Surakarta dalam upaya meningkatkan kinerja camat.