

**ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTERNAL, DAN
KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KEUANGAN DAERAH
KOTA SURAKARTA.**

TESIS

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



Oleh :

SRI REDJEKI SK

NIM. P. 100 040 067

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

NOTA PEMBIMBING

Prof. Dr. H. Bambang Setiaji ,MS
Dosen program Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Sri Redjeki SK.

Kepada Yth
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis Saudara :

Nama	:	Sri Redjeki SK.
NIM	:	P. 100040067
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian	:	ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTERNAL, DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEUANGAN DAERAH KOTA SURAKARTA.

Dengan ini kami menilai Tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian Tesis pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, Juni 2006
Pembimbing

Prof. Dr. H. Bambang Setiaji ,MS

TESIS BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH KELUARGA, MOTIVASI, DAN SIKAP TERHADAP
PERILAKU KONSUMEN DALAM MEMILIH JASA TRANSPORTASI UDARA
DI SURAKARTA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : Sri Suharti
NIM : R. 100040019
Program Studi : Magister Manajemen

Telah dipertahankan di depan dewan Penguji
Pada tanggal Juni 2006

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua/Sekretaris Sidang

Pembimbing merangkap Penguji

Anggota Dewan Penguji

Surakarta, Juni 2006
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Program Pascasarjana
Direktur,

Dr. HM. Wahyudin, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Redjeki Sapardinah Kusumowardani.
NIM : P. 100040067
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian : ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTERNAL,
DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEUANGAN DAERAH KOTA
SURAKARTA.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Surakarta, 2006

Yang membuat pernyataan,

Sri Redjeki Sapardinah Kusumowardani

MOTTO

- Janganlah anda menyesali kegagalan yang anda alami dengan menuduh atau menyalahkan orang lain, akan tetapi akuilah sungguh-sungguh bahwa kegagalan itu adalah akibat perbuatannya sendiri.
- Masa depan harus dipikirkan, direncanakan, dan dipersiapkan sebaik-baiknya tetapi jangan sekali-kali khawatir akan hari esok.

(Dale Carnegie)

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada :

- Suami Tercinta
- Anak-anakku Tersayang
- Kepala Kantor Keuangan

ABSTRAK

Analisis Hubungan Kepemimpinan transformasional, Motivasi internal dan Kepuasan gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta.

Tujuan Penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan transformasional, Motivasi internal, dan kepuasan gaji terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta secara bersama-sama; (2) Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan transformasional, Motivasi internal, dan Kepuasan gaji terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta secara individu; (3) Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta.

Mengingat besarnya populasi tersebut kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil keseluruhan populasi yang ada yaitu sejumlah 40 responden.

Metode analisa data yang dipergunakan dalam penelitian menggunakan Regresi Linear berganda dengan Uji t, dengan uji ketepatan model menggunakan uji F dan Uji R^2 . Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah: Uji Otokorelasi, heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

Hasil penelitian (1) Secara bersama-sama faktor kepemimpinan transformasional, motivasi internal, dan kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta (3) Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta (4) Faktor kepemimpinan transformasional mempunyai kontribusi yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, Motivasi internal, Kepuasan gaji, dan Kinerja

ABSTRACT

Analysis Relation/Link Leadership of transformasional, Internal motivation and Satisfaction employ to Monetary Performance Officer Office of Area Town Surakarta.

Target of Research is (1) To know influence of factor of leadership transformational, internal motivation and the satisfaction employ to performance of officer at Monetary Office of Town Surakarta by together, (2) to know factor of leadership transformational, internal motivation and the satisfaction employ to performance of officer at Monetary Office of Town Surakarta individually (3) to know most factor dominant in influencing performance of officer at Monetary Office of Town Surakarta. Considering the level of the population less than 100, hence in this research is researcher take entirety of existing population. Method analyze data utilized in research use doubled linear regression with t-test, test accuracy model to use test of F and Test R Square.

Result of research (1) together is factor of leadership transformational, internal motivation and the satisfaction employ to have an effect on positive and significant to performance of officer at Monetary Office of Town Surakarta (2) leadership of transformational have an effect on positive and significant to performance of officer at Monetary Office of Town Surakarta (3) internal motivation have an effect on positive and signifikan to performance of officer at Monetary Office of Town Surakarta (4) factor of leadership have an effect on positive and signifikan to performance of officer at Monetary Office of Town Surakarta.

Keyword: Leadership Transformational, internal motivation, satisfaction employ, and performance.

DAFTAR ISI

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

	B. Penelitian Terdahulu.....	17
	C. Hipotesis.....	18
BAB III	METODE PENELITIAN.....	19
	A. Kerangka Dasar Pemikiran	19
	B. Metode Analisa Data.....	20
	C. Definisi Operasional	26
	D. Jenis dan Sumber data.....	26
	E. Uji Validitas dan Reliabilitas	27
	F. Populasi dan Sampel	28
BAB IV	ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN.....	30
	A. Gambaran umum wilayah Surakarta	30
	B. Karakteristik Responden	31
	C. Pengujian Instrument Penelitian	34
	D. Pengujian Hipotesis	40
	E. Uji Asumsi klasik	49
	F. Pembahasan	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
	A. Kesimpulan	56
	B. Saran-saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1	Tabel jumlah penduduk di Kota Surakarta.....	30
Tabel IV. 2	Tabel Distribusi Responden menurut kelompok umur.....	31
Tabel IV.3	Tabel Distribusi Responden Penelitian menurut Tingkat pendidikan	32
Tabel IV.4	Tabel Distribusi Responden Penelitian menurut pangkat/golongan	33
Tabel IV.5	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel Kepemimpinan transformasional	34
Tabel IV.6	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel Motivasi Internal	35
Tabel IV.7	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel Kepuasan Gaji	36
Tabel IV.8	Tabel Uji validitas instrument pertanyaan variabel Kinerja pegawai	37
Tabel IV.9	Tabel Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas	38
Tabel IV.10	Tabel Ringkasan Hasil Analisis Regresi	40
Tabel IV.11	Tabel Ringkasan hasil pengujian Heteroskendastisitas dengan menggunakan Spearmand Rho.....	49
Tabel IV.12	Tabel Ringkasan hasil pengujian Multikolinieritas dengan menggunakan Varian Inflation Factor (VIF).....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 1	Kerangka Dasar Pemikiran	19
--------------	--------------------------	----

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulisan tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, Promosi, dan Konflik dalam organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin untuk dapat menyusun Tesis ini dengan baik karena keterbatasan penulis. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberi ijin untuk mengadakan penelitian;
2. Dr. HM. Wahyuddin, MS., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk dapat mengikuti Program Pascasarjana Jurusan Magister Manajemen;
3. Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, MS. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan saran-saran serta pengarahan hingga selesainya penulisan tesis ini;
4. Segenap pengelola dan segenap dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan administrasi demi suksesnya penyelesaian studi
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, Juli 2006

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang membentuk berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara, dengan tuntutan globalisasi tersebut menuntut reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan termasuk birokrasinya sehingga memungkinkan interaksi perekonomian antar daerah dan antar bangsa lebih efisien.

Dalam upaya menghadapi berbagai tantangan tersebut, salah satu prasyarat yang perlu dikembangkan adalah komitmen yang tinggi untuk menerapkan nilai luhur peradaban bangsa dan prinsip "*good governance*" dalam penguasaan mewujudkan cita-cita dan tujuan bangsa bernegara, sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Penerapan dan implementasi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 bukanlah hal yang mudah. Untuk itulah perangkat-perangkat pendukung dilaksanakan untuk mensukseskan penerapan Otonomi Daerah. Pemberlakuan Otonomi Daerah sudah barang tentu akan sangat mempengaruhi struktur organisasi, bahkan pembiayaan sebuah departemen akan mengalami perubahan. Oleh karena itu pemerintah daerah bukan hanya menyiapkan (*hardware*) perangkat keras seperti sarana kantor dan sarana fisik yang lain tetapi juga harus menyiapkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional demi tercapainya *good governance*.

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting serta menentukan, karena Pegawai

Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang mengemban tugas cukup berat karena harus dapat mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih serta bertanggung jawab.

Atas dasar Undang-Undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian, maka Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Tengah dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah telah membentuk organisasi/lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah khususnya Daerah Propinsi Jawa Tengah.

Sebagai Perangkat Daerah Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta dituntut untuk dapat bekerja dengan aparat/pegawai dengan berlandaskan moral yang baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, mengutamakan kepentingan masyarakat daripada kepentingan diri sendiri dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan termasuk di dalamnya melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Keberhasilan dan kegagalan pembangunan tidak dapat lepas dan peran yang dimainkan oleh aparatur Pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. peranan tersebut diwujudkan dalam bentuk kepemimpinan dalam organisasi yang menjadi penggerak bawahan dan menjadi satu kesatuan dalam pola manajemen pemerintahan dan manajemen pembangunan daerah.

Dinamika organisasi dalam pemerintahan maupun sektor jasa lainnya ditentukan suasana dalam organisasi yang diciptakan oleh tata hubungan/komunikasi antara pribadi (*inter personal relationships*) yang berlaku

di lingkungan organisasi tersebut. Tata hubungan antar pribadi dapat bersumber dari kepemimpinan (*leader ship*) seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya. Kepemimpinan yang mempengaruhi tata hubungan dalam organisasi tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja (*performance*). Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Selain adanya kepemimpinan dan tata hubungan yang baik dalam organisasi, faktor lainnya adalah adanya motivasi, dengan motivasi seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuannya, namun motivasi pegawai diperlukan adanya suatu kepuasan akan gaji yang diterima oleh setiap pegawai.

Sejalan dengan beberapa uraian di atas, secara ringkas dapat dikatakan bahwa dalam menghadapi era globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan pengembangan citra baru aparatur pemerintahan yang mempunyai loyalitas, motivasi, penuh disiplin dan profesional dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan yang dipercayakan kepadanya, tetapi juga yang penuh kreativitas atau penuh prakarsa serta dinamis dalam membina dirinya dalam upaya meningkatkan kualitas kerja.

Dari uraian di atas juga nampak bahwa betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan *good govermance* dari aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta produktif. Untuk itulah, kiranya perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta, para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaannya.

Berdasarkan beberapa substansi permasalahan yang peneliti uraikan dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Kepemimpinan transformasional, Motivasi internal dan Kepuasan gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta”.

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang maka masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Apakah kepemimpinan transformasional, Motivasi internal, dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta ?
- 2 Faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan transformasional, Motivasi internal, dan kepuasan gaji terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta secara bersama-sama:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan transformasional, Motivasi internal, dan Kepuasan gaji terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta secara individu.
- 2 Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan bermanfaat antara lain:

1. Untuk Instansi terkait
Sebagai bahan masukan untuk pembuatan kebijaksanaan yang berkaitan dengan kinerja Pegawai pada Kantor Keuangan Daerah Kota Surakarta

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan literatur dan bahan masukan bagi peneliti berikutnya.

3. Untuk peneliti

Untuk menambah wawasan dan literatur dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.