

**PENGARUH SUMBER KEKUASAAN DAN METODE
MEMPENGARUHI TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**Studi terhadap para PNS di lingkungan
Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**

**Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2 (Magister Manajemen)**

Program Magister Manajemen



Diajukan oleh:

**Fauzandaru
20011010007**

Kepada

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2003

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS PENGARUH SUMBER KEKUASAAN DAN METODE MEMPENGARUHI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Studi terhadap para PNS di lingkungan
Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

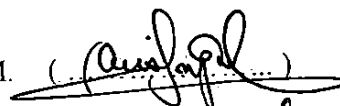
yang dipersiapkan dan disusun oleh:
Fauzandaru
20011010007
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 16 September 2003
dan dinyatakan telah lulus memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

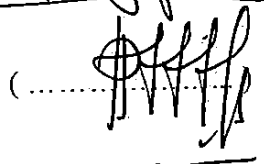
Ketua Penguji : Dr. Harsono, M.Sc.



Pembimbing
Utama : Dr. H. Aris Suparman Wijaya, Akt., MM.



Pembimbing
Pendamping : Rini Juni Astuti, SE, M.Si



Yogyakarta, September 2003
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Program Magister Manajemen




Drs. Susanto M.B.

1111

1111
1111

1111
1111

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2003



FAUZANDARU

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan buat,
Istri dan anak-anakku yang tercinta,
Dwi Krismiyati, Fakhri, dan Ajik,
Yang selalu menemani dalam suka dan duka

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Esa, Maha Pengasih dan Maha Memberi Petunjuk, dengan rahmat dan barokah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan pendidikan dan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan hingga terselesaikannya penulisan tesis ini, terutama penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Direktur Program Pascasarjana, Bapak Kepala Program Magister Manajemen beserta seluruh staf yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Bapak Dr.H. Aris Suparman Wijaya, Akt., MM. selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan tesis ini yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk memberikan bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya tesis ini.
3. Ibu Rini Juni Astuti, SE, M.Si., selaku Dosen pembimbing Pendamping, yang telah memberikan kritik, saran, bimbingan dan arahan guna lebih sempurnanya penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. Harsono, M.Sc., selaku Ketua Penguji, yang telah banyak memberikan saran, kritik, masukan demi sempurnanya penulisan tesis ini;
5. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berikut para stafnya yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data penelitian.

6. Rekan-rekan seangkatan, yang senantiasa saling mengingatkan dan mendorong untuk menyelesaikan studi, terima kasih atas saran-saran dan ide-ide yang disampaikan dalam diskusi-diskusi.
7. Semua pihak yang turut membantu dan mendorong terselesaikannya penulisan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Sulit kiranya bagi penulis untuk membalas segala bentuk perhatian dan bantuan yang diberikan kepada penulis. Semoga Allah yang akan membalas budi baik yang telah diberikan.

Yogyakarta, September 2003

Fauzandaru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRACT	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Lingkup Penelitian	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Penulisan Tesis	12
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja	15
1. Definisi Kepuasan Kerja	15
2. Efek Kepuasan Kerja	18
3. Teori-teori Kepuasan Kerja	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
B. Sumber Kekuasaan	31
1. Kekuasaan Legitimasi	32
2. Kekuasaan Balas Jasa	32
3. Kekuasaan Paksaan	33
4. Kekuasaan Referensi	34
5. Kekuasaan Ahli	34
C. Metode mempengaruhi	39
D. Persepsi	46
E. Fokus Penelitian	48
F. Model Penelitian	51
H. Hipotesis Penelitian	52
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Subyek Penelitian	54
B. Populasi dan Pengambilan Sampel	54
C. Teknik Pengumpulan Data	56
D. Pengukuran Variabel	56

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Penelitian	60
F. Metode Analisis Data	61
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penyebaran Kuesioner	63
B. Karakteristik Responden	64
C. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	67
D. Hasil Uji Hipotesis	75
E. Pembahasan	75
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	83
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1:	Sumber kekuasaan yang Dikemukakan Beberapa Ahli	35
Tabel 2:	Panduan Penggunaan kekuasaan	36
Tabel 3:	Deskripsi Karakteristik Responden	63
Tabel 4:	Hasil Uji Validitas	64
Tabel 5:	Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 6:	Statistik Deskriptif Hasil Penyebaran Kuesioner	67
Tabel 7:	Hasil Analisis Regresi Berganda: Pengaruh Sumber kekuasaan dan Metode Mempengaruhi Secara Bersama-sama terhadap kepuasan Kerja Secara Umum	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Arsitektur Sumber Daya Manusia	2
Gambar 2: Teori Jalur Tujuan	6
Gambar 3: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi	47
Gambar 4: Bagan Konseptual Penelitian.	50
Gambar 5: Model Penelitian	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner untuk Pengumpulan Data Penelitian
- Lampiran 2: Deskripsi Frekuensi karakteristik Responden
- Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4: Tabel Angka Kritis r *Product Moment*.
- Lampiran 5: Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 6: Jawaban Responden terhadap Kuesioner Penelitian

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ABSTRACT

FAUZANDARU, NPM: 20011010007

THE EFFECTS OF POWER BASES AND INFLUENCE TACTICS ON
GENERAL JOB SATISFACTION (2003)

XIII + 88 PAGES, REFERENCES: LITERATURES, 28; ARTICLES, 7; (1958 –
2003) + APPENDIX.

Leader's power bases and influence tactics affect subordinate's job satisfaction. This research aims at investigating the effect of leader's power bases, such as legitimate power, reward power, coercive power, referent power, and expert power, and leader's influence tactics, such as, pressure tactic, legitimizing tactic, exchange tactic, ingratiation tactic, coalition tactic, rational persuasion tactic, inspirational tactic, and consultation tactic partially on subordinate's general job satisfaction.

The research is administered to subordinates (civil servants) on Badan Kepegawaian Daerah Propinsi DIY. The questionnaires to measure research variables are administered to 85 respondents.

It is hypothesized that each of leader's power bases: legitimate power, reward power, coercive power, referent power, and expert power partially affects subordinate's general job satisfaction. It is also hypothesized that each of leader's influence tactics: pressure tactic, legitimizing tactic, exchange tactic, ingratiation tactic, coalition tactic, rational persuasion tactic, inspirational tactic, and consultation tactic partially affects subordinate's general job satisfaction. Hypothesis proposed are empirically analyzed using multiple regression analysis.

The results indicates that only 7 of 14 research hypothesis proposed were supported. Only coercive power affects subordinate's general job satisfaction significantly, and only pressure tactic, exchange tactic, ingratiation tactic, rational tactic, and inspirational tactic affects subordinate's general job satisfaction significantly. The results also support the fourteenth hypothesis which explained that the using the whole power bases and influence tactics affect subordinate's general job satisfaction.

Key words: Power bases, influence tactics, job satisfaction

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ABSTRAK

FAUZANDARU, NPM: 20011010007

PENGARUH SUMBER KEKUASAAN DAN METODE MEMPENGARUHI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SECARA UMUM (2003)

XIII + 88 HALAMAN, DAFTAR PUSTAKA: LITERATUR, 28; ARTIKEL, 7;
(1958 – 2003) + LAMPIRAN.

Sumber kekuasaan dan metode mempengaruhi yang digunakan pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh lima sumber kekuasaan, yaitu kekuasaan legitimasi, kekuasaan balas jasa, kekuasaan paksaan, kekuasaan referensi, dan kekuasaan ahli serta delapan metode mempengaruhi, yang terdiri dari metode tekanan, metode otoritas, metode pertukaran, metode koalisi, metode mengambil hati, metode rasional, metode inspirasi, dan metode konsultasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai secara umum. Penelitian ini juga akan menguji pengaruh penggunaan berbagai sumber kekuasaan dan metode mempengaruhi secara keseluruhan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian dilakukan terhadap para Pegawai Negeri Sipil yang belum menduduki jabatan struktural (bawahan) pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi DIY. Untuk mengukur variabel-variabel penelitian dibagikan kuesioner kepada 93 responden. Dari 93 responden, hanya 85 responden yang jawabannya memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: kekuasaan legitimasi, kekuasaan balas jasa, kekuasaan paksaan, kekuasaan referensi, kekuasaan ahli, metode tekanan, metode otoritas, metode pertukaran, metode koalisi, metode mengambil hati, metode rasional, metode inspirasi, dan metode konsultasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara umum. Di samping itu dihipotesiskan bahwa penggunaan berbagai sumber kekuasaan dan metode mempengaruhi secara keseluruhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan diuji dengan menggunakan metode analisis regresi berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hanya 7 dari 14 hipotesis penelitian yang didukung atau diterima. Hanya kekuasaan paksaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan hanya metode tekanan, metode pertukaran, metode mengambil hati, metode rasional, metode inspirasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa penggunaan berbagai sumber kekuasaan dan metode mempengaruhi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Sumber kekuasaan, metode mempengaruhi, kepuasan kerja.