

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPENERIMAAN PERUBAHAN ORGANISASI
DI INSTANSI PEMERINTAHAN KABUPATEN BANTUL
SETELAH DIBERLAKUKANNYA OTONOMI DAERAH**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen
Jurusan Ilmu-ilmu Sosial



Diajukan oleh :

Sugiyanti

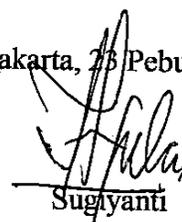
NIM : 20021020027

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2005**

PERNYATAAN

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 yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 23 Pebuari 2005



Sugiyanti

TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPENERIMAAN PERUBAHAN ORGANISASI
DI INSTANSI PEMERINTAHAN KABUPATEN BANTUL
SETELAH DIBERLAKUKANNYA OTONOMI DAERAH**

Diajukan oleh:

Sugiyanti
NIM : 20021020027

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I


Dr. Gudono, M.B.A.

Tanggal 23-2-2005

Pembimbing II


Yusufina A. S.P. M.Si

Tanggal 23-2-2005

TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPENERIMAAN PERUBAHAN ORGANISASI
DI INSTANSI PEMERINTAHAN KABUPATEN BANTUL
SETELAH DIBERLAKUKANNYA OTONOMI DAERAH**

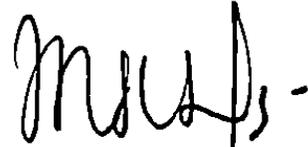
Diajukan oleh:

Sugiyanti
NIM : 20021020027

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 23 Febuari 2005
Yang terdiri dari


Dr. Gudono, M.B.A.
Ketua Tim Penguji


Isthofaina Astuti, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji


Dra. Arni Surwanti, M.Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



*Thesis ini penulis persembahkan kepada:
Keluargaku tercinta yang selalu memberikan
semangat dan do'a.*

*"Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu
dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan"
beberapa derajat." (Q.S. Al-Mujadilah : 11)*

Motto
*Jangan pernah letih akan segala lara yang datang kepadamu,
jangan pernah layu akan segala terpaan yang menimpa,
Klaka kamu akan tahu betapa cobaan itu menjadikan kamu
sebagai seseorang yang mampu menghadapi hidup.....*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan perlindungan-Nya, sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepenerimaan Perubahan Organisasi di Instansi Pemerintahan Kabupaten Bantul Setelah diberlakukannya Otonomi Daerah”** dapat terselesaikan.

Tesis ini disusun dalam rangka untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Gudono, M.B.A. dan Isthofaina Astuti, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing tesis yang telah waktu meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk membimbing penyusun hingga terselesaikannya tesis ini.
2. Dra. Arni Surwanti, M.Si., selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian serta memberikan masukan dan pengarahan untuk menyempurnakan tesis ini.
3. Para karyawan dan staf pengelola Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan untuk penulis belajar di institusi ini.
4. Rekan-rekan karyawan Pemda Bantul, yang telah mensupport dan memberikan kesempatan hingga pekerjaan rutin kedinasan tidak terganggu.
5. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini

Atas jasa-jasanya semoga menjadi amal ibadah, budi baik dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, penyusun menyadari bahwa Penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penyusun harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam menyusun tesis ini terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | vii |
| ABSTRAKSI | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Sistematika Penulisan | 8 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS..... | 9 |
| A. Landasan Teori | 9 |
| 1. Fungsi Kepemimpinan | 9 |
| 2. Teori Kepemimpinan | 12 |
| 3. Motivasi | 15 |
| 4. Perubahan Organisasi | 25 |
| 5. Otonomi Daerah | 31 |
| B. Pengembangan Hipotesis | 31 |
| 1. Model Penelitian | 43 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 45 |
| A. Subyek Penelitian | 45 |
| B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel | 45 |
| C. Definisi dan Pengukuran Variabel | 46 |
| D. Instrumen Penelitian | 47 |
| E. Metode Analisis Data | 51 |
| | |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 55 |
| A. Analisis Data Deskriptif | 55 |
| B. Uji Kuesioner | 56 |
| C. Hasil Pengujian Hipotesis | 59 |
| D. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) | 61 |
| E. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) | 63 |
| F. Uji Determinasi | 64 |
| G. Pembahasan | 65 |

| | | |
|--------------|-----------------------------|-------|
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. | Kesimpulan | |
| B. | Keterbatasan | |
| C. | | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|-----------------------------------|----|
| Tabel IV.1 | Deskripsi data penelitian | 57 |
| Tabel IV.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 60 |
| Tabel IV.3 | Koefisien Regresi | 61 |
| Tabel IV.4 | Nilai F Hitung | 64 |
| Tabel IV.5 | Nilai Koefisien Determinasi | 65 |

ABSTRACT

Research conducted titled "Effect of Leadership Style and Motivation Toward Organizational Change After Implementation of Local Autonomy" pointed by the presence of idea from Lyle and Signe Spencer, also from McClelland. They said that change leadership must have capability to communicate vision and strategy from firm to all stakeholders, create commitment and motivation for entrepreneurship, and to be able to allocate organizational resources optimally in facing the present changes. Therefore, objective of this research was to know effect of leadership style and job motivation toward resistance of organizational change after implementation of local autonomy. Population used in this research was all employees that worked at agency, especially being experiencing structural change under administration of regency of Bantul about 594 people. It excluded leader of working unit or head of agency from each who became object of material. Meanwhile, sample taken was about 120 respondents by using technique of gathering in purposive sampling method. After it was analyzed by using descriptive and multiple regression analysis, then it could be concluded as follow: 1) Leadership Style and Motivation partially influenced significantly on resistance of organizational change; 2) result of F-test that has been conducted showed all independent variables consisting of leadership style and motivation indicated that they had significant influence simultaneously on resistance of organizational change in environment of governmental agency at regency of Bantul, so that hypothesis proposed in this research supported the truth; 3) from regression analysis that conducted showed that the dominant independent variable that influenced toward resistance of organizational change was leadership style with coefficient of regression of 0.258.

Key word · leadership · motivation and organizational change

ABSTRAKSI

Penelitian yang penulis lakukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepenerimaan Perubahan Organisasi Setelah diberlakukannya Otonomi Daerah” dilatarbelakangi oleh adanya pendapat dari Lyle dan Signe Spencer bersama dengan Mc Clelland yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam perubahan (*change leadership*) harus memiliki kemampuan mengkomunikasikan visi dan strategis dari perusahaan kepada seluruh pihak yang terkait (*stake holders*), menciptakan komitmen dan motivasi yang tulus *stake holders*, bertindak sebagai penggerak inovasi dan semangat kewirausahaan (*enterprenership*), dan mampu mengalokasikan sumberdaya organisasi secara lebih optimal untuk menghadapi perubahan-perubahan yang lazim terjadi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap penerimaan perubahan organisasi setelah diberlakukannya Otonomi Daerah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada dalam dinas yang secara khusus sedang mengalami perubahan secara struktural di bawah Pemerintahan Kabupaten Bantul yang berjumlah 594, tidak termasuk pimpinan unit kerja atau kepala dinas dari masing-masing dinas yang dijadikan obyek materi yang diteliti. Sedangkan sampel yang diambil adalah sebanyak 120 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Setelah dianalisis dengan menggunakan alat analisis deskriptif dan regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perubahan organisasi; 2) Hasil uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perubahan organisasi di lingkungan instansi pemerintahan kabupaten Bantul, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya; 3) Dari analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap penerimaan perubahan organisasi adalah gaya kepemimpinan dengan koefisien sebesar 0,258.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, penerimaan perubahan organisasi