

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap
Perilaku Ekstra Peran dengan Kepuasan Atas Kualitas
Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai
Variabel Mediasi
di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman**

TESIS



Diajukan Oleh
SUTIASIH, SP.
NPM: 24100014

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA
2012**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis Berjudul

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Ekstra Peran dengan Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

PENYUSUN : SUTIASIH,SP.
NIM. : 241100014
PROGRAM STUDY : MM SDM

**Telah dipertahankan diteliti di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 6 Januari 2012
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima**

Susunan Dewan Penguji :

Ketua Penguji
Pembimbing I

Penguji

DR. Haddy Suprpto,MS.

DR. C Ambar Puji Harjanto,

ME

Penguji
Pembimbing II

Penguji

Drs. Hery Sutanto,MM

Drs.Sugiyanto,MM.

Yogyakarta, 6 Januari 2012

Mengetahui

UPN "Veteran" Yogyakarta

**Program Pasca Sarjana
Direktur**

**Program Studi Magister Manajemen
Ketua**

**Prof.Dr.Ir.Sutanto D.E.A
Nip. 19540907 198301 1 001**

**Dr. Muafi,S.E,M.Si
NPY. 271049902091**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini 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, Januari 2012
Yang membuat

pernyataan

SUTIASIH,SP.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbilalamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan kekuasaan-Nyalah sehingga Tesis yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Ekstra Peran dengan Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman" dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyelesaian Tesis ini penulis banyak menemui kendala dan hambatan. Namun berkat dorongan dan pengasuhan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini pada waktunya. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Ketua Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman
3. Bapak Dr. Haddy Suprpto, HS, selaku pembimbing I dan Bpk. Drs. Hery Sutanto., MM selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis sejak persiapan, pelaksanaan hingga terselesaikannya Tesis ini.
4. Bapak Dr. C. Ambar Pujiharjanto, ME. dan Drs. Sugiyanto, MM. selaku penguji yang telah banyak memberi koreksi dan masukan hingga menambah pemahaman penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Seluruh staff pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian.
6. Kepada suamiku dan anak-anakku yang telah memberikan dorongan untuk menyelesaikan Tesis ini.

Demikian sepatah dua kata dari penulis, besar harapan kiranya karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan khasanah ilmu pengetahuan umumnya. Amin.

Wassalamua'laikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
INTISARI	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teori	8
2.1.1. Kepemimpinan Transformasional	9
2.1.2. Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja.....	11
2.1.3. Komitmen Organisasi	13
2.1.4. Perilaku Ekstra Peran	15
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	18
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Ekstra Peran	19

2.3.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja.....	20
2.3.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	22
2.3.4	Pengaruh Kepuasan atas kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasi	23
2.3.5	Pengaruh Kepuasan atas kualitas kehidupan kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran.....	24
2.3.6	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran.....	25
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III	METODE PENELITIAN	27
3.1.	Populasi dan Sampel.....	27
3.1.1	Populasi	27
3.1.2	Sampel dan Teknik Sampling	27
3.2.	Jenis dan Sumber Data	29
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	29
3.4.	Variabel Penelitian.....	31
3.5.	Uji Validitas Dan Reliabilitas	33
3.5.1.	Uji Validitas	33
3.5.2.	Uji Reliabilitas	37
3.6.	Teknik Analisis Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1.	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1.	Gambaran Umum Responden.....	43
4.1.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.3.	Analisis Jalur	51
4.1.3.1	Pengujian Model Fit	51
4.1.3.2	Koefisien Jalur.....	54

4.1.3.3	Pengujian Hipotesis	56
4.2.	Pembahasan	58
4.2.1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Ekstra Peran.....	58
4.2.2.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja.....	60
4.2.3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	61
4.2.4.	Pengaruh Kepuasan atas kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	62
4.2.5.	Pengaruh Kepuasan atas kualitas kehidupan kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran.....	63
4.2.6.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Ekstra Peran.....	65
BAB V	PENUTUP	66
5.1.	Simpulan	66
5.2.	Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional .	34
Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja	35
Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi	36
Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Perilaku Ekstra Peran.....	37
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Data	38
Tabel 4.1 Usia Responden	43
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.3 Status Perkawinan Responden.....	45
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.5 Pengalaman Kerja (Masa Kerja) Responden.....	46
Tabel 4.6 Tabulasi Data hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasional	47
Tabel 4.7 Tabulasi Data hasil Penelitian Kualitas Kehidupan Kerja..	48
Tabel 4.8 Tabulasi Data hasil Penelitian Variabel Komitmen Organisasi.....	49
Tabel 4.9 Tabulasi Data hasil Penelitian Variabel Perilaku Ekstra Peran	50
Tabel 4.10 Rangkuman Pengujian Kriteria <i>Goodness Of Fit</i>	52
Tabel 4.11 <i>Standardized Regression Weights</i>	54
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	18
Gambar 4.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional	47
Gambar 4.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja.....	48
Gambar 4.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	49
Gambar 4.4 Persepsi Responden terhadap Variabel Perilaku Ekstra Peran	51
Gambar 4.5 Model yang diujikan.....	52

INTISARI

Karyawan yang memperoleh kepemimpinan yang baik tidak hanya dapat bekerja secara efektif, tetapi bahkan dapat melakukan lebih baik dari apa yang mereka seharusnya lakukan. Karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan gaji mereka peroleh (sesuai peran), tetapi juga mampu bekerja melebihi harapan (ekstra peran/OCB). Perilaku ekstra peran tidak dapat dipisahkan dari komitmen karyawan dan kualitas kehidupan kerja, karena kinerja ditentukan oleh komitmen yang kuat karyawan pada organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran, kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan atas kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku ekstra peran dan komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan penelitian aksplanatori. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner terhadap 102 karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman. Metode analisis data dilakukan dengan analisis Jalur.

Hasil yang didapat dalam penelitian adalah: (1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran, (2) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, (3) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, (4) terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, (5) tidak terdapat pengaruh antara kepuasan atas kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku ekstra peran dan (6) terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, perilaku ekstra peran, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi.

ABSTRACT

The employee who get good leadership will be able to not only working effectively, but doing even better than what they supposed to. Employee is not only working according to their actual salary (the in-role) but also capable to work surpassing the expectancy (the extra-role/OCB). Extra-Role Behavior can not be separated from the employee's commitment and quality of work life, because the working performance more determine from the employee strong commitment to the organization and quality of work life. Objective of the research is to examine the effect of transformational leadership to extra-role behaviour, transformational leadership to quality of work life, transformational leadership to organizational commitment, quality of work life to organizational commitment, quality of work life to extra-role behaviour and organizational commitment to extra-role behaviour.

The study was conducted with exploratory research approach. The study was conducted by distributing questionnaires to 102 employees in the Employer and Social Official in Sleman regency. Data analysis methode with path analysis.

Result of examination of the direct efect, shows that (1) there is efect between of the transformational leadership to extra role behaviour, (2) there is efect between of the transformational leadership to quality of work life, (3) there is direct efect between of the transformational leadership to organizational commitment, (4) there is direct efect between of the quality of work life to organizational commitment, (5) there isn't direct efect between of the quality of work life to extra-role behaviour, (6) there is direct efect between of the organizational commitment to extra-role behaviour.

Keywords: transformational leadership, quality of work life, organizational commitment, extra-role behaviour