



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN JEMBER**

*(The Influence of Transformational Leadership and The Organizational
Commitment to Official Performance at Women's Empowerment and
Family Planning Institutions Jember)*

T E S I S

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Administrasi (S2) dan
mencapai gelar Magister Ilmu Administrasi**

Oleh:

**Joko Sutriswanto
NIM. 090920101010**

Pembimbing:

**Dr. Sutomo, MSi. (Dosen Pembimbing Utama)
Drs. Anwar, MSi. (Dosen Pembimbing Anggota)**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI KONSENTRASI
ADMINISTRASI PUBLIK JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan mengharapkan ridlo dan berkah dari Alloh Swt. kupersembahkan karya ini kepada:

1. Bapak Sali (alm.) dan Ibu Suhanah, orang tuaku yang selalu memberikan doa dan kasih sayang.
2. Dra. Laila Mushaffa (istriku) yang tercinta, Nabella Fariza Zafarina dan Tarisa Badzlin Amajida (anak-anakku) yang tersayang dan aku banggakan, terimakasih atas keiklasannya dalam mendampingi, membantu dan mendoakan papa dalam *tolabul ilmi* di Program Pascasarjana Universitas Jember.
3. H. Imam Baidlawi sekeluarga (mertuaku) yang aku hormati dan saudara-saudaraku yang kucintai, terimakasih atas doa-doanya.

MOTO

Dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertaqwa
(QS. Al Furqan:74)

“Di saat seseorang menjalankan proses kebiasaan ‘menemukan suaranya sendiri’, lalu membuat pilihan untuk memperluas pengaruhnya dengan ‘mengilhami orang lain untuk menemukan suara mereka’, dia meningkatkan kebebasan dan kemampuan memilihnya untuk memecahkan tantangan-tantangan terbesarnya dan melayani kebutuhan manusia.

Dia juga belajar bagaimana kepemimpinan pada akhirnya merupakan sebuah pilihan, bukan jabatan, sehingga kepemimpinan adalah seni yang memampukan orang lain itu bisa tersebar secara meluas di dalam organisasi dan masyarakat.....”

(Stephen R. Covey, 2008:467)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Joko Sutriswanto

Nim : 090920101010

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember**” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan. Dengan ini pula saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Juni 2012

Yang menyatakan

Joko Sutriswanto
NIM. 090920101010

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN JEMBER**

Oleh:

**Joko Sutriswanto
NIM. 090920101010**

Pembimbing:

**Dosen Pembimbing Utama : Dr. Sutomo, MSi.
Dosen Pembimbing Anggota: Drs. Anwar, MSi.**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember**” telah disetujui pada:

Hari, tanggal : Jumat, 15 Juni 2012

Tempat : FISIP Universitas Jember

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Sutomo, MSi
NIP. 19650312 199203 1 003

Drs. Anwar, MSi
NIP. 19630606 198802 1 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi

Dr. Akhmad Toha, MSi
NIP. 19571227 198702 1 001

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember**” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 21 Juni 2012

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Susunan Panitia Penguji:

Ketua

Dr. Anastasia Murdyastuti, MSi
NIP. 19580510 198702 2 001

Anggota I

Dr. Sutomo, MSi
NIP. 19650312 199203 1 003

Anggota II

Drs. Anwar, MSi
NIP. 19630606 198802 1 001

Anggota III

Dr. Akhmad Toha, MSi
NIP. 19571227 198702 1 001

Anggota IV

Dr. Edy Wahyudi, MM
NIP. 19750825 200212 1 002

Mengetahui:

Dekan FISIP Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA
NIP. 19520727 198103 1 003

RINGKASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember; Joko Sutriswanto, 090920101010; 2012: 193 halaman; Program Studi Magister Ilmu Administrasi Konsentrasi Administrasi Publik Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini memfokuskan kepada kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Jember. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala BPPKB Kabupaten Jember dan Komitmen Organisasi. Dalam penelitian ini akan mengkaji apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember. Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka dalam penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan transformasional yang meliputi dimensi *Idealized influence* (pengaruh ideal), *Inspirational motivation* (motivasi inspiorasional), *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *Individualized consideration* (pertimbangan diindividualisasi) dan komitmen organisasi yang meliputi dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Sebagai populasi adalah pegawai BPPKB Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara *simple random sampling*, yaitu diambil secara acak dan terkumpul sebanyak 104 orang dari populasi sebanyak 140 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket kepada seluruh responden, baik yang berada di kantor maupun di lini lapangan sebagai instrumen utamanya. Selain itu pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi. Dari data kuantitatif yang diperoleh dan diolah dengan melakukan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik, yang selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan alat bantu komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPKB Kabupaten Jember.

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh dari variable Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 53,9%, (2) Ada pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel yaitu: pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 37,5% dan pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 44%, (3) Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) lebih besar daripada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk itu disarankan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan transformasional harus dilaksanakan lebih baik lagi pada semua pegawai agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal, terutama pada indikator: Menciptakan budaya dimana kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar dengan nilai 3,58 pada Dimensi *Inspirational Motivation*, (2) Komitmen organisasi harus lebih ditekankan pada semua pegawai untuk menjadikan organisasi lebih baik lagi dan tangguh dalam menghadapi perubahan terutama pada indikator: Bawahan bisa saja bekerja pada organisasi yang sangat berbeda sepanjang jenis pekerjaannya serupa dengan nilai 3,44 pada Dimensi Komitmen Berkelanjutan.

SUMMARY

The influence of transformational leadership and organizational commitment to the official performance in women's empowerment and family planning institutions in Jember; Joko Sutriswanto, 0909020101010; 2012; 193 pages; Master Of Administrative Science Program, Public Administration, Administrative Science Department, Faculty Of Social And Politic Sciences, Jember University.

This research is focus on official performance in Women's Empowerment and Family Planning Institutions Jember. The official performance can be influenced by transformational leadership of the leader of Women's Empowerment and Family Planning Institutions Jember and the organizational commitment. This research will discuss about is there any influence of transformational leadership and the organizational commitment to official performance in Women's Empowerment and Family Planning Institutions Jember. Therefore, for answering that problem, this research will review about transformational leadership which consists of Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, and Individualized consideration and organizational commitment which include effective commitment, sustainable commitment, and normative commitment.

These are the concepts in doing the research. First, the official of Women's Empowerment and Family Planning Institutions Jember is the population. Second, the retrieval technique is using simple random sampling. Third, from 140 people in populations, we just get 104 people as the sample. Collecting data is done by giving questionnaires to all the respondences, not only the official in the office but also the official in the real field as the main instruments. In addition data collecting also done by interview and documentation. From quantitative data which has handled in hand, then we do test the validity, reliability test, and assumptions of classical test. After that, we do descriptive analysis and multiple regression analysis by using computer. The result of this research shows that the variable of transformational leadership and the organizational commitment has positive and significant effect to

official performance of Women's Empowerment and Family Planning Institutions Jember.

From this research in titled “The influence of transformational leadership and organizational commitment to the official performance in Women's Empowerment and Family Planning Institutions Jember”, we can take some point as the conclusion; (1) there is an effect from transformational leadership variable and organizational commitment variable simultaneous to the official performance variable 53,9%, (2) there are some effects from each variable partially: the effect from transformational leadership variable to the official performance 37,5% and the effect from organizational commitment variable to the official performance 44%, (3) the effect from organizational commitment variable (X2) bigger than transformational leadership variable (X1) to the official performance variable (Y). In addition the researcher gives some suggestion for the better future of official performance: (1) transformational leadership must be applied in the better way for every official in order to get the maximal official performance, especially in this indicators: creating a certain culture which the error work can be evaluated as the good lesson or good experience with value 3,58 on Dimension of Inspirational Motivation., (2) Organizational commitment must be emphasized to every official for making the organization better and robust in face the change especially in this indicator: the official could work in different organization as far as in the same job with value 3,44 on Dimensions of Sustainable Commitment.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Swt., akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan tesis ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember”.

Pada kesempatan ini penulis juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Prof. Drs. I Made Tirta Dip. Sc. Msc. Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Jember.
3. Dr. Sutomo, MSi. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Anwar, MSi. selaku Dosen Pembimbing Anggota.
4. Dr. Sugiri Syarif, MSi., yang telah sudi memberikan arahan dan pandangan tentang Kepemimpinan di SKPD KB Kabupaten/Kota dan Program KB di Indonesia.
5. Dra. Lilik Suhartini, MSi., selaku Kepala BPPKB Kabupaten Jember yang telah menginspirasi dan memotivasi dalam bekerja dan belajar.
6. Dra. Laila Mushaffa (istri), Nabella Fariza Zafarina dan Tarisa Badzlin Amajida (anak-anakku) yang sabar dan selalu berdoa dalam mendampingi dan mendukung keberhasilan studi ini, termasuk orang tua, mertua dan saudara-saudaraku yang tercinta.
7. Sahabat-sahabat mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Jember Angkatan Tahun 2009 dan Kantor BPPKB Kabupaten Jember, yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan moril.
8. Semua pihak yang telah membantu.

Semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama pada pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga Allah Swt. selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Jember, 21 Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Penelitian Terdahulu	20
2.2 Konsep Penelitian	24
2.3 Kepemimpinan	24
2.4 Pendekatan Kepemimpinan	29
2.4.1 Pendekatan Kepemimpinan Transformasional	42
2.4.2 Dimensi Kepemimpinan Transformasional	46
2.5 Komitmen Organisasi	55
2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi	56
2.5.2 Dimensi Komitmen Organisasi	60
2.6 Kinerja	64

2.6.1 Pengertian Kinerja	64
2.6.2 Dimensi Kinerja	68
2.7 Kerangka Konseptual	73
2.8 Hipotesis	78
BAB III. METODE PENELITIAN	83
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	83
3.2 Populasi dan Sampel	85
3.3 Definisi Operasional Variabel	87
3.4 Lokasi Penelitian	92
3.5 Teknik Pengumpulan Data	93
3.5.1 Kuesioner (Angket)	93
3.5.2 Dokumentasi	94
3.6 Pengukuran Variabel.....	95
3.7 Tahap Pengolahan Data.....	96
3.7.1 Pengertian Data.....	96
3.7.2 Uji Reliabilitas	98
3.7.3 Uji Validitas	98
3.8 Tahap Analisis Data	99
BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	103
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	103
4.1.1 Sekretariat	105
4.1.2 Bidang Pemberdayaan Perempuan	107
4.1.3 Bidang Data dan Informasi	108
4.1.4 Bidang Institusi dan Peran Serta Masyarakat	108
4.1.5 Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera	109
4.1.6 Kelompok Jabatan Fungsional	110
4.1.7 Unit Pelaksana Teknis (UPT)	110
4.2 Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan dan Sasaran BPPKB Kabupaten Jember	111
4.3 Keadaan Pegawai BPPKB Kabupaten Jember	116
4.4 Hasil Penelitian	117

4.5 Penyajian Instrumen Penelitian	120
4.5.1 Uji Realiabilitas	120
4.5.2 Uji Validitas	121
4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	123
4.5.4 Koofisien Determinasi Berganda (R^2)	124
4.6 Uji Asumsi Klasik	126
4.6.1 Multikolinearitas	127
4.6.2 Heterokedastisitas	127
4.7 Autokorelasi	129
4.8 Uji Normalitas	129
4.9 Uji t	130
4.10 Uji F.....	132
4.11 Pembahasan	133
4.11.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1)	133
a. Dimensi <i>Idealized influence</i> (Pengaruh ideal)	
(X1.1)	137
b. Dimensi <i>Inspirational motivation</i> (Motivasi	
inspiorasional) (X1.2)	142
c. Dimensi <i>Intellectual stimulation</i> (Stimulasi	
intelektual) X1.3	147
d. Dimensi <i>Individualized consideration</i> (Pertimbangan	
diindividualisasi) X1.4	152
4.11.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2)	157
a. Komitmen Afektif (X2.1)	159
b. Komitmen Berkelanjutan (X2.2)	164
c. Komitmen Normatif (X2.3)	167
4.11.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan	
Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	172
4.11.4 Kinerja Pegawai (Y)	175
a. Kriteria Kuantitatif (Y1)	176
b. Kriteria Kualitatif (Y2)	181

c. Kriteria Pengembangan (Y3)	185
BAB V. PENUTUP	192
5.1 Kesimpulan	192
5.2 Saran	192
DAFTAR BACAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1: Hasil Pendataan Keluarga Tahun 2005-2011	5
2. Tabel 1.2: Prosentase Pencapaian PB dan PA Kabupaten Jember dan TFR Kabupaten Jember dan Provinsi Jawa Timur	6
3. Tabel 2.1: Perbedaan Pemimpin Transaksional dan Transformasional.....	45
4. Tabel 2.2: Variabel/Konsep, Dimensi dan Indikator	75
6. Tabel 4.1: Keadaan Pegawai BPPKB Kabupaten Jember	117
7. Tabel 4.2: Tabel responden berdasarkan jenis kelamin	117
8. Tabel 4.3: Tabel responden berdasarkan jenis pendidikan	118
9. Tabel 4.4: Tabel responden berdasarkan banyaknya pelatihan	118
10. Tabel 4.5: Responden berdasarkan lama bekerja	119
11. Tabel 4.6: Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien reliabilitas (alpha)	121
12. Tabel 4.7: Hasil Uji Reliabilitas	121
13. Tabel 4.8: Hasil Uji Validitas	122
14. Tabel 4.9: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	123
15. Tabel 4.10: Tabel <i>Adjusted R Square</i>	125
16. Tabel 4.11: Hubungan X1 dan X2 dengan Y	126
17. Tabel 4.12: Hasil Analisis Multikolinearitas	127
18. Tabel 4.13: Tabel heterokedastisitas	128
19. Tabel 4.14: Nilai Durbin Watson	129
20. Tabel 4.15: Hasil Analisis Uji t	131
21. Tabel 4.16: Hasil Analisis Uji F.....	132
22. Tabel 4.17: Skor rata-rata masing-masing dimensi pada variabel X1	134
23. Tabel 4.18: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi <i>Idealized influence</i>	137
24. Tabel 4.19: Pemimpin menunjukkan keyakinan diri yang kuat untuk melakukan aktivitas keorganisasian	139
25. Tabel 4.20: Pemimpin menghadirkan diri dalam saat-saat yang sulit pada	

	saat bawahan sedang menghadapi masalah keorganisasian	139
26.	Tabel 4.21: Pemimpin menunjukkan nilai-nilai kejujuran dan integritas pribadi	140
27.	Tabel 4.22: Pemimpin memberi apresiasi terhadap prestasi kerja bawahan	140
28.	Tabel 4.23: Pemimpin mempunyai kemampuan dalam menjabarkan visi dan misi ke dalam program dan kegiatan	141
29.	Tabel 4.24: Pemimpin mengoptimalkan perilakunya sehari-hari dengan tuntutan visi, misi dan tujuan organisasi	141
30.	Tabel 4.25: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi <i>Inspirational Motivation</i>	142
31.	Tabel 4.26: Pemimpin mampu menginspirasi kemungkinan-kemungkinan yang bisa diraih oleh pegawainya	144
32.	Tabel 4.27: Pemimpin mengingatkan segala resiko persoalan kerja dan berusaha mencari solusinya bagi kinerja bawahan	144
33.	Tabel 4.28: Pemimpin mampu menggunakan kata-kata yang mengandung pujian dan teguran yang sopan kepada bawahan	145
34.	Tabel 4.29: Pemimpin mendorong bawahan untuk memenuhi harapan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi	145
35.	Tabel 4.30: Pemimpin mampu menanamkan/membiasakan budaya dimana kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar	146
36.	Tabel 4.31: Pemimpin mampu memberikan pemahaman mengenai tugas/tanggungjawab kepada bawahan dengan bahasa kiasan/lambang	146
37.	Tabel 4.32: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi <i>Intellectual stimulation</i> (Stimulasi intelektual)	147
38.	Tabel 4.33: Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan/menyampaikan gagasan/pendapat	149
39.	Tabel 4.34: Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan dalam memecahkan persoalan yang rumit	150

40.	Tabel 4.35: Pemimpin mampu menggugah kreativitas bawahan dalam bekerja	150
41.	Tabel 4.36: Pemimpin memberikan arahan pada bawahan sering memberikan koreksi terhadap kebiasaan yang kurang fungsional/bermanfaat	151
42.	Tabel 4.37: Pemimpin melakukan evaluasi bersama dengan bawahan terhadap capaian-capaian yang telah ditentukan (ditargetkan)	151
43.	Tabel 4.38: Pemimpin bersedia berbagi pengalaman dengan bawahan dalam pemecahan permasalahan yang terjadi di organisasi	152
44.	Tabel 4.39: Skor rata-rata masing-masing indikator pada Dimensi <i>Individualized consideration</i> (Pertimbangan diindividualisasi)	153
45.	Tabel 4.40: Pemimpin memberikan dukungan terhadap keperluan sarana dan prasarana yang diperlukan bawahan dalam bekerja	155
46.	Tabel 4.41: Pemimpin mampu memahami kebutuhan bawahan untuk diakomodasikan dalam tujuan organisasi	155
47.	Tabel 4.42: Pemimpin memperhatikan kompetensi setiap bawahan sebelum melaksanakan tugas	156
48.	Tabel 4.43: Pemimpin bersedia mendelegasikan wewenang kepada bawahan jika dipandang bawahan tersebut berkemampuan	156
49.	Tabel 4.44: Pemimpin bersedia memonitoring pekerjaan yang telah dilimpahkan dan memberi saran demi keberhasilan pelaksanaan tugas	157
50.	Tabel 4.45: Skor rata-rata masing-masing dimensi pada variabel X2	158
51.	Tabel 4.46: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi Komitmen afektif	160
52.	Tabel 4.47: Pegawai bersedia melakukan usaha-usaha di luar harapannya untuk membantu kesuksesan organisasi	162
53.	Tabel 4.48: Pegawai bersedia menerima jenis pekerjaan (sesuai dan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi) yang diberikan	

	pemimpin	162
54.	Tabel 4.49: Pegawai merasa organisasi sebagai sumber inspirasi dalam bekerja	163
55.	Tabel 4.50: Pegawai sepaham dengan kebijakan organisasi mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan bawahan	163
56.	Tabel 4.51: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi Komitmen berkelanjutan	164
57.	Tabel 4.52: Pegawai bersedia bekerja pada organisasi lain pada pekerjaan yang sama/serupa	166
58.	Tabel 4.53: Pegawai bertahan pada organisasi	167
59.	Tabel 4.54: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi Komitmen normatif	168
60.	Tabel 4.55: Pegawai merasa bahwa organisasi ini merupakan organisasi yang hebat sebagai tempat kerja	169
61.	Tabel 4.56: Pegawai merasa sudah loyal dengan baik pada organisasi	170
62.	Tabel 4.57: Pegawai merasa sudah sejalan dengan visi dan misi organisasi	170
63.	Tabel 4.58: Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi	171
64.	Tabel 4.59: Pegawai merasa memperoleh banyak hal positif jika bertahan di organisasi	171
65.	Tabel 4.60: Pegawai peduli pada nasib organisasi	172
66.	Tabel 4.61: Pegawai merasa sudah tepat berada pada organisasi ini	172
67.	Tabel 4.62: Skor rata-rata masing-masing variabel bebas (X1 & X2)	174
68.	Tabel 4.63: Skor rata-rata masing-masing dimensi pada variabel X3	175
69.	Tabel 4.64: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi Kriteria kuantitatif	177
70.	Tabel 4.65: Pegawai mempersiapkan diri dalam melaksanakan pekerjaan rutin (sehari-hari) dengan target sesuai waktu yang ditetapkan	179
71.	Tabel 4.66: Pegawai dapat memperbaiki diri dalam bekerja atas koreksi pemimpin dan sesuai dengan batasan waktu yang telah	

	ditetapkan	179
72.	Tabel 4.67: Pegawai mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu	180
73.	Tabel 4.68: Pegawai mempunyai kemampuan mengefisienkan penggunaan anggaran dan pencapaian pekerjaan	180
74.	Tabel 4.69: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi Kriteria kualitatif	181
75.	Tabel 4.70: Pegawai kesulitan untuk memenuhi hasil kerja sesuai dengan persyaratan yang ada/standar kerja	183
76.	Tabel 4.71: Pegawai mempunyai kemampuan memenuhi standar pelayanan pada pelanggan/akseptor KB	183
77.	Tabel 4.72: Pegawai mempunyai kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas kerja	184
78.	Tabel 4.73: Pegawai mempunyai kemampuan bekerjasama dengan teman sejawat	184
79.	Tabel 4.74: Pegawai mempunyai kemampuan bekerjasama dengan orang lain	185
80.	Tabel 4.75: Skor rata-rata masing-masing indikator pada dimensi Kriteria pengembangan	186
81.	Tabel 4.76: Pegawai mempunyai kemampuan untuk merencanakan pekerjaan jangka panjang	187
82.	Tabel 4.77: Pegawai kesulitan untuk mengidentifikasi sasaran pekerjaan	188
83.	Tabel 4.78: Pegawai mampu untuk berkomunikasi dalam bekerja di dalam organisasi	188
84.	Tabel 4.79: Pegawai mampu berkomunikasi dalam bekerja di luar organisasi	189
85.	Tabel 4.80: Pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan secara internal organisasi	189
86.	Tabel 4.81: Pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan secara eksternal organisasi	190

87.	Tabel 4.82: Pegawai mampu mengambil keputusan dalam keadaan darurat di lapangan (dalam bekerja)	190
-----	--	-----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1: Kontribusi organisasi dan individu dalam Manajemen Kinerja.....	74
2. Gambar 2.2: Konsep Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	77
3. Gambar 4.1: Pengaruh X1 dan X2 secara parsial dan simultan terhadap Y	125
4. Gambar 4.2: Konsep Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	126
5. Gambar 4.3: Uji heterokedastisitas	128
6. Gambar 4.4: Normal P-P Plot of Regression Standarized esidual.....	130
7. Gambar 4.5: Diagram Kepemimpinan Transformasional	131
8. Gambar 4.6: Diagram Komitmen Organisasi	132
9. Gambar 4.7: Diagram F hitung	133

ABSTRAK

Setiap anggota organisasi mempunyai keinginan agar organisasinya dapat berkembang dengan baik, mampu bersaing dan mengikuti kemajuan jaman. Untuk itu organisasi harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam menghadapi tuntutan dan perubahan, termasuk dalam hal meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pelaksanaan kepemimpinan transformasional dan peningkatan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) dalam melaksanakan Program Keluarga Berencana. Hasil studi menunjukkan, bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi atau baik akan dapat menyukseskan Program KB di Kabupaten Jember.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kinerja pegawai.