



UNIVERSITAS MERCUBUANA

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DAN
KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DEPUTI
BIDANG PENGKAJIAN SUMBERDAYA USAHA KECIL
MENENGAH DAN KOPERASI**

TESIS

UNIVERSITAS
MERCUBUANA
Oleh :

SLAMET SUBANDI
NIM : 131.02.052

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA, 2004**



UNIVERSITAS MERCUBUANA

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DAN
KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DEPUTI
BIDANG PENGKAJIAN SUMBERDAYA USAHA KECIL
MENENGAH DAN KOPERASI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Studi Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

Oleh:

SLAMET SUBANDI
NIM : 131.02.052

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA, 2004**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, serta memberikan kekuatan lahir dan bathin kepada penulis alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Upaya Pembinaan terhadap pegawai sudah lama dilakukan baik oleh Pemerintah maupun oleh Instansi. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai guna mencapai jenjang karir yang lebih baik. Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan diharapkan mampu memberikan kontribusinya terhadap tujuan organisasi dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan di bidang perkoperasian dan UKM. Terkait dengan hal tersebut, maka perlu adanya perhatian khusus terhadap pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan yang cukup dan Kepemimpinan yang baik, agar pegawai tersebut termotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dalam rangka memberdayakan pegawai di Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya Usaha Kecil Menengah dan Koperasi. Tesis ini dapat penulis selesaikan, berkat bantuan banyak pihak hal ini karena keterbatasan kemampuan penulis. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih ditujukan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Laode M Kamaluddin, MSc, M. Eng, selaku pembimbing yang dengan sambar memberikan bimbingan
2. Segenap pengajar Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

3. Segenap pimpinan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang telah membiayai program studi ini.
4. Bapak Dr. Arifin Sitio, dan Bapak Togap Tambunan, SE, Msi dengan tulus ikhlas memberikan masukan dan arahnya untuk menyelesaikan Tesis ini
5. Bapak Abdul Latif, S. Sos, MM, dengan dorongan dan dukungan semangat, serta memberikan masukan yang berkaitan dengan penulisan Tesis ini.
6. Rekan/Teman-teman dilingkungan Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya Usaha Kecil Menengah dan Koperasi, yang dengan tulus memberikan jawaban atas penelitian yang dilakukan penulis berkaitan dengan Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.
7. Secara Khusus penulis, menyampaikan kepada istri dan putra/putri penulis yang dengan tulus hati dan sabar selalu mendampingi penulis mulai dari perkuliahan hingga selesai.

Penulis akan menerima dengan senang hati apabila ada kritik dan saran yang ditujukan pada Tesis ini, karena penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari apa yang diharapkan. Harapan penulis, Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis khususnya, bagi Instansi/Pemerintah maupun kepada semua pihak yang membaca maupun memakai.

Jakarta, Oktober 2004

Penulis

Ssbd

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	I
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
DAFTAR ISI	v
BAB. I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan dan manfaat Penelitian	7
BAB. II KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1. Kerangka Berpikir	10
2.2. Pengertian Pendidikan	13
2.3. Tingkat Pendidikan	14
2.4. Konsep Kepemimpinan	20
2.5. Konsep Kinerja Pegawai	28
2.6. Hipotesis Penelitian	38
2.7. Kerangka Penelitian	38

BAB. III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	42
3.3. Populasi, Teknik Sampling	43
3.3. Model Penelitian	48

BAB. IV. GAMBARAN UMUM DEPUTI PENGKAJIAN

4.1. Tupoksi Deputi	49
4.2. Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Tantangan...	50
4.3. Visi dan Misi Menegkop	51
4.9. Keadaan Pegawai	52

BAB. V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Tabel Distribusi Frekwensi	62
5.1.1. Distrbusi Fekwesi Latar Belakang Responden.	62
5.1.2. Distribusi Frekwensi Tingkat Pendidikan	65
5.1.3. Distribusi Frekwensi Kepemimpina	70
5.1.4. Distribusi Frekwensi Kinerja Pegawai	71
5.2. Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Pegawai	80
5.3. Hubungan Kepemimpinan Kerja dengan Kinerja Pegawai	80
5.4. Hubungan Antara Pendidikan dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	81
5.5. Pengujian Hipotesis	81

BAB. VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	82
6.2. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

DAFTAR GRAFIK



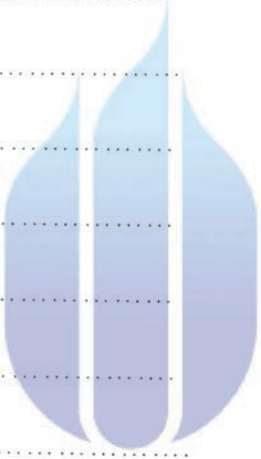
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Penggolongan Pegawai	42
2 Sampel Penelitian	44
3 Skor Positif Tingkat Pendidikan	46
4 Skor Positif Kepemimpinan	47
5 Skor Positif Kinerja Pegawai	47
5.1 Distribusi Frekwensi Jenis Kelamin	62
5.2 Distribusi Frekwensi Kelompok Umur	62
5.3 Distribusi Frekwensi Pendidikan Formal	63
5.4 Distribusi Frekwensi Diklat/Kursus	63
5.5 Distribusi Frekwensi Lamanya Bekerja	64
5.6 Distribusi Frekwensi Jabatan	64
TENTANG TINGKAT PENDIDIKAN	
5.7 Distribusi Frekwensi Tugas yang Dipercayakan	65
5.8 Distribusi Frekwensi Melaksanakan Tugas	65
5.9 Distribusi Frekwensi Roling	66
5.10 Distribusi Frekwensi Mengelola Pekerjaan	66
5.11 Distribusi Frekwensi Menyelesaikan Tugas	67
5.12 Distribusi Frekwensi Perlakuan Secara Adil	67
5.13 Distribusi Frekwensi Sesuai Prestasi	68
5.14 Distribusi Frekwensi Menyalurkan Hoby	68
5.15 Distribusi Frekwensi Tertib Budaya Kerja	69

5.16 Distribusi Frekwensi Hubungan Kerjasama	69
TENTANG KEPEMIMPINAN	
5.17 Distribusi Frekwensi Tugas-tugas Rutin	70
5.18 Distribusi Frekwensi Yang Harus Dikerjakan	70
5.19 Distribusi Frekwensi Tentang Instruksi	71
5.20 Distribusi Frekwensi Ruling	71
5.21 Distribusi Frekwensi Dipromosikan	72
5.22 Distribusi Frekwensi Konflik-Konflik	72
5.23 Distribusi Frekwensi Merumuskan Tujuan	73
5.24 Distribusi Frekwensi Komunikasi	73
5.25 Distribusi Frekwensi Kerja Kelompok	74
5.26 Distribusi Frekwensi Tidak Sukses	74
TENTANG KINERJA PEGAWAI	
5.27 Distribusi Frekwensi Kurun Waktu 2 Tahun	75
5.28 Distribusi Frekwensi Hasil Tugas	75
5.29 Distribusi Frekwensi Mutu Pelayanan	76
5.30 Distribusi Frekwensi Beban Tugas	76
5.31 Distribusi Frekwensi Pekerjaan yang Dicapai	77
5.32 Distribusi Frekwensi Progran dan Rencana	77
5.33 Distribusi Frekwensi Melaksanakan Tugas	78
5.34 Distribusi Frekwensi Tunjangan Prestasi Kerja	78
5.35 Distribusi Frekwensi Dorongan Semangat	79
5.36 Distribusi Frekwensi Hasil Kerja	79

DAFTAR GRAFIK

	HALAMAN
Grafik 1 Distribusi Jumlah Pegawai	53
Grafik 2 Jabatan Struktural	54
Grafik 3 Jabatan Fungsional	54
Grafik 4 Pegawai Menurut Golongan	55
Grafik 5 Menurut Pendidikan	56
Grafik 6 Menurut Jenis Kelamin	57
Grafik 7 Pendidikan Struktural	57
Grafik 8 Pendidikan Ketrampilan	58
Grafik 9 Satyalancana	59
Grafik 10 Kelompok Umur	60



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Score Hasil Penelitian Tingkat Pendidikan

Lampiran 2 Score Hasil Penelitian Kepemimpinan

Lampiran 3 Score Hasil Penelitian Kinerja Pegawai

Lampiran 4 Daftar Pertanyaan

Lampiran 5 Regression

