

Pengaruh Peran dan Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Sistem Birokrasi Pada Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara

Sinjo James Laoh*

Fakultas Ekonomi Universitas Klabat

This research aims to investigate the impact of the government executive role and leadership characteristics toward the bureaucratic system of the local government. This research used the purposive sampling, and the data was collected through a questionnaire with a sample of 54 respondents. The findings show that: (1) based on gender, the leadership role did not have a significant effect on the bureaucratic system, (2) based on the latest degree of education, the leadership role and leadership characteristics did not have a significant effect, (3) based on simple regression, the leadership role and the leadership characteristics had significant effect on the bureaucratic system, and (4) based on multiple regressions, both the leadership role and the leadership characteristics had significant effect.

Keywords : Government executive role, Leadership Characteristics, Bureaucratic System

PENDAHULUAN

Saat ini masyarakat daerah menghadapi masalah berkaitan dengan kemiskinan yang bersumber dari terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga semakin memperburuk kualitas kehidupan masyarakat. Kehadiran pemimpin di daerah yang dipilih secara langsung oleh masyarakat tidak akan bermakna jika para pemimpin tidak mampu mewujudkan perubahan kualitas kehidupan masyarakat di daerahnya. Karena tujuan dibentuknya pemerintahan bukan sekadar berkuasa untuk mengatur dan melayani tapi lebih dari pada itu berkuasa untuk membuat masyarakat menjadi lebih sejahtera yang didalamnya mencakup kesejahteraan ekonomi (Suryanto, 2008).

Hal lain, saat ini azas pemerintahan yang ada di Indonesia adalah pemerintahan desentralisasi atau yang lebih dikenal dengan konsep otonomi daerah. Pada dasarnya, kebijakan desentralisasi melalui pemberian otonomi

kepada masyarakat

daerah ditujukan agar masyarakat mampu mengorganisir dirinya sedemikian rupa dalam menyelenggarakan rumah tangga daerahnya untuk meningkatkan kesejahteraan atau kemakmuran. Untuk tujuan itu maka Pemerintah Daerah harus mampu menyediakan pelayanan public yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang bersangkutan. Oleh karenanya diperlukan adanya analisis kebutuhan masyarakat untuk mengidentifikasi hal-hal apa yang benar-benar dibutuhkan masyarakat daerah yang bersangkutan.

Sesuai Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pada prinsipnya mengatur penyelenggaraan pemerintah Daerah, dan lebih mengutamakan pelaksanaan asas desentralisasi. Menurut Dwi Cahyadi (2009) Lembaga Pemerintahan Daerah adalah sebagai pelayanan public melalui otonomi daerah memiliki peran baru eksekutif dalam pengelolaan dan pengaturan keuangan dan anggaran daerah dituntut untuk mengelola sumberdaya keuangan tersebut secara ekonomis, efisien, efektif, transparan, dan

*alamat korespondensi:
sjlaoh@gmail.com

akuntabel bagi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat.

Dengan adanya Undang-Undang tersebut maka terjadi fenomena yang menarik dibidang pelayanan yang dilakukan oleh pemerintahan daerah dalam melaksanakan desentralisasi dan otonomi daerah di Indonesia. Pertama, banyak daerah yang belum mampu meningkatkan pelayanan publik. Bahkan beberapa daerah saat ini masih berurusan dengan pengadilan karena kasus-kasus korupsi dalam penyalahgunaan dana-dana public yang seharusnya digunakan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kedua, pada saat yang sama di daerah lain terdapat kisah yang menggembirakan dimana kerja keras para pemimpin dalam mengoptimalkan dana APBD yang terbatas dapat memberikan pelayanan public secara optimal kepada masyarakat. Ketiga, kondisi yang bertentangan tersebut menunjukkan bahwa terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi pelaksanaan desentralisasi tersebut, namun salah satu yang kelihatannya paling penting adalah kemauan politik dari pemimpin daerah untuk menggunakan wewenangnya bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat (Suryanto, 2008). Keempat, terjadi semacam rebutan kedudukan antar kaum politisi dari parpol dan kalangan aparat birokrat yang telah meniti karir dengan jenjang pendidikan dan dengan jam terbang pengalaman yang cukup lama untuk menduduki posisi-posisi eksekutif. Bahkan disana sini terjadi *"money politics"* atau suap menyuap dalam hal pencalonan kepala daerah dan wakilnya. Sampai saat ini masih ada kasus tersebut yang belum tuntas pemerosesannya secara yuridis (Lubis, 2009).

Penelitian ini ingin mencari tahu peran yang bagaimana yang mutlak harus dimiliki dan diperankan oleh eksekutif pemerintahan, dan karakter yang harus dipersiapkan dan dimiliki dan terus dibaharui dimasa yang akan datang agar layak untuk berperan nanti dalam mempengaruhi sistem birokrasi yang lebih baik, yang dapat digunakan untuk memicu

kesejahteraan warga masyarakat di Kabupaten Minahasa Utara.

Perumusan Masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu peran yang harus dimiliki oleh eksekutif pemerintahan di Kabupaten Minahasa Utara, dan lebih spesifik dijabarkan sebagai berikut: Apakah peran kepemimpinan mempengaruhi sistem birokrasi? Apakah karakteristik kepemimpinan mempengaruhi sistem birokrasi? Apakah peran eksekutif dan karakteristik kepemimpinan memengaruhi sistem birokrasi?

Tujuan dan Manfaat Penelitian. Penelitian ini mempunyai 2 tujuan sebagai berikut: Dapat mengetahui pengaruh peran eksekutif pemerintahan dan karakter kepemimpinan terhadap sistem birokrasi, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan bagi pemerintah untuk merekrut seorang eksekutif pemerintahan. Dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam memilih Kepala Daerah atau para eksekutif publik yang dibutuhkan masyarakat Minahasa Utara kedepan dalam hal kemampuan untuk menjalankan sistem birokrasi dengan berkualitas, lewat peran yang harus dijalankan dalam sistem birokrasi.

Hipotesis. Ha1 Terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan kelompok gender dan tingkat pendidikan terhadap sistem birokrasi; Ha2 Peran Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Sistem Birokrasi; Ha3 Karakteristik Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Sistem Birokrasi; Ha4 Peran Kepemimpinan dan Karakteristik Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Sistem Birokrasi.

Kajian Literatur. Peran Kepemimpinan. Peran kepemimpinan (Challagalla dan Shervani, 2006) adalah pemimpin atau manajer yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Peran adalah sejauh mana peran dipandang penting untuk keberhasilan

keseluruhan usaha implementasi level tinggi yang dikaitkan dengan tanggung jawab implementasi, kontrol kecakapan yang dilakukan pimpinan (supervisor/manajer). Dengan demikian peran menekankan pengembangan keahlian dan kemampuan individu, dan mempengaruhi kinerja dengan memastikan bahwa para pegawai memiliki perangkat keahlian dan kemampuan yang memungkinkan tumbunya kinerja yang baik. Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa peran kepemimpinan adalah kontrol kecakapan termasuk menetapkan tujuan untuk tingkat keahlian dan kemampuan yang harus dimiliki para pegawai, memonitor keahlian dan kemampuan, memberi bimbingan untuk tujuan perbaikan-perbaikan yang dibutuhkan, memberi ganjaran (*reward*) dan hukuman kepada pegawai atas dasar tingkat keahlian dan kemampuannya.

Peran kepemimpinan dalam setiap organisasi berbeda tergantung pada spesifikasinya. Perbedaan ini disebabkan oleh jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok dalam organisasi tersebut. Peran dari manajemen organisasi dapat diidentifikasi sebagai membangun suatu kebijakan dalam organisasi, membangun dan menyebar tujuan dari kebijakan, menyediakan sumber daya yang ada, menyediakan pelatihan orientasi pada permasalahan dan menstimulasi pengembangan atau kemajuan dari organisasi (Juran dan Gyrna, 2008).

Ada peran kepemimpinan modern yang oleh Robbins dan Coulter (2010) disebut pemimpin transformasional yakni memberi inspirasi pengikutnya untuk bertindak melebihi kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mampu mempunyai dampak yang dalam dan luar biasa pada pengikutnya. Mampu memberikan perhatian pada kebutuhan akan kepedulian dan pengembangan individu pengikut. Mengubah kesadaran pengikutnya tentang masalah dengan membantu pengikut itu melihat masalah lama dengan cara baru, mampu menyenangkan, menggerakkan, dan

mengilhami pengikutnya guna melakukan usaha tambahan untuk mencapai tujuan. Jadi kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat usaha dan kinerja karyawan yang jauh melampaui apa yang akan dihasilkan, dan kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar charisma karena berusaha menanamkan pada pengikutnya kemampuan bertanya tidak hanya pandangan yang mapan (*established views*) tetapi juga pandangan yang diyakini oleh pemimpin.

Ada beberapa pandangan yang menyatakan tentang perlunya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi dan hal-hal penting yang perlu ada dalam peran tersebut. Hal-hal penting tersebut adalah mengarahkan pada kejujuran dan tanggung jawab pribadi atau integritas, bertindak dengan keteguhan hati dan memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi masalah (Conger dan Kanugo, 2009), mengetahui apa yang harus dilakukan dan mengantisipasi konsekuensi secara tepat, dan berorientasi pada hasil dengan mengatasi hambatan secara efektif (Drucker, 2006), pencapaian hasil melalui kerja sama dan berbagi tanggung jawab, dan menyediakan layanan yang dibutuhkan dengan cepat dan tepat (Bush, 2010).

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (pegawai) peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Fuad Mas'ud, 2004).

Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat di mana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan, dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut (Alison dan Hartley, 2000). Lebih lanjut

dikatakan bahwa hal ini membutuhkan suatu pendekatan yang tidak hanya tentang "implementasi" kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya tetapi undang-undang yang mengatur. Inovasi tidak dapat ditetapkan sebelumnya dan oleh karena itu peran kepemimpinan adalah untuk memberikan suatu kerangka dalam mengamati, memelihara, membagi, menggambarkan dan juga mengimplementasikan. Penelitian (Heffes, 2006) pada perguruan tinggi di Amerika dalam beberapa dekade peran kepemimpinan mempunyai pengaruh di dalam membentuk dan mendukung perkembangan organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang berkaitan dengan peran kepemimpinan ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Challagalla dan Shervani, (2006) terhadap 270 pegawai di 5 divisi produk industri dari dua perusahaan *fortune* 500. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Peran Eksekutif Pemerintahan.

Peran seorang pemimpin daerah dalam birokrasi pemerintahan adalah memahami dengan benar kebijakan otonomi daerah, merumuskan kebijakan sesuai kebutuhan, menggali sebesar-besarnya dana melalui pajak dan retribusi, memperjuangkan kepentingan masyarakat, alokasi anggaran, meningkatkan kualitas layanan masyarakat, dan memberdayakan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) agar lebih aspiratif. Pula, melibatkan public dalam proses pengambilan keputusan, dan menempatkan sebagai agen yang *well informed* dalam proses tersebut dan menjadikan masyarakat untuk mengerti peran masing-masing dalam proses pengambilan keputusan (Suryato 2008). Atmodjo (2009) lebih lanjut menyatakan bahwa peran eksekutif pemerintahan adalah membawa masyarakat pada kondisi atau kualitas kehidupan yang lebih baik.

Molle (2011) menyatakan bahwa produk dari kepemimpinan dalam birokrasi adalah pembentukan dorongan menuju pencapaian tujuan organisasi, dan

dorongan tersebut akan tercipta dari energi yang diarahkan pada satu tujuan dan pemimpinlah yang menciptakan energi tersebut. Kedua, membangun kebiasaan dalam hal yang prinsipil, nilai-nilai baru, dan etika. Penelitian dari Suparman (2007) menyimpulkan bahwa eksekutif pemerintahan perlu memiliki kemampuan yang cepat, tepat, dan praktis serta rasional dalam pengambilan keputusan khususnya dalam pemberdayaan masyarakat. Selain itu harus memiliki integritas yang tinggi, bertindak dengan keteguhan hati dan memiliki kepercayaan diri, mengantisipasi konsekuensi dan mengambil keputusan secara tepat, berorientasi pada hasil, membangun kerja sama dan berbagi tanggung jawab, dan menyediakan layanan yang dibutuhkan dengan cepat (Sugerman, Scullard, Wilhelm, 2011).

Karakteristik Kepemimpinan. Ada tiga karakteristik kepemimpinan menurut Suryanto (2008) yang memengaruhi sistem birokrasi saat ini dan yang akan datang, yakni menentukan arah (*setting direction*), menyatukan individu-individu, memotivasi dan menginspirasi. Selain itu Hardjapamekas (2003) menyatakan bahwa ada beberapa karakter kepemimpinan eksekutif pemerintahan yang sangat memengaruhi sistem birokrasi yaitu individu yang memiliki konsep atau kemampuan membuat konsep akan masa depan, kompetensi, dan *connectedness* atau kekuatan jaringan yang dimiliki.

Conger dan Kanugo (2009) mengemukakan bahwa ada beberapa karakteristik kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu mempunyai visi dan mampu menyampaikan visi itu, bersedia mengambil resiko untuk mencapai visi, sensitive terhadap kendala lingkungan dan kebutuhan pengikutnya, pengorganisasian yang tertib dan teratur, dan menunjukkan perilaku yang di luar kebiasaan. Sedangkan menurut Snyder dan Graves (2004) karakteristik kepemimpinan punya kemampuan menciptakan dan menyatakan visi yang realistis, layak dipercaya, memiliki keahlian, ketrampilan dan profesionalitas, berani mengambil inisiatif,

dan mampu menciptakan suatu kekuatan jaringan.

Di sisi lain, karakteristik kepemimpinan akan mempengaruhi karyawan memberikan kualitas layanan yang baik. Pierce dan Newstrom (2006) menyebutkan, karakteristik kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap suatu sistem dalam organisasi melalui penentuan arah organisasi, menyatukan setiap individu, memotivasi dan menginspirasi setiap individu, mampu membuat konsep akan masa depan, kompetensi, dan penciptaan suatu kekuatan jaringan.

Penelitian dari Walalangi (2007) menyimpulkan bahwa bahwa pendidikan, latihan, profesionalisme, loyalitas, etika, dan tanggung jawab seorang eksekutif pemerintahan sangat memengaruhi pelaksanaan pembangunan ekonomi masyarakat, serta berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai yang dipimpinnya. Dan salah satu prasyarat utama untuk membangun kerja tim dan konvergensi adalah perlunya pemimpin dan kepemimpinan yang kompeten dalam kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Dengan kredibilitas kepemimpinan yang demikian akan mampu menciptakan kerja tim dan konvergensi karena dapat memenuhi unsur kepercayaan dari pengikutnya. Sada (2006) mempertegas bahwa paradigma dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik menuntut setiap pejabat publik harus dapat mempertanggung jawabkan segala sikap, perilaku, dan kebijakannya dalam bingkai melaksanakan apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung-jawab yang diberikan.

Sistem Birokrasi Organisasi Pemerintah. Birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai yang berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan. Sarundayang (1996) menyatakan birokrasi adalah tipe organisasi yang dipergunakan pemerintahan modern untuk pelaksanaan berbagai tugas-tugasnya yang bersifat spesialisasi, dilaksanakan dalam sistem administrasi dan khususnya oleh aparatur

pemerintah, untuk mengerahkan tenaga dengan teratur dan terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Thoha (2003) merumuskan sistem birokrasi pemerintahan yakni mempunyai fungsi sebagai agen fasilitator pelayanan public, menekankan pada aspek teknis administratif dan operasional dari politik, dan meningkatkan pelayanan kepada seluruh rakyat. Lebih lanjut Prasjo dan Kurniawan (2008) menyatakan bagaimana Kabupaten Sragen menjalankan sistem birokrasi dengan membuat program - program seperti: *re-engineering* pelayanan public dengan penataan pelayanan prima dalam fasilitasi dan pemberian dukungan terhadap upaya masyarakat membangun diri sendiri, program pemberdayaan masyarakat yang mendorong masyarakat menjadi maju dengan kapasitas yang dimiliki, restrukturisasi satuan kerja perangkat daerah, program komunikasi intensif dalam rangka internalisasi nilai-nilai pelayanan public dalam pengelolaan roda pemerintahan sehingga memiliki citra positif di masyarakat, pemberlakuan sistem *handkey* dalam absensi pegawai, pengembangan *assessment center* guna menciptakan mekanisme penilaian pegawai yang lebih akurat dan terukur, serta membuka peluang wirausaha bagi masyarakat dalam rangka turut meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kaloh (2008) menggambarkan birokrasi pemerintahan sebagai suatu organisasi yang memiliki beberapa karakteristik yang dirangkum ke dalam lima ciri utama. Pertama, adanya suatu struktur hirarki, termasuk pendelegasian wewenang dari atas ke bawah dalam organisasi, dan tertata dan teratur dalam hubungan kerja yang berjenjang. Kedua, menjalankan fungsi dan peranan dengan orientasi pengaturan, pendisiplinan, pengendalian dan koordinasi secara efektif, Ketiga, mendorong perubahan dan pertumbuhan dalam berbagai sektor kehidupan masyarakat. Keempat, menjalankan peranan pelayanan dengan memberikan kualitas layanan kepada masyarakat. Kelima, berani mengambil

inisiatif dan memiliki fleksibilitas dalam mengambil keputusan.

Kristiadi (1994) menyatakan bahwa birokrasi mengandung makna pengorganisasian yang tertib, tertata, dan teratur dalam hubungan kerja yang berjenjang serta mempunyai prosedur dalam suatu tatanan organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa birokrasi adalah struktur organisasi disekitar pemerintahan yang memiliki ruang lingkup tugas sangat luas serta memerlukan organisasi besar dengan sumber yang besar, digunakan untuk penyelenggaraan pemerintah termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan umum dan pembangunan.

Birokrasi bukan hanya untuk menjalankan tapi mengkoordinasikan berbagai unsur dalam proses pemerintahan, diciptakan untuk menjalankan fungsi pendisiplinan dan pengendalian, mendorong masyarakat menciptakan dan meningkatkan perekonomian (Prasojo dan Kurniawan, 2006), berani mengambil inisiatif, fleksibilitas dan mengefisienkan petunjuk teknis (Suryanto, 2008).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Pengertian metode deskriptif oleh Cooper dan Schindler (2010) menyatakan adalah suatu metode yang digunakan untuk menguji kebenaran empiris dari suatu hipotesis, yakni kebenaran empiris dari ketertarikan antara dua atau lebih variabel penelitian yang dinyatakan pada hipotesisnya. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk mencari tahu pengaruh peran kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap sistem birokrasi sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel Penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Dinas dan Sekretariat Daerah yang ada di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa

Utara yang terdiri dari 12 Kantor Dinas dan 1 Kantor Sekretariat Daerah. Adapun penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *purpose sampling*, menggunakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan objek penelitian dimana diperkirakan dapat menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh peran kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan yang berdampak pada sistem birokrasi. Sampel penelitian diambil 4 orang dari setiap Kantor Dinas yakni Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan Kepala Bagian dan 6 orang dari Sekretariat Daerah yakni Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, dan Asisten Administrasi Umum. Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 54 responden.

Jenis dan Sumber Data. Jenis data dalam penelitian ini adalah dua subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

Instrumen. Instrumen yang digunakan adalah angket yang menjadi data primer yakni data penelitian yang diperoleh langsung dari responden dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dalam penelitian ini terdiri 3 bagian yakni peran kepemimpinan, karakteristik kepemimpinan dan sistem birokrasi yang masing-masing terdiri dari 6 item. Juga indentifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Pengujian Asumsi Klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan

gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas dan tidak terdapat multikolinearitas. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji ternyata nilai signifikan lebih besar dari α 0.05 dan ini menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel *Test of Homogeneity of Variance*

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X	Based on Mean	.821	1	52	.369
	Based on Median	.422	1	52	.519
	Based on Median and with adjusted df	.422	1	50.062	.519
	Based on trimmed mean	.593	1	52	.445

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji menyatakan bahwa nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	1	.948	1.055
	2	.948	1.055

a Dependent Variable: Y

Uji Validasi. Uji ini merupakan kemampuan dari konstruk indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Hal ini berarti apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah akurat atau belum. Jika telah akurat, anak variabel tersebut dapat dilanjutkan, sedangkan apabila belum akurat, maka perlu dilakukan pengujian ulang. Tujuan utama dari pengujian tersebut yaitu, untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut reliabel dan valid. Pada lampiran hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS ternyata pengujian validitas yang dilakukan pada 54 responden dan kemudian dilakukan analisis item dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total menyatakan bahwa semua butir pertanyaan untuk peran kepemimpinan, karakteristik kepemimpinan dan sistem birokrasi memiliki korelasi yang signifikan yaitu pada tingkat 0.01 dan ini berarti $< \alpha$ 0.05

Uji Reliabilitas. Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana

suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Pada lampiran uji reliabilitas dengan SPSS dan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* dimana butir-butir pertanyaan untuk sistem birokrasi adalah nilai α 0.67, peran kepemimpinan nilai α 0.68 dan karakteristik kepemimpinan nilai α 0.77. Tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah ≥ 0.6 , dengan demikian butir-butir pertanyaan yang digunakan

untuk mengukur sistem birokrasi lewat peran kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Responden Berdasarkan Kelamin Data karakteristik responden berdasarkan kelamin terhadap sistem birokrasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Coefficients(a,b)			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
GENDER	Model		B	Std. Error	Beta		
PRIA	1	(Constant)	1.655	1.136		1.456	.165
		X1	.185	.232	.174	.799	.436
		X2	.376	.177	.464	2.126	.049
WANITA	1	(Constant)	2.428	3.243		.749	.488
		X1	.541	.448	.483	1.208	.281
		X2	-.135	.628	-.086	-.215	.838

a There are no valid cases in one or more split files. Statistics cannot be computed.

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan tersebut dapat ditunjukkan bahwa peran kepemimpinan pada pria tidak ada pengaruh terhadap sistem birokrasi karena nilai signifikansi $0.436 > \alpha$ 0.05, tapi karakteristik kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem birokrasi karena nilai signifikan $0.049 < \alpha$ 0.05 sedangkan pada wanita kedua variabel independen tidak ada pengaruh terhadap sistem birokrasi. Kemudian karakteristik kepemimpinan (X2) pada pria

memberikan kontribusi sebesar 46%, sedangkan peran kepemimpinan (X1) sebesar 17% terhadap sistem birokrasi. Pada wanita sebaliknya, peran kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi sebesar 48% dan karakteristik kepemimpinan (X2) sebesar - 9%.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terhadap sistem birokrasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Coefficients(a,b)			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
PENDIK	Model		B	Std. Error	Beta		
Sarjana	1	(Constant)	.434	1.629		.266	.795
		X1	.379	.312	.297	1.216	.250
		X2	.455	.226	.491	2.009	.070
Magister	1	(Constant)	4.993	1.462		3.414	.007
		X1	.133	.254	.161	.523	.613
		X2	-.283	.259	-.336	-1.092	.300

a There are no valid cases in one or more split files. Statistics cannot be computed.

b Dependent Variable: Y

Sesuai dengan tabel tersebut bahwa persepsi responden berdasarkan pendidikan terakhir terhadap sistem birokrasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut terlihat dari hasil bahwa tingkat pendidikan sarjana untuk peran kependidikan (X1) nilai signifikan adalah 0.25 dan karakteristik kepemimpinan (X2) 0.70 yang kesemuanya lebih besar dari α 0.05. Begitu pula untuk

tingkat pendidikan magister bahwa nilai signifikan untuk peran kepemimpinan (X1) adalah 0.61 dan karakteristik kepemimpinan (X2) 0.30 dimana hasil tersebut lebih besar dari α 0.05

Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja. Data karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja terhadap sistem birokrasi dapat dilihat pada Table berikut:

Coefficients(a,b)

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
PK	Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
6- 10 Tahun	1	(Constant)	-2.037	.000		.	.
		X1	.556	.000	.221	.	.
		X2	.889	.000	.935	.	.
11 - 15 Tahun	1	(Constant)	1.083	1.917		.565	.588
		X1	.604	.303	.577	1.994	.081
		X2	.109	.290	.109	.376	.717
16 Tahun >	1	(Constant)	3.448	1.490		2.314	.043
		X1	.111	.349	.114	.318	.757
		X2	.048	.283	.060	.168	.870

a There are no valid cases in one or more split files. Statistics cannot be computed.

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel bahwa semua pengalaman kerja untuk peran kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem birokrasi karena hasil nilai signifikan lebih besar dari α 0.05. Hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengalaman kerja 11-15 adalah peran kepemimpinan (X1) sebesar 0.81 dan karakteristik kepemimpinan (X2) sebesar 0.71. Begitu pula pengalaman kerja untuk 16 tahun keatas nilai signifikansi untuk peran kepemimpinan (X1) sebesar 0.75 dan karakteristik kepemimpinan (X2) sebesar 0.87

Hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau *adjusted R-squared* sebesar 60%, jadi variabel peran kepemimpinan mempengaruhi sistem birokrasi sebesar 60% dan 40% ditentukan oleh variabel lain

yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Nilai probabilitas (p-value) $0.02 < \alpha$ 0.05

maka dengan demikian peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem birokrasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sitorus (2004) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara peran kepemimpinan dan sistem birokrasi dalam meningkatkan pelayanan public. Penelitian Tumbelaka (2010) menyatakan bahwa peran eksekutif pemerintahan memiliki pengaruh terhadap sistem birokrasi.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2010) bahwa peran kepemimpinan dalam hal ini memberi pengaruh ideal, mengarahkan pada kejujuran dan integrasi, dan mendemonstrasikan komitmen terhadap seluruh tujuan organisasi. Nugroho (2009) juga menyebut yaitu mampu menggugah spirit tim dalam organisasi, mampu menumbuhkan ide-ide baru dan memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi, dimana kesemuanya itu mampu meningkatkan sistem dan

membawa perubahan yang sangat besar terhadap organisasi.

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Sistem Birokrasi.

Dependent Variable: SIS_BIR

Method: Least Squares

Date: 04/20/12 Time: 15:34

Sample: 1 54

Included observations: 54

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5.451336	0.886290	6.150737	0.0000
PER_KEP	0.116412	0.182361	-0.638361	0.0260
R-squared	0.687776	Mean dependent var		4.885802
Adjusted R-squared	0.601306	S.D. dependent var		0.188295
S.E. of regression	0.189356	Akaike info criterion		-0.454038
Sum squared resid	1.864504	Schwarz criterion		-0.380372
Log likelihood	14.25902	Hannan-Quinn criter.		-0.425628
F-statistic	0.407504	Durbin-Watson stat		0.736616
Prob(F-statistic)	0.026041			

Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Sistem Birokrasi

Dependent Variable: SIS_BIR

Method: Least Squares

Date: 04/20/12 Time: 15:36

Sample: 1 54

Included observations: 54

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.200885	0.735610	4.351337	0.0001
KAR_KEP	0.344425	0.150286	2.291793	0.0260
R-squared	0.791740	Mean dependent var		4.885802
Adjusted R-squared	0.774273	S.D. dependent var		0.188295
S.E. of regression	0.181167	Akaike info criterion		-0.542456
Sum squared resid	1.706726	Schwarz criterion		-0.468790
Log likelihood	16.64632	Hannan-Quinn criter.		-0.514046
F-statistic	5.252313	Durbin-Watson stat		0.903707
Prob(F-statistic)	0.025998			

Hasil tabel tersebut menyatakan bahwa koefisien determinasi atau *adjusted R-squared* sebesar 77% yang berarti bahwa karakter kepemimpinan mempengaruhi sistem birokrasi sebesar 77% dan sisanya 23% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian ini. Kemudian, nilai probabilitas (p-value) $0.02 < \alpha 0.05$ yang berarti bahwa

karakteristik kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem birokrasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Sada (2006) dan Luhukay (2008) bahwa karakteristik kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja sistem birokrasi.

Pengaruh Peran dan Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Sistem Birokrasi

Dependent Variable: SIS_BIR

Method: Least Squares

Date: 04/20/12 Time: 15:38

Sample: 1 54

Included observations: 54

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.223893	0.941064	4.488423	0.0000
PER KEP	0.116412	0.182361	-0.638361	0.0260
KAR KEP	0.344425	0.150286	2.291793	0.0260
R-squared	0.140291	Mean dependent var		4.885802
Adjusted R-squared	0.106577	S.D. dependent var		0.188295
S.E. of regression	0.177978	Akaike info criterion		-0.560356
Sum squared resid	1.615493	Schwarz criterion		-0.449857
Log likelihood	18.12961	Hannan-Quinn criter.		-0.517741
F-statistic	4.161195	Durbin-Watson stat		0.968221
Prob(F-statistic)	0.021182			

Hasil perhitungan analisis peran dan karakteristik kepemimpinan terhadap sistem birokrasi didapati bahwa p-value dari F-statistik memperoleh nilai $0.021 < \alpha$ 0.05 dengan demikian peran kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem birokrasi. Hal ini diperkuat dengan melihat hasil nilai signifikansi untuk uji setiap variabel bebas dimana hasil kedua nilai ini lebih kecil dari α 0.05 dan ini memberikan informasi bahwa ada pengaruh terhadap variabel terikat.

Mencermati hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem birokrasi di Kabupaten Minahasa Utara adalah suatu sistem dimana jabatan dan perilaku dalam keseluruhan hirarki birokrasi lebih didasarkan kepada hubungan bapak-anak buah (*patron client*) dan hubungan familier, suatu sistem yang mampu memberi inspirasi kepada pengikutnya untuk bertindak demi kebaikan organisasi (Robbin dan Coulter, 2010), memiliki sistem kewenangan yang hierarkis, pembagian kerja yang sistematis dan spesifikasi tugas yang jelas (Atmojo, 2010), dan karakteristik kepemimpinan yakni menentukan arah, menyatukan individu-individu, memotivasi dan menginspirasi, dan mencapai efisiensi kerja yang seoptimal mungkin (Suryanto, 2008). Dengan demikian reformasi birokrasi sangat tergantung dengan kondisi dan sistem kepemimpinan yang ada karena sistem birokrasi terdiri atas orang-orang, aturan

dan sistem, yang tergantung kepada arahan dan keteladanan kepemimpinan. Untuk itu, diperlukan model kepemimpinan yang bisa efektif menjalankan agenda reformasi birokrasi (Mustopadidjaja, 2008)

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, M dan Hartley, J. (2000). The Role Of Leadership of in the Modernization and Improvement of Public Service. *Journal of Public Money and Management*, April-June.
- Atmodjo Tri Yunianto, (2009). *Organisasi dan Sistem Birokrasi Pelayanan Publik*. Makala, disampaikan dalam Seminar.
- Bennis Warren. (2010). *Still Surprised: A Memoir of a Life in Leadership*. Jossey-Bass Publishing.
- Bush George, (2010). *Decision Points*. New York: Crown Publishing Group
- Challagalla, Goutham dan Shervani Tasadduq. (2006). Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Sallesperson Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing*, Vol. 60. January
- Conger, J.A dan Kanugo. R.N. (2009). *Charismatic Leadership in Organizations* - Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.
- Cooper Donald dan Schindler Pamela (2010). *Business Research Methods*. Irwin/McGraw-Hill

- Covey Stephen, (2005). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York: Free Press.
- Drucker Peter, (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Harperbusiness Essentials
- Dwi Cahyadi., (2009). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan dan Posisi di Pemerintahan Terhadap Pemahaman Lapuran Keuangan Daerah*. Semarang: Tesis Pasca Sarjana UNDIP.
- Fuad Mas'ood, (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gwee James & Jusman Tjantana. (2008). *Blessed Business Ideas*. Jakarta: PT Bethlehem Publisher.
- Hardjapamekas Erry Riana, (2003). *Reformasi Birokrasi Sebagai Syarat Penegakan Dan Pemberantasan KKN*. Denpasar: Makala disampaikan dalam Seminar Reformasi Birokrasi.
- Heffes, E.M, (2006), "Leadership's Role In Shaping and Sustaining FEI", *Journal of Financial Executive*, May.
- Juran B. Daniel & Gyma Thomas. (2008). *Organizational Attractiveness, An Interactionist Perspective*. *Journal of Applied Psychology*.
- Kaloh Johannes (2006). *Mencari Bentuk Otonomi Daerah*. Jakarta: P.T. Rineka Cipta.
- Kristiadi, J.B. (1994). *Administrasi Manajemen Pembangunan*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lubis Solly. (2009). *Makalah Otonomi dan Ancaman Otoritarianisme di Daerah*. <http://www.docstoc.com/docs/21469940>
- Luhukay Rol (2008). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dalam Peningkatan Efektifitas Organisasi*. Manado: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UNSRAT.
- Mas'ood Mochtar. (1994). *Politik, Birokrasi dan Pembangunan*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Mintzbert Henry. (2005). *Strategy Bites Back : It Is Far More, and Less, than You Ever Imagined*. New Jersey: Prentice Hall
- Molle Willem, (2011). *European Economic Governance: the quest for consistency and effectiveness*. Routledge Publishing.
- Mustopadidjaja AR. (2008). *Reformasi Birokrasi*, Makala yang disampaikan pada Seminar Bangnas VII di Denpasar.
- Nugroho Riant. (2009). *Public Policy*. Jakarta: P.T. Elex Media Komputindo
- Pierce Jon., Newstrom John., (2006). *Leaders and the Leadership Process*. McGraw-Hill Ryerson.
- Prasojo Eko & Kurniawan Teguh. (2008). *Reformasi Birokrasi Dalam Praktek*. Depok: Pusat Kajian Pembangunan Administrasi Daerah dan Kota, FISIP UI
- Prasojo Eko & Kurniawan Teguh, (2006). *Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia
- Robbins Stephen & Coulter Mary. (2010). *Management*. New Jersey: Pearson/Prentice-Hall.
- Sada Simson. (2006). *Peran Kepemimpinan Kepala Daerah Terhadap Efektifitas Organisasi Pelayanan Publik*. Manado: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan. UNSRAT.
- Sarundayang, S.H. (1996). *Pemerintahan Daerah Di Berbagai Negara*. Jakarta: P.T. Pustaka Sinar Harapan.
- Sitorus Sri Rejeki, (2004). *Peranan Birokrasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Manado: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UNSRAT.
- Snyder, N.H. dan Graves, M. (2004). *Leadership and Vision, Business Horizons*
- Sugerman J., Scullard, M., Wilhelm, E., (2011). *Strategies for Becoming a Better Leader*. Berrett-Koehler Publishers
- Suparman, (2007). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

- Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah.* Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Suryanto Adi. (2008). *Manajemen Pemerintahan Daerah, Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah.* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Tumbelaka Rouland Irwan, (2010). *Pengaruh Peran Eksekutif Pemerintahan Dan Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Sistem Birokrasi di Sulawesi Utara.* Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen UNKLAB
- Thoha Miftah, (2003). *Reformasi Birokrasi Pemerintahan.* Makalah, disampaikan dalam Seminar.
- Thoha Miftah. (1992). *Beberapa Kebijakan Birokrasi,*. Yogyakarta: PT. Widya Mandala.
- Walalangi Fadly. (2007). *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Kinerja Pemerintahan Terhadap Pelaksanaan Pembangunan.* Manado: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Unsrat
- Waluyo (2007). *Manajemen Publik.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Yukl Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Jakarta: Edisi Kelima, PT Indeks.