

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Berdasarkan jenisnya bank terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, sedangkan BPR adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

BPR mempunyai fungsi yang berbeda dengan bank umum. BPR menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan pemberian kredit. Sedangkan fungsi bank umum menerima simpanan berupa giro, dapat ikut serta dalam lalu lintas pembayaran, kegiatan usaha dalam valuta asing, usaha perasuransian dan usaha lain yang diluar kegiatan usaha yang dapat dilakukan oleh BPR.

Adanya Undang –undang perbankan Nomor 10 tahun 1998 Direktorat Pengawasan BPR mempermudah pendirian BPR dengan membuat peraturan bahwa penyeteran modal kerja kepada Bank Indonesia bisa disetor 50% nya. Hal ini mempunyai dampak pada jumlah BPR yang semakin banyak. Banyak BPR yang dicabut izin usahanya karena BPR-BPR tersebut tidak dapat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Bank Indonesia. Jadi BPR harus mampu memenuhi persyaratan tersebut agar tidak ada pencabutan izin usaha. Selain itu BPR harus mampu menghadapi persaingan antar bank yang semakin ketat dan khususnya antar BPR sendiri.

Salah satu sarana untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat berupa keuangan dan non keuangan. Kinerja keuangan dapat ditentukan dari kualitas yang berhubungan dengan bidang keuangan itu sendiri. Sedangkan kinerja non keuangan dapat berupa kinerja manajemen. Ada beberapa macam kinerja manajemen antara lain kinerja sumber daya manusia, produk, strategi pemasaran dan lain-lain.

Kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk tercapai tujuannya (*Rivai, 2005:309*). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu instansi adalah dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan adalah suatu kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawan untuk membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan (*Hasibunan, 2000:1*). Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk menyediakan informasi yang menyangkut kinerja karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan. Selain itu juga dapat bersama-sama meninjau perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya (*Dessler, 1996:99*). Apabila kinerja karyawan itu baik maka akan menimbulkan kemajuan dan kelangsungan yang baik pula bagi BPR itu sendiri

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, pendidikan, kehadiran, budaya kerja dan lain-lain. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan didasarkan pada faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk memberikan pengarahan kepada karyawan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah

kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja dan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting untuk peningkatan prestasi kerja, seorang karyawan akan terus termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidupnya terpenuhi dengan baik. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan pada karyawan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan sesuai dengan standar. Lingkungan kerja yang baik meliputi: karamahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang baik seperti ini dapat membina kinerja secara terus- menerus.

Dalam penelitian terdahulu telah banyak dilakukan penelitian mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut mayoritas peneliti menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Ismaryati Budiningsih (2002) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewan, Kelautan dan

Perikanan kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Wisnu Wardono (2002) judul penelitian: Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan Bagi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penulis menggabungkan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian terdahulu untuk diteliti kembali dengan obyek penelitian yang berbeda. Alasan memilih faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja adalah ingin menguji kembali faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja apakah faktor-faktor tersebut masih mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Alasan memilih BPR Kabupaten Blora adalah karena banyaknya BPR yang muncul di Kabupaten Blora dan persaingan yang ada semakin ketat. Maka dengan ini perlu diadakannya penilaian kinerja karyawan untuk menghadapi persaingan tersebut pada masing-masing BPR Kabupaten Blora guna meningkatkan kualitas demi memajukan BPR itu sendiri.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada BPR di Kabupaten Blora)”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara individu mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Blora?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Blora?
3. Dari keempat faktor yaitu: kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja, manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan BPR di Kabupaten Blora?

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan serta banyaknya faktor yang mempengaruhi maka penulis lebih memfokuskan penelitian pada:

1. Meneliti kinerja non keuangan yaitu: kinerja manajemen sumber daya manusia.
2. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja.
3. Meneliti karyawan BPR yang ada di wilayah Kabupaten Blora.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat, maka ada beberapa tujuan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara individu mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Blora.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Blora.
3. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan BPR di Kabupaten Blora.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan oleh Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dalam memberikan rekomendasi atau masukan untuk kinerja karyawan sekaligus memberikan informasi mengenai variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dengan adanya informasi ini, jika diinginkan peningkatan kualitas pelayanan maka penelitian ini dapat dipergunakan sebagai dasar untuk membuat kebijaksanaan yang sesuai.

Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah dengan praktek dunia nyata. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi untuk diuji di instansi lain.

F. Sistematika Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan konsep dari penulisan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan mengemukakan tentang teori-teori dari hasil pustaka yang erat hubungannya dengan bidang penelitian, antara lain uraian mengenai kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, jenis penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel. Data dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang pelaksanaan penelitian, uji validitas pengumpulan data, pengujian asumsi klasik, analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Budiningsih, Ismaryati, 2002, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri*, Skripsi, Tidak Diterbitkan. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dessler, Garry, 1992. *Terjemahan, Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Gomes Cardoso, Faustino, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan V, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar, 1999. *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Jahrie, A.Fikri, S. Hariyoto, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Karton, Kartini. 1999. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2001. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, AMP YKPN, Cetakan I, Yogyakarta.
- Kwelju, Junus, 2004, Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pulau Buru. *Jurnal Ekonomi UnMer. Vol. 8. No. 3. Oktober 2004.*
- Mangkuprawira, Syafri, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Parlinda dan Wahyuddin, 2003, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4. No. 2. Desember 2003.*
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

- Robbins, Stephen, P., 1996. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2001. *SPSS Versi 10,01, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Supardi, Anwar, 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, UII Press, Yogyakarta.
- Teguh, Muhammad, 199. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wardono, Kun Hertantyo Wisno, 2002, *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan Kedinasan Bagi Pegawai Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Boyolali*, Skripsi, Tidak Diterbitkan. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Survey Pada BPR di Kabupaten Blora)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

OLEH:

HUSNUL KHOTIMAH
B. 200 030 090

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Survey Pada BPR di Kabupaten Blora)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

OLEH:

HUSNUL KHOTIMAH
B. 200 030 090

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

