

**PENGARUH MOTIVASI, POLA KEPEMIMPINAN,
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Survey di PT PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Surakarta)



Skripsi ini Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

Pandu Wicaksono

B 200050158

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia (SDM) dunia memasuki Negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang siap membangun tetap akan tertinggal dan akan tetap tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing, dengan bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju.

Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. SDM yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Pemberlakuan otonomi daerah saat ini menuntut bagi pemerintah daerah untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat memajukan daerahnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang mendapatkan perhatian serius

dewasa ini, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas kemajuan suatu daerah tidak akan terjadi. Hasibuan (2005:244) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.

Prestasi kerja (kinerja) karyawan PLN sebagai aparatur pemerintahan khususnya karyawan di PLN Persero Surakarta tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud di atas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Di samping faktor motivasi juga faktor pengembangan karir sebagai karyawan di PLN Persero Surakarta akan ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dalam pelaksanaan tugasnya. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di karyawan di PLN Persero Surakarta akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai karyawan di PLN Persero Surakarta, sehingga karyawan tersebut layak mengembangkan karir dan dengan pengembangan karir tersebut ia akan bersemangat melaksanakan tugas kesehariannya sebagai aparatur pemerintahan.

Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu: (a) karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, (b) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (c) sebagai tempat pengambil alihan resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan

kekuasaan. Namun, dalam pemahaman sehari-hari seringkali terjadi tumpang tindih antara penggunaan istilah pemimpin dan manajer. Dalam praktik, seseorang yang seharusnya menjalankan fungsi kepemimpinan lebih tampil sebagai seorang manajer, namun ada pula seseorang yang memiliki posisi sebagai manajer kenyataannya menunjukkan kemampuan sebagai pemimpin (Rivai, 2007:1).

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah lepas dari motivasi seseorang untuk bekerja. Tanpa motivasi yang positif kualitas itu sendiri tidak akan tercapai. Banyak faktor dalam mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja lebih produktif. Hal utama yang mendapatkan perhatian dari seorang pegawai atau bawahan adalah kepemimpinan yang diberikan dari seorang pemimpin. Tanpa seorang pemimpin yang baik, kontrol terhadap bawahannya akan kurang, sehingga produktivitas pegawai tidaklah akan maksimal. Hal itu sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa seorang manajer dalam memimpin para bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2003:14). Motivasi kerja tidak hanya berasal kontribusi dari kepemimpinan seorang pemimpin saja, akan tetapi

stres kerja yang dialami seorang pekerja juga dapat menurunkan motivasi kerja seseorang. Begitu pula dengan faktor lingkungan di tempat kerja akan ikut menciptakan tingkat kenyamanan (mendukung) atau tidak bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia pada organisasi harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja bagi organisasi menempati posisi penting dan strategis, karena kinerja tersebut berkaitan dengan faktor manusia. Modal dan teknologi yang dimiliki akan menjadi lebih efektif jika ditangani oleh orang-orang yang berkemampuan memadai dan yang lebih lagi mempunyai kinerja yang tinggi. Agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan para pegawai yang cakap, terampil, dan mentaati semua peraturan dan mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Di samping pola kepemimpinan, ada faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pada suatu organisasi, yaitu faktor motivasi.

Motivasi adalah suatu kegiatan memberi dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Dengan demikian seorang pemimpin yang baik harus mampu untuk memahami dan mengetahui keinginan dan kebutuhan yang ada pada bawahannya. Atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mengetahui proses motivasi. Hal ini sangat penting, karena seorang bawahan akan bekerja lebih giat ketika hasil kerjanya dihargai.

Pengembangan karier berkaitan dengan penyusunan jalur karier yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang

pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi (Sutjipto dalam Sutrisno, 2009:192). Ruky (dalam Sutrisno, 2009:192) mengemukakan, bahwa kemajuan karier sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karier sebenarnya merupakan tanggung jawab kedua belah pihak. Mereka yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karier harus selalu mengambil inisiatif. Dengan demikian, karyawan PT PLN Persero harus meningkatkan kinerjanya antara lain: kedisiplinan pegawai, pengawasan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, teknologi, kualitas SDM, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini penulis hanya diarahkan pada faktor motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir dikarenakan faktor-faktor inilah yang paling strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT Persero Surakarta.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PT PLN Persero APJ Surakarta).”**

B. Rumusan Masalah

Setelah melihat dan meninjau pentingnya kinerja karyawan untuk lebih ditingkatkan dengan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Surakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Surakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Surakarta?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak ada penyimpangan dari pokok pembahasan, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada faktor motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi, maka karyawan perlu dikelola dan dikembangkan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi, kesempatan untuk mengembangkan karir, serta perilaku pemimpin yang diterapkan sesuai dengan situasi yang ada di dalam organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian terhadap kinerja karyawan (survey di PT PLN Persero Surakarta) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (survey di PT PLN Persero Surakarta).

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Bagi organisasi adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan PT PLN Persero Surakarta.

2. Manfaat Teoritis

a. Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam menambah khasanah penelitian khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan untuk penelitian terkait, baik yang akan dilakukan di PT PLN Persero Surakarta maupun di tempat lain.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan diskripsi empiris untuk memperluas wawasan keilmuan tentang motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan PT PLN Persero Surakarta.

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan ini terdiri dari lima bab yang secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), pola kepemimpinan, definisi pola kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, motivasi, teori-teori motivasi, pengembangan karir, pentingnya pengembangan karir, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi populasi, sampel dan sampling, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data, uji instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, serta saran yang perlu untuk disampaikan.