

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. MULYA ABADI SUKOHARJO**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

PUSPA RIYANTI

B 100 040 230

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat yang semakin berkembang, senantiasa mempunyai kedudukan semakin penting. Karena, manusia merupakan salah satu faktor produksi bagi perusahaan yang berupa tenaga kerja untuk menghasilkan produk dan jasa. Keberhasilan manajemen didalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Dalam usaha memaksimalkan kegunaan dari semua sarana yang ada dan dalam usaha menegakkan potensi manusia sebagai tenaga kerja kearah pemanfaatan yang optimal maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana seseorang menggunakan pengaruh terhadap orang lain (Gibson, Donnely & Ivancevich, 1997). Beberapa upaya telah dilakukan untuk menjelaskan dan menggambarkan landasan keunggulan yang dapat mempengaruhi seorang bawahan atau kelompok bawahan. Seorang pemimpin yang bermaksud mempengaruhi bawahan dengan menggunakan paksaan atau rasa takut akhirnya akan menghadapi masalah. Ini bukan berarti bahwa pemimpin harus melepaskan hak menekankan disiplin kepada anak buahnya secara wajar. Akan tetapi, hal itu akan membuat pegawai menganggap bahwa pemimpin itu

dapat didekati, adil, penuh pertimbangan serta bijaksana. Pemimpin dapat menggunakan lebih banyak pengaruh kalau dipandang terdapat peluang untuk memberi pengaruh dalam berbagai situasi.

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa (Rivai, 2004). Dengan kemampuannya seorang pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai dengan kedudukannya. Seorang pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang jujur ialah seorang yang memimpin dan bukan seorang yang menggunakan kedudukan untuk memimpin.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku manajemen yang dirancang untuk memadukan sifat dan usaha pribadi dan organisasi untuk mencapai tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya. Bila gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan keadaan dan situasi organisasi yang dihadapi maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin telah efektif, begitu pula sebaliknya bila gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin tidak sesuai maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin tidak efektif.

Pendidikan sangat penting untuk mendorong kualitas kerja karyawan, karena dengan pendidikan akan mempengaruhi pola pikir dan daya kreativitas dalam melaksanakan tugas. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja langsung dengan tegas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diberikan pendidikan yang memadai karyawan diharapkan mampu mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam jangka panjang sehingga pekerjaan selesai mencapai hasil dan tepat waktu.

Menurut Ki Hajar Dewantoro dalam Hasbullah (2006) pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran, dan kerjasama anak supaya selaras secara tertib, damai dalam hidup lahir batin. Sedangkan menurut Sahertian (2000), pendidikan adalah upaya sadar yang dengan

sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Para ahli yang mendalami bidang pengembangan sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa investasi yang teramat penting yang dapat dibuat oleh suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya ialah investasi dalam bidang sumber daya manusia. Investasi tersebut demikian penting sehingga sesungguhnya dapat dikatakan bahwa apabila suatu organisasi ingin bertumbuh dan berkembang, sesungguhnya bagi organisasi yang bersangkutan tidak ada pilihan lain kecuali melakukan investasi tersebut.

Alasan untuk mengatakan demikian antara lain, ialah bahwa salah satu kebutuhan manusia pekerja yang sangat mendasar ialah kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan operasional seseorang sedemikian rupa sehingga ia semakin mampu untuk merealisasikan potensi kerja yang secara *inherent* terdapat dalam dirinya (Siagian, 2003).

Tingkat pendidikan karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, walaupun segala mesin dan peralatan disusun sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan didalam pabrik. Semua itu tidak akan dapat berarti bila karyawan-karyawan tidak bekerja dengan baik karena pendidikan mereka sangat terbatas. Sebaiknya bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang memadai akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah tidak lulus SD, SD, SMP, SMA atau

sederajatnya. Semua ini pada prinsipnya menghendaki agar pekerjaan yang lebih menjadi tugas dan tanggung jawab yang dibedakan kepada karyawan dapat dikerjakan lebih efisien.

Belajar selain dapat ditempuh melalui pendidikan dapat pula melalui pengalaman. Yang dimaksud pengalaman disini adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh di sekolah, dalam pergaulan dan lingkungan serta alam sekitarnya (Wursanto, 2003). Selain itu sumber pengalaman juga dapat diperoleh melalui pengalaman orang lain baik pengalaman pahit maupun pengalaman manis. Keduanya memegang peranan penting dalam rangka pembentukan perilaku yang bersifat positif. Pengalaman pahit dapat dijadikan bahan pelajaran sebagai pendorong untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi pengaruh segala sesuatu, lebih berani melakukan introspeksi diri. Mengingat pengalaman seseorang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam pembentukan perilaku maka sudah sewajarnya apabila dalam pimpinan organisasi lebih sering melakukan pendekatan kepada para anggotanya untuk mengetahui latar belakang mereka.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang (Rivai, 2004). Sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan, dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja karyawan, merupakan suatu hal yang sangat

penting dalam upaya mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja para karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawannya. Untuk tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaannya, mempunyai standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Usaha yang dapat ditempuh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu haruslah dengan memperhatikan kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Dengan demikian jelaslah bahwa

gaya kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MULYA ABADI SUKOHARJO”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulya Abadi Sukoharjo?
2. Diantara faktor gaya kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja, faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulya Abadi Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor gaya kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulya Abadi Sukoharjo.

2. Untuk mengetahui faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulya Abadi Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi CV Mulya Abadi Sukoharjo untuk meningkatkan dan memperhatikan kemajuan karyawan dalam hal gaya kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Secara Teoritis

Dari segi ilmu pengetahuan diharapkan bisa menambah khasanah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

3. Secara Metodologi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau kajian bagi penelitian lebih lanjut yang sejenis.

E. Pembatasan Masalah

Dengan semakin banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Mulya Abadi Sukoharjo, maka untuk memperoleh dalam pengumpulan data juga keterbatasan berfikir dibutuhkan adanya pembatasan masalah.

Dalam pembahasan masalah-masalah ini dibatasi pada faktor:

1. Pengamatan dan penelitian skripsi ini terbatas pada karyawan CV Mulya Abadi Sukoharjo.
2. Sesuai dengan judul, maka permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan, pendidikan dan pengalaman kerja di tahun 2007.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi yang dipakai dalam penulisan yang meliputi tinjauan umum SDM, perilaku organisasi, pengertian kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang kerangka pemikiran teoritik, hipotesa, data dan sumber data, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai gambaran umum obyek penelitian data-data yang diperoleh, analisis data dan hasil analisis data serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan, permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dan kendala-kendala yang ada selama pelaksanaan penelitian serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun bagi proses penelitian selanjutnya.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA