

**PENGARUH MOTIVASI, PERILAKU PEMIMPIN,
DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
GUNUNG KIDUL**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

JOKO WIYADI

B 100 040 248

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan/iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi perubahan

yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Kedua, meningkatnya persaingan antara perusahaan mengharuskannya setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif. Untuk menghadapi tantangan utama ini, maka perusahaan perlu untuk menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, dimana kinerja pegawai yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh motivasi.

Dalam mencapai kinerja pegawai, faktor sumber daya sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Misalnya, bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Menurut Allen dalam As'ad, (2001: 103) menyatakan bahwa betapapun sempurna rencana, organisasi, dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya yang dapat dicapai. Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila pegawai mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Kepemimpinan yang andal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang

satu dengan yang lainnya berbeda, bergantung pada perilaku kepemimpinan yang diterapkan.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan seseorang yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya dan kepemimpinan yang tersedia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ohio State University menurut Robbins, (1996: 6) dalam Kwelju, (2004: 503) bahwa perilaku pemimpin dapat diidentifikasi menjadi dua kelompok perilaku yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu perilaku tugas/struktur inisiasi dan perilaku hubungan konsiderasi cenderung ke arah kepentingan bawahan. Dengan demikian apabila perilaku tugas dilaksanakan bersama-sama dengan perilaku hubungan yang dilakukan oleh pemimpin dengan derajat yang sama-sama tinggi maka cenderung dapat mencapai *performance* dan kepuasan pegawai yang relatif tinggi.

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun profesionalisme pegawai dengan memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karier pegawai. Hal ini perlu dilakukan karena adanya sistem informasi dan teknologi yang terus-menerus berubah dalam era globalisasi yang semakin kompleks.

Pengembangan karier seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa

yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepada untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan maupun kemampuan pegawai itu sendiri. Di antara faktor-faktor tersebut maka perlu dikaji apakah perilaku pemimpin, motivasi dan kesempatan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hal itu maka penulis berusaha untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI, PERILAKU PEMIMPIN, DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM GUNUNG KIDUL”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul?

2. Di antara faktor-faktor motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier, faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul.
2. Untuk menganalisis di antara faktor-faktor motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang hendak didapat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan
Dapat dijadikan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Agar penelitian ini dapat disajikan dengan bagus dan menarik maka dibutuhkan sistematika penulisan yang baik. Adapun 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 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi yang dipakai dalam penulisan yang meliputi tinjauan umum Sumber Daya Manusia, pengertian motivasi kerja, perilaku pemimpin, pengembangan karier dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang kerangka pemikiran teoritik, hipotesis, data dan sumber data, definisi operasional variabel,

populasi dan sampel, metode pengumpulan data 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