

**PENGARUH MOTIVASI, POLA KEPEMIMPINAN DAN  
KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Survey Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Pacitan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat  
Guna mendapatkan gelar sarjana ekonomi  
Jurusan ekonomi akuntansi**



**Disusun Oleh:**

**IKE FURI WIJAYANTI**

**B 200 050 205**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi, menuntut upaya terobosan para pelaku utama usaha untuk secara proaktif mengkonsolidasi diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Suatu perusahaan membutuhkan manajer sebagai pengendali organisasi dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Bagian integral perusahaan adalah sumber daya manusia sekaligus berperan penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatannya dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhinya ialah motivasi kerja, pola kepemimpinan serta kemampuan karyawan itu sendiri. Motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mengubah perilaku karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat yang tinggi. Upaya memotivasi karyawan agar dapat memberikan prestasi kerja yang baik sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan merupakan sesuatu yang tidak mudah. Hal ini disebabkan setiap karyawan memiliki sifat dan keinginan yang berbeda-beda.

Teori motivasi muncul karena kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan performant dari karyawannya. Seorang pekerja melakukan pekerjaannya tentunya didasari oleh keinginan untuk mencapai sesuatu.

Pada awalnya motivasi pekerja ditentukan oleh besar kecilnya upah yang diterima, tapi ternyata upah bukan satu-satunya motivator sehingga muncullah kebutuhan berafiliasi dengan orang lain. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku. Apabila suatu kebutuhan kurang terpenuhi itu muncul maka seseorang akan tergerak untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhannya itu dan terjadilah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sehingga dalam hal ini kebutuhan dapat dikatakan sebagai daya tarik yang dapat mendorong manusia untuk berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Suatu kepemimpinan yang andal sangat diperlukan organisasi demi tercapainya tujuan, sebab pemimpin adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya maka semakin cepat pula tujuan organisasi dapat tercapai.

Meika Kurnia (2001) dalam hubungan dengan kinerja karyawan menyatakan bahwa pengembangan karier bagi karyawan sangat penting karena karyawan akan sangat terbantu dalam bekerja dan mencapai karier yang diinginkan. Dengan memberikan perhatian terhadap karier mereka, maka senantiasa akan meningkatkan moral dan komitmen mereka pada organisasi, sehingga mendorong prestasi kerja mereka.

Selain itu Suranta (2002) melakukan penelitian mengenai dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Junus Kwelju (2004) melakukan penelitian dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi, pola kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Menurut Junus Kwelju (2004) tentang pengaruh motivasi pemimpin dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pulau Buru dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan dari karyawan maka perlu adanya motivasi sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik, selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan juga dapat berpengaruh terhadap tercapainya kesuksesan. Oleh karena itu

pemimpin harus mempunyai strategi yang dapat memelihara prestasi dan kemampuan karyawan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepiasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik yang dilakukan oleh Budiono Pristyadi (2008) menunjukkan bahwa pemberian motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik.

Sebagai perangkat Daerah, maka dituntut untuk dapat bekerja dengan aparat atau pegawai dengan berdasarkan moral yang baik, berdaya guna, professional, dan mengutamakan kepentingan atau pelayanan masyarakat. Namun masih ada saja kendala untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki etos kerja dan kinerja baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih adanya beberapa Pegawai yang bekerja hanya sekedar untuk mencari nafkah saja, atau bekerja sebagai formalitas dengan kegiatan apel dan absensi saja bahkan ada yang hanya mangkir tanpa peduli dengan tugas dan tanggung jawabnya tanpa ada rasa bersalah, korupsi jam kerja, ijin keluar kantor hanya untuk urusan yang tidak berhubungan dengan kedinasannya dan masih banyak lagi.

Dalam rangka mengurangi penyimpangan seperti yang telah disebutkan diatas maka perlu mengkaji ulang perubahan perilaku dari aparatur pemerintah sebagai elemen dalam organisasi didalam melaksanakan tugasnya, pemberian motivasi kepada pegawai oleh pemimpin, pola kepemimpinan yang diterapkan serta memperhatikan

keberadaan kepuasan kerja pegawai dalam rangka pengembangan karier, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Junus Kwelju dengan menggunakan variabel yang sama namun mengambil obyek penelitian di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Pacitan, karena berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan ini dipengaruhi oleh faktor manusianya, yaitu karyawan yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan dipengaruhi oleh permasalahan yang dikemukakan diatas seperti: motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karier bagi karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Pacitan. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengestimasi pengaruh motivasi, pola kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Pacitan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan dan prestasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain motivasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan ada hal lain yang perlu diperhatikan yaitu gaya kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karier, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu dengan bersumber pada penelitian sebelumnya maka hal tersebut mendorong penulis melakukan penelitian ini kembali walaupun penelitian ini telah

banyak dilakukan sebelumnya. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian ini kembali disebabkan karena peneliti ingin mengetahui apakah dengan perkembangan teknologi masih ada pengaruh motivasi untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja yang baik. Oleh karena itu peneliti mengambil judul mengenai **“Pengaruh motivasi, pola kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Survey pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Pacitan)”**.

## **B. Pembatasan Masalah**

Supaya dalam melakukan penelitian ini terarah dan tidak ada penyimpangan dari pokok pembahasan maka pembatasan masalah didalam penelitian ini difokuskan pada hal-hal berikut yaitu motivasi, pola kepemimpinan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi, pola kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan ?
2. Faktor manakah yang berpengaruh dominan dari motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

#### **E. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai motivasi, pola kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dengan kinerja karyawan.
3. Sebagai pemberi informasi bagi mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.



## **F. Sistematika Skripsi**

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini dan agar mudah dalam memahaminya, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab I ini memuat mengenai: latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab II memuat tentang: teori-teori yang digunakan dalam penelitian yang meliputi teori motivasi, pola kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab metode penelitian ini diuraikan mengenai desain penelitian, populasi, sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel pengukuran, metode pengujian instrument, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV ANALISIS DATA**

Pada bab ini memuat tentang gambaran umum Dinas, pelaksanaan penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab lima berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.