

**PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Staf Keuangan Pemerintah Daerah
Se Eks-Karesidenan Surakarta)**



SKRIPSI

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

Oleh:

FEBRINA FITRI PERMATASARI

B 200 050 207

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendayagunaan aparatur pemerintah secara maksimal sangat mempengaruhi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan pada era otonomi daerah yang dewasa ini marak dilaksanakan. Keberhasilan hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2004: 309) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat 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 yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga, dalam hal ini

kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja juga merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Seorang pemimpin mempunyai peran yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin dipercaya mampu untuk dapat menentukan efektivitas organisasi di masa yang akan datang. Selain itu, pemimpin juga memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Seorang pemimpin dikatakan gagal apabila tidak dapat memunculkan motivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Kepemimpinan yang andal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan. Karena kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan, jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat bergantung kepada para pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu

dengan yang lainnya berbeda, bergantung pada perilaku kepemimpinan yang direrapkan.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong karyawan ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Karyawan perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber daya yang ada dan kepemimpinan yang tersedia. Karena itu, perlu adanya perhatian dan pembinaan dari seorang pemimpin yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Salah satu aspek pemanfaatan karyawan adalah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan atau dengan kata lain pemberian kegairahan bekerja pada karyawan tersebut. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Dengan pemberian

motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja, akan secara langsung mempengaruhi prestasi kerjanya di kemudian hari. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Seorang karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI**

PADA STAF KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH SE EKS-KARESIDENAN SURAKARTA)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut:

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

E. SISTEMATIKA SKRIPSI

Dalam penelitian ini akan disajikan sistematika yang sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

BAB I PENDAHULUAN. Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi pola kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja, kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN. Merupakan metode penelitian yang berisi tentang populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Bab ini berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil.

BAB V PENUTUP. Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran-saran.

