

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

(Survey pada Bank Perkreditan Rakyat di Sukoharjo)



Dimaksud Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Mamenuhi Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

RESTIE MARTA DWI CAHYANI

B. 200 050 082

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada era globalisasi sekarang ini akan meningkatkan persaingan yang semakin tajam, dan perkembangan teknologi telah dituntut memicu terjadinya pergeseran paradigma peran sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi telah dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kaitan ini didasarkan pada hakekat kepemimpinan sebagai suatu *state of the mind and state of the spirit*, yaitu sikap alam pikir dan sikap kejiwaan. Seorang pemimpin harus mampu memimpin dengan segala ucapan, perbuatan, dan sikap atau perilaku hidup yang mendorong dan mengantarkan bawahan yang hendak dicapai. Dalam hal ini, kepemimpinan menurut Tanaka (1998) dikatakan menempati posisi sentral dalam manajemen. Keberadaan pimpinan dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan (Suwandi, 1999

dalam Hardini, 2001). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif akan sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam sebuah perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa bawahan akan memiliki kinerja melebihi apa yang disyaratkan perusahaan jika kepemimpinannya efektif. Pola atau tipe kepemimpinan efektif yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan, akan berbeda-beda tergantung pada situasi dan kondisi yang dialami.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Suatu perusahaan akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para karyawan kepada suatu perusahaan mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan.

Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya (Luthans, 1998: 161). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprojo dan Handoko, 1996: 256). Menurut Indriyo dan Sudita (1997:28),

motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Riset sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan. Selain itu, variabel kinerja atau produktivitas dapat juga dipengaruhi oleh variabel motivasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi bawahan karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dan motivasi bawahan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI.**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang diajukan adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi karyawan mempunyai pengaruh terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk memperoleh bukti tentang pengaruh motivasi karyawan terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan kontribusi praktis agar pimpinan/manajer melakukan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat dijadikan pedoman kelak dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai informasi, serta bahan acuan untuk perbandingan penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, motivasi, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, variabel dan pengukurannya, data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan alat analisis yang direncanakan akan dipakai dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pelaksanaan penelitian, data demografi responden, analisis dan interpretasi hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh, serta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini adalah rangkaian terakhir penulisan yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan dari penelitian, serta saran bagi peneliti selanjutnya