

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

(Survey pada Rumah Sakit Negeri dan Swasta di Kabupaten Kendal)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

DHIMAS SATRIYA NUGRAHA
B 200 050 008

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi dan pemimpin di dalam organisasi itu sendiri. 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. Gaya kepemimpinan tidak hanya membiasakan berperilaku tetapi justru membiasakan proses berpikir untuk bertindak yang akan memberikan hasil yang lebih nyata. Gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan (Hardini, 2001 dalam Sri Suranta 2003). Pernyataan tersebut didukung oleh Arsintadiani dan Harsono (2002), Gono (2004), dan Susanto (2004).

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan

faktor individual, dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, dan budaya organisasi.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat merupakan hubungan langsung dan tidak langsung. Hubungan langsung, misalnya penelitian yang dilakukan DeGroot *et al.* (2000) yang melakukan studi untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kharismatik dan keefektifan kepemimpinan, kinerja bawahan, usaha bawahan, dan komitmen bawahan. Hasil riset tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik lebih efektif pada saat kinerja kelompok meningkat dibanding pada saat kinerja individual meningkat. Hasil riset tersebut konsisten dengan temuan Likert dan koleganya (1967), Yamit (1994), Hardini (2001), dan Silverthorne & Wang (2001) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau produktivitas. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan juga dapat merupakan hubungan tidak langsung, misalnya Brownell dan McInnes (1986) yang menguji hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Mereka melakukan dugaan sementara bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran melalui motivasi dapat meningkatkan kinerja namun hipotesis yang diajukan tersebut tidak didukung oleh hasil riset yang dilakukan. Temuan ini konsisten dengan Otley dan Pierce (1995), dan Shea (1999). Hasil riset hubungan langsung

antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang konsisten sedang hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang cukup konsisten.

Beberapa penelitian telah menguji hubungan langsung antara gaya kepemimpinan atasan dengan kinerja atau produktivitas bawahan/karyawan. Hasil riset dari beberapa peneliti tersebut menunjukkan hasil yang berbeda atau kurang konsisten. Berdasarkan hasil yang kurang konsisten tersebut peneliti berusaha memasukkan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *locus of control*. *Locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Falikhatun, 2003). Sesuai dengan teori *locus of control*, seseorang yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan budaya dalam organisasi atau dalam hal ini khususnya gaya kepemimpinan atasan terhadap dirinya, dia akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Akan tetapi, jika seseorang merasa nyaman dengan lingkungan budaya dalam organisasi atau gaya kepemimpinan atasan terhadap dirinya, maka dia akan memperlihatkan sikap yang lebih positif dan memilih tinggal lebih lama dalam lingkungan budaya organisasi tersebut. Berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam diri seseorang, ia berusaha memilih peran, tugas, bahkan organisasi yang sesuai dengan dirinya. Kesesuaian inilah yang menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kinerja.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan, yaitu misalnya Arsintadiani dan Harsono (2000), Falikhatun (2003), dan Winarni (2003). Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan produktivitas karyawan menunjukkan hasil bahwa hubungan antara dua variabel tersebut positif dan signifikan. Berdasar hasil riset sebelumnya, variabel gaya kepemimpinan dapat mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau pengaruh positif namun tidak signifikan namun variabel kinerja atau produktivitas dapat juga dipengaruhi oleh variabel *locus of control*.

Berdasar uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja bawahan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dan diperkuat oleh *locus of control*, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individual/bawahan.

Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk meneliti pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang akan diperkuat oleh variabel moderator *locus of control*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel moderator, dalam penelitian sebelumnya menggunakan motivasi karyawan sebagai variabel pemoderasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Survey Pada Rumah Sakit Negeri dan Swasta di Kabupaten Kendal)”.

B. Perumusan Masalah

Beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji tentang pengaruh *locus of control* terhadap hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dan diharapkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberi kontribusi pada pengembangan teori, terutama teori yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan dan manajemen, dan juga dapat memberi kontribusi praktis bagi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan.

2. Sebagai bahan untuk menambah dan melengkapi penelitian yang telah ada sebelumnya, serta sebagai bahan rujukan dan informasi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Bab I. Pendahuluan. Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

Bab II. Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini akan dibahas tentang teori secara konseptual yang diharapkan mampu mendukung pokok-pokok permasalahan yang diteliti, terdiri dari pengertian kepemimpinan & pemimpin, gaya kepemimpinannya, teori jalur tujuan, kriteria keberhasilan pemimpin, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengertian *locus of control*, kerangka teoritis dan pengembangan.

Bab III. Metode Penelitian. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode sampling, pengukuran variabel, instrumen pengumpulan data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV. Analisis Data dan Pembahasan. Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan interpretasi hasil penelitian.

Bab V. Penutup. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dan saran.