

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN

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 Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

Candra Ika Septiana

B 200 050 311

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka penerapan birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pematapan daya saing. 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 organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada

didalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatannya dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

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 organisasi. Sasaran yang menjadi objek penilainya 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 harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dan dapat menerapkan pola kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi.

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 diterapkan. 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.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2000: 219) dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa pola kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai motivasi eksternal yang diterapkan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi.

Agar para karyawan dapat bekerja secara tulus dan penuh rasa tanggungjawab sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka seorang pemimpin haruslah mampu memotivasinya. 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 moril 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.

Dalam hubungannya dengan kinerja, Moekijat (1983: 6) menyatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mempunyai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Seperti halnya telah dikemukakan dimuka pekerjaan yang lebih cepat, lebih tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada, disebabkan adanya peran serta seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi, bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

Heidjachman dan Husnan: 2002 mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan derinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu akan mempunyai produktivitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang

jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh seluruh pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung memiliki keinginan untuk mengembangkan karir sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya. Individu dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi lebih cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat tingginya kinerja.

Untuk membuktikan benar tidaknya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan suatu penelitian. Hal ini yang mendorong penulis untuk memilih judul skripsi: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN 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 gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin 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 gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin 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 penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin 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 penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran-saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.