

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi**



Disusun Oleh:

DWIASTUTI
A 210 050 115

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang makin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan *competitive* tersendiri agar tidak tertinggal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumberdaya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan

Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan *competitive* adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lembaga dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja sangat penting bagi perkembangan perusahaan, karena maju dan mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh prestasi kerja individu di dalamnya. Perusahaan menginginkan karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar

dapat mendukung produktivitas perusahaan. Karena itu prestasi kerja ini harus selalu diamati perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penilaian kerja yang merupakan bagian dari sistem manajemen prestasi. Manajemen prestasi ini sendiri merupakan cara yang dipakai manajer untuk mengetahui apakah aktivitas pekerja dan keluaran-keluarannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem manajemen prestasi terdiri dari tiga bagian yaitu penentuan unsure-unsur prestasi, yang dikaitkan dengan tujuan organisasi (analisa kerja), pengukuran kerja (penilaian prestasi), dan tahap pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih menyesuaikan dengan tujuan perusahaan.

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas ketimbang saat ini. Pola dan sistem yang dianut ini harus lebih efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, output yang bakal dicapai waktu yang akan datang harus berkualitas dan berkuantitas ketimbang saat ini, menurut Suseno (2007) "Prestasi kerja adalah kombinasi antara usaha, kemampuan dan pengalaman seseorang untuk mencapai tujuan organisasi". Selain itu prestasi kerja juga merupakan hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan atas kuantitas, kualitas, dan waktu, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Pada hakekatnya manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Namun, itu bukan berarti bahwa

mereka bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, sebab kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik atau biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial dan semua itu harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat dan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kebijaksanaan di dalam upaya peningkatan atau pembaharuan prestasi kerja.

Pada umumnya prestasi diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya, karyawan yang berprestasi berarti karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memberikan hasil yang baik, sesuai waktu yang ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran. Keberhasilan suatu (organisasi) adalah berkat adanya kontribusi kerja karyawan yang baik.

Karyawan harus bersama-sama dan bekerja sama dalam suasana yang tertib dan terbimbing oleh pemimpin, dan tidak bisa secara individual. Kepemimpinan merupakan masalah yang bersifat unik. Kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekumpulan manusia ke suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mendorong mereka bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Kepemimpinan yang baik menggerakkan manusia ke arah yang dalam jangka panjang benar-benar merupakan kepentingan mereka yang terbaik (Suwarsono,1996: 47).

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Panji Anoraga dan Sri Suyati (1995:86) .

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran tertentu.

Pemimpin hampir selalu menjadi fokus dari semua gerakan, aktivitas, usaha, dan perubahan menuju pada kemajuan di dalam kelompok atau organisasi. Dia merupakan agen primer untuk menentukan struktur kelompok atau organisasi yang dibinanya, disamping memberikan motivasi kerja dan menentukan sasaran bersama yang ingin dicapai.

Lebih lanjut Miftah Thoha (2002: 165) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi sikap bawahan. Apabila pimpinan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan pada bawahan, maka akan tumbuh hubungan kerja yang bersifat kaku, dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan antara pimpinan dan bawahannya.

Kepemimpinan yang berhasil memerlukan perilaku yang menyatukan dan merangsang pengikut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam situasi tertentu, tidak terdapat suatu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk segala situasi. Gaya kepemimpinan yang manapun dapat efektif atau tidak tergantung pada tanggapan gaya tersebut dalam situasi tertentu. Pemimpin yang efektif harus mampu mengadaptasi gaya perilaku mereka terhadap kebutuhan pengikut dan situasi. Makin dapat manajer mengadaptasi gaya perilaku kepemimpinan mereka, maka cenderung akan makin efektif pula mereka dalam upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Berkaitan dengan kemampuan kepemimpinan dalam organisasi yang mendukung prestasi kerja bawahan, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta sebagai bagian dari organisasi besar juga memiliki struktur kepemimpinan tersendiri untuk memudahkan pelaksanaan kerja. Unsur kepemimpinan di perpustakaan harus memberikan contoh kepemimpinan yang baik dan mampu melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kerja. Hal ini penting karena unit perpustakaan yang maju dalam sebuah perguruan tinggi akan mendukung peningkatan mutu output yaitu sarjana yang cerdas, trampil, dan berwawasan luas.

Perpustakaan dapat digunakan sebagai barometer atau tolak ukur untuk melihat dan mengetahui bagaimana tingkat kemajuan, kecerdasan, dan peradapan suatu bangsa. Betapa pentingnya suatu perpustakaan di universitas sebagai sarana untuk merangsang pelaksanaan program pendidikan dengan menyediakan bahan-bahan ilmu pengetahuan dalam buku-buku maupun koleksi lainnya untuk diajarkan, dipelajari dan dikembangkan lebih lanjut.

Perpustakaan sebagai lembaga pendidikan dan lembaga informasi memiliki kinerja yang baik apabila ditunjang dengan prestasi dan kedisiplinan kerja karyawan yang baik agar seluruh aktivitas lembaga akan mengarah kepada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sehingga seluruh elemen dalam suatu lembaga tersebut akan berusaha memfungsikan diri sesuai ketentuan lembaga atau perpustakaan.

Dari uraian diatas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.

B. Pembatasan Masalah

Agar pemahaman dapat dilakukan dengan mudah dan lebih terarah maka diperlukan adanya ruang lingkup analisa yang membatasi perumusan masalah dan pembahasan, maka perlu adanya pembatasan masalah sehingga permasalahan dapat dihindari. Oleh karena itu, penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut: gaya kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan pada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sasaran yang dinilai adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan (kualitas dan kuantitas kerja), cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, kedisiplinan, absensi, dan ketegaran jasmani serta rohaninya selama berkerja

C. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan dimuka maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan?"

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja".

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Lembaga

Sebagai tolak ukur keberhasilan untuk pencapaian tujuan lembaga, serta memberikan masukan guna meningkatkan gaya kepemimpinan di lingkungan perpustakaan.

2. Bagi Peneliti

Dapat berguna dan bermanfaat bagi penambahan pengetahuan tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu lembaga.

F. Sistematika Penelitian

Dalam hal ini penulis akan menggambarkan sedikit tentang materi yang akan penulis teliti:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang dipergunakan dalam pembahasan permasalahan. Teori-teori tersebut antara lain: pengertian, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian metode penelitian, jenis metode penelitian, penentuan obyek penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji coba angket, uji prasyarat analisis, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN