PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MA'HAD ABU BAKAR ASH SHIDDIQ UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

MOH. RIFQI KHAIRUL UMAM B 100 060 249

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA 2010

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang adalah organisasi yang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia.

Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksis tidaknya sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis saat ini dan yang akan datang.

Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1990: 5) adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan upaya memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi.

Diantara faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robin (2002: 3) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah entitas atau organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi pun akan sulit dicapai. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menimbulkan motivasi, partisipasi dan kepuasan karyawan yang lebih baik. Jika seorang pemimpin

menginginkan adanya motivasi dan partisipasi kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka dibutuhkan suatu kemampuan dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, dan untuk selanjutnya menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi tersebut. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan sedikit banyak mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Handoko (2000: 306) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan

organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang karayawan dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan kepuasan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris, yakni: *motive. Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000: 252). Adapun menurut Gerungan (198: 23) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Disamping faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Menurut As'ad (1994: 133) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (1998: 193) menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan, juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Menurut As'ad (2000: 102) kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia dengan judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN MA'HAD ABU BAKAR ASH SHIDDIQ UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Ma'had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas Muhammadiyah Surakarta?
- 2. Diantara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, faktor manakah yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan Ma'had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah:

- Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ma'had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 2. Untuk mengidentifikasi faktor yang mempunyai pengaruh lebih dominan diantara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ma'had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada banyak pihak dalam bentuk sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut:

- a). Menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam hal sumber daya manusia khususnya di bagian personalia.
- b). Hasil penelitian ini dapat menambah atau menggali khazanah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut:

- a). Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi siapa saja yang membutuhkan atau menginginkan bahan referensi tersebut.
- b). Hasil penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak terkait atau yang berhubungan guna membuat suatu kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia.
- Manfaat bagi Pimpinan Ma'had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas
 Muhammadiyah Surakarta

Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan yang ada, yang berhubungan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kebutuhan akan berprestasi dalam meraih cita dan visi.

4. Bagi karyawan

Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja di Ma'had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Bagi Lembaga Ma'had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas
 Muhammadiyah Surakarta

Sebagai acuan untuk dapat dijadikan bahan dalam pengembangan organisasi sejenis di masa mendatang.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dan pengertian yang berkaitan atau berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan tinjauan penelitian terdahulu, serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai kerangka pemikiran, definisi operasional variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan gambaran umum obyek penelitian, sejarah, perkembangan organisasi atau perusahaan, struktur organisasi, gambaran umum responden, hasil dan analisis data, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saransaran yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN