

**PENGARUH MOTIVASI, PERILAKU PEMIMPIN DAN KESEMPATAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BAPPEDA KABUPATEN KLATEN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

PUTHUT AGENG NUGROHO
B 200 050173

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pementapan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi pemerintahan, penyediaan, pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggung jawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah. Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia menunjang, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera ditangani secara serius, dengan berbagai langkah yang berkesinambungan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan, maupun kemampuan pegawai itu sendiri. Diantara faktor-faktor tersebut maka perlu dikaji apakah motivasi, perilaku pemimpin, dan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Winardi (2001: 135) motivasi artinya pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Rivai, 2003: 3). Keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lain berbeda, bergantung pada perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan sebagai Keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan

organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lain berbeda, bergantung pada perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Selain motivasi dan kepemimpinan, pengembangan karier juga penting bagi para karyawan. Karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Saydam, 2000: 554).

Dalam hubungan dengan kinerja karyawan Kurnia (2001: 61) menyatakan bahwa pengembangan karier bagi karyawan sangat penting karena karyawan akan sangat terbantu dalam bekerja dan mencapai karier yang diinginkan. Dengan memberikan perhatian terhadap karier mereka, maka senantiasa akan meningkatkan moral dan komitmen mereka pada organisasi, sehingga mendorong prestasi kerja mereka.

Kwelju (2004) melakukan penelitian dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi, perilaku kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dan Suranta (2002) melakukan penelitian dan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan dari karyawan maka perlu

motivasi. Hal ini mengingat karena dapat meningkatkan kerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan juga dapat mempengaruhi kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan berdasarkan pada penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI PERILAKU PEMIMPIN DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAPPEDA KABUPATEN KLATEN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Klaten?
2. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Klaten?
3. Apakah kesempatan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis sehubungan dengan ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh.
2. Bagi dinas, penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk kebijakan yang sesuai.
3. Bagi pembaca dan penulis selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama sebagai pertimbangan dan bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori variabel penelitian yang meliputi teori motivasi, perilaku kepemimpinan, pengembangan karier, kinerja hubungan variabel motivasi, perilaku kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja, kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan metode penelitian yang berisi tentang populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian selanjutnya.