

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KOTA SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhamamdiyah Surakarta

Oleh :

DIDIK CAHYADI

B 100 040 475

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Kabupaten atau Kota di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah. Kebijakan Pemerintah Pusat tersebut bermula dari suatu keinginan untuk memperbaiki proses partisipasi pembangunan daerah, dari yang bersifat *Top-Down* menjadi *Bottom-Up*. Daerah Kabupaten atau Kota dituntut untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya guna dapat melaksanakan pembangunan di daerahnya.

Dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 pasal 14 ayat 1 dijelaskan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/ kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi:

- 1) perencanaan dan pengendalian pembangunan;
- 2) perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
- 3) penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
- 4) penyediaan sarana dan prasarana umum;
- 5) penanganan bidang kesehatan;
- 6) penyelenggaraan pendidikan;
- 7) penanggulangan masalah sosial;
- 8) pelayanan bidang ketenagakerjaan;
- 8) fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- 9) lingkungan hidup, pertanahan, kependudukan dan catatan sipil;
- 10) pelayanan administrasi umum pemerintahan, penanaman modal; dan
- 11) penyeleng-

garaan pelayanan dasar lainnya dan urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta sebagai lembaga pemerintahan wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah perindustrian, perdagangan dan penanaman modal. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga kerja/karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner,

1998). Dalam penentuan kinerja, (Timpe, 1992) dikemukakan tiga peran kinerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja akan terganggu.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta salah satunya adalah dalam penempatan karyawan masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya, dan juga kurang memperhatikan promosi kepada karyawan.

Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan dalam berprestasi yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai rendah.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh banyak pegawai yang datang hanya untuk bercakap-cakap yang tidak berkaitan

dengan tugas dan kewajibannya, sementara ada pegawai yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kebutuhan berprestasi. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Penanaman Modal Kota Surakarta dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN DAN PENANAMAN MODAL KOTA SURAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah ada, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta?
3. Faktor mana di antara variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta.
2. Untuk memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui di antara variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bagi Pemerintah Kota Surakarta diharapkan dapat berguna sebagai input atau rekomendasi menyusun strategi peningkatan kinerja di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam menyusun dan membahas skripsi ini, penulis membagi menjadi lima bab. Adapun sistematika penulisan skripsi ini diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang pengertian manajemen SDM, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja, tinjauan penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi kerangka pemikiran, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan alat analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini penulis membahas tentang gambaran umum Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Surakarta, penyajian data, analisa data yang terdiri dari analisa kuantitatif (statistik) dan analisa kualitatif.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari analisa data dan saran-saran yang diberikan dalam rangka analisis data perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA