PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

(Studi Kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya)



Skripsi Oleh:

ARWIN HARTONO
01081001069
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

303.340 07 ARW

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN

(Studi Kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya)

UNIVERSITAS SRIWIJAYA





Skripsi Oleh:

ARWIN HARTONO
01081001069
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

(Studi Kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya)

Disusun Oleh:

Nama

: ARWIN HARTONO

NIM

: 01081001069

Fakultas

: EKONOMI

Jurusan

: MANAJEMEN

Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal:

Februari 2013

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Anggota

Tanggal:

Februari 2013

Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

(Studi Kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya)

Disusun Oleh;

Nama

: ARWIN HARTONO

NIM

: 01081001069

Fakultas

: EKONOMI

Jurusan

: MANAJEMEN

Bidang Kajian/Konsentrasi

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Maret 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif Inderalaya, 15 Maret 2013

Ketua

Anggota

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si NIP 196610221992032002

Drs. Yuliansyah M.Diah M.M Drs. Islahuddin Daud, M.M NIP 195607011985031003 NIP 195306241984031001

Mengetahui, Ketua Jurusan Manajemen

Adam

Dr. Mohamad Adam, SE, M.E NIP 196706241994021002

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama

: Arwin Hartono

NIM

: 01081001069

Jurusan

: Manajemen

Judul

: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Satuan Pengamanan (satpam)

terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Universitas Sriwijaya

(Studi Kasus Universitas Sriwijaya kampus Inderalaya)

Telah Kami periksa cara penulisan, grammer, maupun susunan tensesnya dan Kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, Maret 2013

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Disusun Oleh:

Nama

: ARWIN HARTONO

NIM

: 01081001069

Fakultas

: EKONOMI

Jurusan

: MANAJEMEN

Bidang Kajian/Konsentrasi

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul; PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA (Studi Kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya)

Pembimbing;

Ketua

: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota

: Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M

Tanggal Ujian

Maret 2013

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, Maret 2013 Pembuat Pernyataan,

AKWIN HARTON(NIM: 01081001069

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Maka nikmat Tuhan-mu yang manakah yang kamu dustakan?"

(Ar-Rahman:13)

"...Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmatKu), maka azabKu sangat berat"

(Ibrahim:7)

Kupersembahkan Untuk:

ALLAH SWT & RASULULLAH SAW
Ayah dan Ibu Tercinta
Adikku Tercinta
Kakak-kakakku
Almamaterku

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmatnya dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA (Studi kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya)" dengan baik. Ketertarikan penulis dalam penelitian ini adalah karena maraknya kasus kehilangan motor sepanjang tahun 2012 yang kemudian berujung pada pemecatan kepala Satpam UNSRI ketika itu. Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini, penulis langsung meminta ke admisnistrasi satpam UNSRI dan ada juga data yang didapatkan dari BEM UNSRI.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan searah gaya kepemimpinan satuan pengamanan (satpam) terhadap kinerja satuan pengamanan Universitas Sriwijaya (studi kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya) hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Oleh karena itu, pimpinan satpam harus terus meningkatkan gaya kepemimpinan sehingga kinerja anggota satpam juga akan terus meningkat.

Penulis menyadari bahwa selama proses penelitian sampai pada penyusunan skripsi ini, banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan kontribusi informasi kepada satpam UNSRI dan bahan masukan akademis bagi penelitian Sumber Daya Manusia.

Inderalaya, Maret 2013.

ARWIN HARTONO

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberi kekuatan dan kesanggupan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA (Studi kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya), Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materiil. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

- 1. ALLAH SWT, Rabbku yang telah memberiku karunia iman dan islam.
- 2. Rasulku, Muhammad SAW yang telah mengispirasiku.
- 3. Orang tuaku terhebat, Saripudin dan Mayaruna dan saudara-saudaraku tercinta, Mohammad Nasir, Zamzami dan paredi yang telah berkeringat menyokongku untuk terus berjuang.
- 4. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
- 5. Dr. H. Syamsurijal, AK, Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 6. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 7. Welli Nailis, SE, MM. Sekretaris Jurusan Manajemen.
- 8. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. Pembimbing I Skripsi.
- 9. Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M. Pembimbing II Skripsi.
- 10. Dr. Zakaria Wahab, MBA. Pembimbing Akademik
- 11. Semua Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai yang telah memberikan bantuan dan Ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 12. Sahabat-sahabatku satu lingkaran, Semoga Allah SWT akan memberi kekuatan bagi kita untuk tetap istiqomah di jalan-Nya.

- 13. Sahabat-sahabatku di BEM UNSRI, Daud Zen, Muhammad Faisal, Fajar, Ramlan, Riki, Hendra. Kita akan bertemu di puncak peradaban. Amin
- 14. Teman-teman Kuliah Se FE Seperjuangan, khususnya angkatan 2008.
- 15. Sahabat Unikku, Joko Purwanto (d'jawir) dan Sikambela Pongkuh.
- 16. Mbak Ninil dan Kak Hendri, yang telah direpotkan dan memberikan bantuan selama penulis mengikuti kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi.
- 17. Pimpinan satpam UNSRI, bapak Sudarsi dan anggotanya. Semoga UNSRI tetap aman.

Penulis,

ARWIN HARTONO

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

(Studi Kasus Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya)

Oleh: ARWIN HARTONO

Kinerja karyawan selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan organisasi sehingga diperlukan metode yang dapat mengukur kinerja tersebut. Pada organisasi yang berorientasi laba, peningkatan kinerja karyawan mutlak dilakukan. Salah satu pendekatan untuk meningkatakan kinerja karyawan adalah dengan pendekatan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini berkaitan dengan upaya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan satuan pengamanan (satpam) terhadap kinerja satuan pengamanan Universitas Sriwijaya (studi kasus Universitas Sriwijaya kampus Inderlaya). Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengevaluasi kinerja satpam UNSRI yang kian menurun sehingga tercipta lingkungan kampus yang nyaman dan aman dalam menunjang proses belajar dan mengajar. Populasi yang digunakan dalam menelitian ini adalah anggota satpam UNSRI Kampus Inderalaya sebanyak 39 orang akan dilibatkan sebagai responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis frekuensi dan analisis regresi linier.

Hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan satuan pengamanan (satpam) terhadap kinerja satuan pengamanan UNSRI kampus positif dan searah hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,032 artinya 3,2 % kinerja satpam UNSRI dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan sebagian besar kinerja satpam UNSRI yaitu 96,8% (100% - 3,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kinerja dan optimisme

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE SECURITY FORCE (GUARDS) ON THE PERFORMANCE OF SECURITY FORCE SRIWIJAYA UNIVERSITY

(Study Case Sriwijaya University Campus Inderalaya)

By: ARWIN HARTONO; DR. HJ. ZUNAIDAH,M.Si; Drs. YULIANSYAH M.DIAH,MM

Employee's performance has always been a measure of success of the organization so that the necessary methods to measure performance. In the profit-oriented organization, increase employee performance is absolutely done. One approach to increasing employee performance is the approach to leadership style. A good leader will be able to transmit optimism and knowledge of its employees who worked under him in order to perform the job well.

The research deals with an attempt to determine the effect of leadership style security force (guards) on the performance of security forces Sriwijaya University (Universitas Sriwijaya university case studies Inderlaya). Thus, it is hoped this research can be used as a basis for evaluating the performance of guard UNSRI diminishing campus creating a comfortable and safe in supporting the teaching and learning process. Population used the research is a member of Campus Inderalaya UNSRI guard as many as 39 people will be involved as a respondent. The analysis used include validity testing, reliability testing, frequency analysis and linear regression analysis.

The results of research on the impact of leadership style security force (guards) on the performance of the campus security force UNSRI positive direction as indicated from the value of the coefficient of determination equal to 0.032 means that 3.2% UNSRI security performance is affected by leadership style. While most of the performance security UNSRI ie 96.8% (100% - 3.2%) affected by other variables not measured in this research.

Keywords: leadership style, performance. and optimism

3913?:

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa

: ARWIN HARTONO

Jenis Kelamin

: LAKI-LAKI

Tempat/Tanggal Lahir

: SUNGAI BUNUT, 15 JULI 1988

Agama

: ISLAM

Alamat Rumah (Orang Tua) :DESA

:DESA SUNGAI BUNUT, KECAMATAN

BULANG TENGAH SUKU ULU (BTS ULU),

MUSI RAWAS SUMATERA SELATAN

Alamat Email

: hartono.arwin@gmail.com

Nomor HP

: 081368087857/ 08877970942

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar

: SD NEGERI SUNGAI BUNUT

SLTP

: SMP KARYA SAKTI PALEMBANG

SMU

: SMA NEGERI 3 PALEMBANG

UNIVERSITAS SRIVIJAYA No DAFTAR \$30820 TANGAL 12.6 3 2 0 1 3

DAFTAR ISI

HALAM	AN JUDUL	
HALAM	AN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	i
HALAM	AN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT I	PERNYATAAN	iii
HALAM	AN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
	AN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
	ENGANTAR	vi
	TERIMA KASIH	viii
HALAM	AN ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	ix
	AN ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	X
	RIWAYAT HIDUP	xi
	ISI	xii
	TABEL	xiv
	GAMBAR	Xvi
DAFTAR	LAMPIRAN	Xvii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang Masalah	1
	1.2. Perumusan Masalah	12
	1.3. Tujuan Penelitian	12
	1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II	KAJIAN TEORI:	14
	2.1 Kepemimpinan	14
	2.2 Fungsi-fungsi Kepemimpinan	20
	2.2.1 Pimpinan sebagai Penentu Arah	21
	2.2.2 Pimpinan sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi	21
-	2.2.3 Pimpinan sebagai Komunikator yang Efektif	22
	2.2.4 Pimpinan sebagai Mediator	23
	2.2.5 Pimpinan sebagai Integrator	23
	2.3 Gaya kepemimpinan	24
	2.3.1 Teori Gaya Kepemimpinan	25
	2.4 Kinerja Karyawan	29
	2.4.1 Aspek-aspek Standar Kinerja	31
	2.4.2 Jenis-jenis Penilaian Kinerja	33
	2.5 Penelitian Terdahulu	34
	2.6 Kerangka Konseptual penelitian	37
	2.7 Hipotesa	37
BAB III	METODE PENELITIAN	38
	3.1 Ruang Lingkup Penelitian	38
	3.2 Rancangan Penelitian	38
		- 0

		Halaman
	3.3 Populasi dan Sampel	39
	3.4 Variabel Penelitian	. 39
	3.4.1 Identifikasi Variabel	. 39
	3.4.2 Batasan Variabel Penelitian	
	3.4.2.1 Kinerja Karyawan	
	3.4.2.2 Gaya Kepemimpinan	. 41
	3.5 Sumber dan Metode Pengumpulan Data	. 44
	3.5.1 Sumber Data	44
	3.5.2 Metode Pengumpulan Data	
	3.6 Instrumen Penelitian	
	3.7 Uji Instrumen Data Penelitian	900 140
	3.7.1 Uji Validitas	-
	3.7.2 Uji Reliabilitas	
	3.8 Teknik Analisis Data	
	3.8.1 Metode Analisis Kualitatif	
	3.8.2 Metode Analisis Kuantitatif	
D 1 D 77 1	ANYAN YORO DANY DEN ED ATTA CAN	49
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	77
	4.1 Analisis Kunatitatif Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap	49
	kinerja	
	4.1.1 Profil Responden	. 49
	4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden	50
	4.1.1.2 Usia Responden	
	4.1.1.3 Pendidikan terakhir Responden	
	4.1.1.4 Masa kerja Responden	
	4.1.2 Pengujian Kuesioner	
	4.1.2.1 Uji Validitas	
	4.1.2.2 Uji Reliabilitas	. 33
	4.1.3 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Item-item Pertanyaan	. 55
	4.1.3.1 Jawaban Responden Terhadap Gaya	. 55
		5.6
	Kepemimpinan	
	4.1.3.2 Jawaban Responden Terhadap Kinerja	
	4.1.4 Kesimpulan Analisis Frekuensi	. 73
	4.2 Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap	. 74
	KinerjaKinerja	78
BAB V		
DWD A	KESIMPULAN DAN SARAN	79
	5.1 Kesimpulan	
	5.2 Saran	79
DAFTAR	PUSTAKA	81
LAMPIR	AN	T T

DAFTAR TABEL

I.	lalaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Anggota Satpam UNSRI Kampus Inderalaya tahun 2012	5
Tabel 1.2 Data Regu dan Jadwal Tugas Satpam UNSRI Kampus Inderalaya tahun 2012	7
Tabel 1.3 Pos Satuan keamanan Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya tahun 2012	8
Tabel 1.4 Data kejahatan dalam Kampus Universitas Sriwijaya Inderalaya tahun 2012	9
Tabel 1.5 Rekapitulasi tingkat kehadiran satpam UNSRI Kampus Inderalaya bulan Desember 2012	9
Tabel 1.6 Data perggantian pimpinan satpam UNSRI kampus Inderalaya sejak 1992-2012	. 11
Tabel 2.1 Pemimpin vs Manajer	18
Tabel 2.2 Penilitian Terdahulu	. 36
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variable	. 43
Tabel 4.1 Komposisi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya Berdasarkan Jenis Kelamin	. 50
Tabel 4.2 Komposisi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya Berdasarkan usia responden	. 50
Tabel 4.3 Komposisi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya berdasarkan pendidikan terakhir responden	51
Tabel 4.4 Komposisi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya berdasarkan masa kerja responden	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Satpam	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	55

Hal	ama	ın
	,	

Tabel 4.8 Jawaban atas pertanyaan pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam pencapaian tujuan	56
Tabel 4.9 Jawaban atas pertanyaan pimpinan melibatkan diri dalam semua aspek kegiatan di kantor/lapangan	57
Tabel 4.10 Jawaban atas pertanyaan pimpinan menyemangati bawahan agar bawahan mau mengekspresikan gagasan	57
Tabel 4.11 Jawaban atas pertanyaan pimpinan membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesama satpam	58
Tabel 4.12 Jawaban atas pertanyaan pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya	59
Tabel 4.13 Jawaban atas pertanyaan pimpinan selalu memantau tindakan bawahan dalam melaksanakan tugas	59
Tabel 4.14 Jawaban atas pertanyaan pimpinan selalu meminta pertanggungjawaban dari bawahan atas penyelesaian tugas	60
Tabel 4.15 Jawaban atas pertanyaan pimpinan tidak pernah meminta pendapat atas penyelesaian pekerjaan yang berhubungan dengan birokrat	61
Tabel 4.16 Jawaban atas pertanyaan pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk berpendapat	61
Tabel 4.17 Jawaban atas pertanyaan pimpinan tidak memberi aturan khusus tentang pelaksanaan pekerjaan	62
Tabel 4.18 Jawaban atas pertanyaan pimpinan tidak ada kontribusi dalam pelaksanaan tugas	63
Tabel 4.19 Jawaban atas pertanyaan pimpinan sama sekali tidak mempunyai partisipasi dalam penentuan tugas	64
Tabel 4.20 Jawaban atas pertanyaan satpam ini bekerja sesuai prosedur organisasi dan kondisi pekerjaan membantunya bekerja dengan baik	65
Tabel 4.21 Jawaban atas pertanyaan satpam ini mampu menyelesaikan tugas sesuai standar kerja tanpa pengawasan langsung pimpinan	66

Halaman

Tabel 4.22 Jawaban atas pertanyaan jumlah kesalahan satpam ini lebih sedikit dibandingkan satpam lain dalam menyelesaikan tugas	67
Tabel 4.23 Jawaban atas pertanyaan satpam ini masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	67
Tabel 4.24 Jawaban atas pertanyaan satpam ini mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	68
Tabel 4.25 Jawaban atas pertanyaan satpam ini mampu mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan	69
Tabel 4.26 Jawaban atas pertanyaan satpam ini bekerja sesuai dengan tanggung jawab sehingga hasilnya sangat memuaskan	70
Tabel 4.27 Jawaban atas pertanyaan satpam ini selalu bersemangat dan selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik	71
Tabel 4.28 Jawaban atas pertanyaan Satpam ini mampu menganalisis data/informasi dan mampu menggunakan alat yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan	72
Tabel 4.29 Koefisien Korelasi dan Determinasi	75
Tabel 4.30 Hasil uji F	76
Tabel 4.31 Koefisien Regresi Linear Sederhana	76

DAFTAR GAMBAR

F	Ialaman
Gambar 1.1 Struktur Organisasi Satpam UNSRI kampus Inderalaya	6
Gambar 2.1 Perbandingan Keputusan yang diambil oleh Pimpinan	21
Gambar 2.1 kerangka Konseptual Penelitian	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	L-1
Lampiran 2 Output SPSS	L-4
Lampiran 3 Lembar Konsultasi	T_18

BAB I





1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi baik organisasi laba maupun organisasi nirlaba. Kemajuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut. Terlebih lagi pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia (SDM) benar-benar dituntut memiliki kualitas yang baik sehingga dapat mengimbangi kemajuan teknologi dan informasi. Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan organisasi sehingga diperlukan metode yang dapat mengukur kinerja tersebut. Pada organisasi yang *profit oriented*, peningkatan kinerja karyawan mutlak dilakukan. Salah satu pendekatan untuk meningkatakan kinerja karyawan adalah dengan pendekatan gaya kepemimpinan.

Sri Suranta (2002:118) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang ersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok pabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah

menerimanya dengan baik. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1996:152) tindakan pemimpin dampaknya serupa dengan kimia rahasia yang mengubah kepompong serangga menjadi kupu-kupu dengan segala keindahan, kepemimpinan mengubah tadinya hanya kemungkinan menjadi nyata.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (Sri Suranta, 2002:126). Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pemimpin harus mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbedabeda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapai individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan karyawan serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan

terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif (Luthans, 2006:636).

Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel (2001 : 604) seseorang yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik setidaknya memiliki empat (4) unsur penting sebagai berikut :

- Kemampuan memakai kekuasaan dengan efektif dan dengan cara yang bertanggung jawab.
- Kesanggupan untuk memahami bahwa manusia itu mempunyai motivasi yang berbeda-beda pada waktu yang berbeda-beda dan dalam situasi yang berbeda-beda pula.
- 3. Kemampuan untuk mengilhami atau menginspirsai.
- Kemampuan untuk bertindak dengan cara yang dapat mengembangkan iklim yang menguntungkan untuk menanggapi dan membangkitkan motivasi.

Perkembangan kinerja karyawan sangat ditentukan gaya kepemimpinan dan manajer dalam pengelolaan kegiatan usaha, produktifitas karyawan, serta partisipasi aktif setiap individu karyawan (Mangkunegara, 2005:120). Setiap organisasi menjadikan kinerja sebagai ukuran keberhasilan karyawan dalam satu periode tertentu. Artinya kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja (prestasi) yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam bentuk pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri,2004;16). Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan kampus Universitas Sriwijaya (UNSRI) Inderalaya sebagai objek penelitian. Khususnya yaitu melihat kinerja satuan keamanan (Satpam) UNSRI yang sepanjang tahun 2012 terindikasi mengalami penurunan kinerja yang cukup drastis. Satpam merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang berjalannya proses belajar mengajar di kampus. Dalam proses operasionalnya Satpam memiliki deskripsi kerja sendiri yang disesuaikan dengan tugasnya yaitu menjaga terciptanya lingkungan kampus yang nyaman dan aman. Dengan kondisi kampus yang sangat luas, maka dipastikan UNSRI membutuhkan tenaga Satpam yang banyak dan handal.

Adapaun jumlah Satpam UNSRI Kampus Inderalaya yang tercatat dalam administrasi Satpam dalam menjalankan tugas yaitu sebagai berikut:

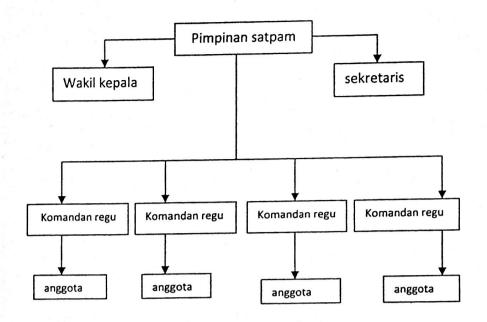
Tabel 1.1 Data Jumlah Anggota Satpam UNSRI Kampus Inderalaya tahun 2012

Nomor	Golongan	Jumlah (orang)
1.	I/d	2
2.	II/d	3
3.	II/c	3
4.	I/b	2
5.	III/b	3
6.	I/a	1
7.	II/a	8
8.	III/a	13
9.	Honorer	4
Total		39 orang

Sumber: administrasi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah seluruh anggota Satpam UNSRI sebanyak 39 orang. Jumlah tersebut tidak termasuk Satpam fakultas karena fakultas memiliki Satpam sendiri, namun dalam menjalankan tugasnya Satpam di atas bertanggung jawab pada kondisi keamanan kampus UNSRI Inderalaya secara keseluruhan. Dalam menjalankan tugas keseharian Satpam dibagi menjadi beberapa regu karena harus ada pergantian patroli setiap harinya sehingga ada waktu bagi Satpam untuk istirahat.

Satpam UNSRI juga mempunyai struktur organisasi tersendiri yang menunjukkan hierarki jabatan. Struktur organisasi sangat diperlukan sebagai arahan dalam pembagian kerja, baik di lapangan maupun di kantor. Adapun struktur organisasi satpam UNSRI kampus Inderalaya adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Struktur organisasi Satpam UNSRI kampus Inderalaya Sumber; administrasi satpam UNSRI

Berdasarkan dari bagan 1.1 di atas diketahui bahwa struktur tertinggi organisasi satpam kampus UNSRI yaitu pimpinan satpam, kemudian dibantu oleh wakil kepala dan sekretaris. Dalam pelaksanaan tugas di lapangan, satpam dibagi menjadi 4 regu yang beranggotakan 9 orang satpam. Setiap regu satpam dipilih seorang komandan regu yang membagi tugas serta bertanggung jawab langsung terhadap kondisi lapangan.

Dalam rangka memudahkan kerja lapangan, maka satpam UNSRI dibagi menjadi empat regu. Adapun pembagian regu serta jadwal patroli Satpam yang sudah diatur yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Regu dan Jadwal Tugas Satpam UNSRI Kampus Inderalaya tahun 2012

Regu	Anggota (orang)	Hari	Patroli Rutin
Regu I	9	Senin	2 jam satu kali
Regu II	9	Selasa	2 jam satu kali
Regu III	9	Rabu	2 jam satu kali
Regu IV	9	Kamis	2 jam satu kali
Regu I	9	Jumat	2 jam satu kali
Regu II	9	Sabtu	2 jam satu kali
Regu III dst	9	Minggu	2 jam satu kali

Sumber: administrasi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa dalam menjalankan tugasnya Satpam UNSRI dibagi menjadi 4 regu. Setiap regu beranggotakan 9 orang yang bertugas sesuai dengan hari tugas yang diberikan. Artinya dalam satu hari hanya 1 regu Satpam yang bertugas dan melakukan patroli secara berkala 2 jam satu kali. Jika dikalkulasi selama satu bulan maka setiap regu Satpam hanya bertugas 7-8 kali dalam sebulan. Namun, jam kerja Satpam UNSRI hingga 24 jam dari pagi hari sampai dengan malam hari.

Satpam UNSRI memiliki beberapa pos dalam menjaga keamanan kampus, dimana pos ini merupakan titik sentral keramaian civitas akademika UNSRI. Hal ini sangat diperlukan mengingat lingkungan kampus UNSRI Inderalaya yang sangat luas, terlebih lagi jarak antar gedung yang cukup berjauhan. Adapun pembagian pos keamanan Satpam UNSRI kampus Inderalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pos Satuan keamanan Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya tahun 2012

Pos	Titik pos	Anggota jaga (orang)
I	Gerbang depan utama	3
	Bank BNI	a de la companya de l
II	Gerbang depan dua UPT.	2
	Klinik UNSRI	e est comment
III	Perpustakaan Unsri	2
IV	Gedung KPA rektorat	2
1 1 7	Unsri	2

Sumber: administrasi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya

Dari tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa ada 4 pos Satpam. Pos pertama di gerbang depan utama Bank BNI, pos kedua di gerbang depan Klinik UNSRI, pos ketiga di perpustakaan pusat UNSRI dan pos keempat ada di gedung KPA rektorat UNSRI. Dalam menjaga pos ini ada satu regu Satpam yang beranggotakan 9 orang, sehingga anggota ini dibagi menjadi 4 pos. Artinya ada 2 orang satpam disetiap pos kecuali di pos utama karena komandan Satpam bertugas di gerbang utama. Secala berkala 2 jam satu kali seluruh anggota Satpam melakukan patroli dari pos satu ke pos lainnya. Dalam memantau kondisi antar pos anggota Satpam dilengkapi dengan handyt talky untuk menunjang kelancaran dan kecepatan tanggap seandainya terjadi aksi kejahatan, baik itu pencurian mau pun kekerasan.

Dengan pembagian deskripsi yang cukup jelas diatas, sepanjang tahun 2012 kinerja Satpam mengalami penurunan yang cukup drastis. Beberapa kali terjadi aksi kejahatan yang terjadi, baik hanya pencurian hingga pencurian dengan

kekerasan dan yang terbaru adalah aksi penembakan terhadap mahasiswa FASILKOM UNSRI di Bumi Perkemahan gerbang belakang.

Adapun data kejahatan yang terjadi di kampus UNSRI sepanjang tahun 2012 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data kejahatan dalam Kampus Universitas Sriwijaya Inderalaya tahun 2012

Nomor.	Jenis kejahatan	Tempat kejadian	Bulan kejadian
1.	Pencurian motor	Sekret BEM Unsri	Maret
2.	Pencurian motor	Sekret BEM Unsri	Mei
3.	Pencurian motor	Sekret BEM Unsri	Oktober
4.	Pencurian motor	Kelas MPK Unsri	Maret
5.	Pencurian motor	Sekret teater Gabi '91	Maret
6.	Pencurian motor	Masjid alghazali	April
7.	Pencurian motor	Kelas MPK Unsri	September
8.	Pencurian motor	Fasilkom Unsri	Mei .
9.	Pencurian motor	Rektorat Unsri	Januari
10.	Pencurian tas dan laptop	Musholah FE	September
11.	Pencurian tas dan laptop	Musholah MIPA	April
12.	Pemecahan kaca mobil	FMIPA Unsri	Februari
13.	Penodongan motor	Bumi Perkemahan	Nopember
C	I i i i i i i i i i i i i i i i i i i i	Unsri	- DELVINION

Sumber: administrasi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya dan arsip BEM UNSRI

Berdasarkan dari tabel 1.4 di atas diketahui bahwa sepanjang tahun 2012 tingkat kejahatan sangat tinggi. Jika diambil rata-rata artinya setiap bulan ada aksi kejahatan yang terjadi. Sebagian besar dari aksi kejahatan tersebut merupakan pencurian sepeda motor, bahkan lebih tragis yang terjadi terakhir adalah pencurian dengan kekerasan terhadap mahasiswa fasilkom. Sayangnya aksi kejahatan ini lewat begitu saja tanpa ada tindak lanjut dan antisipasi yang serius dari pihak

Satpam UNSRI dan ketika pimpinan satpam yang dikonfirmasi maka jawabannya selalu berbelit-belit.

Selain dari banyaknya aksi kejahatan di atas, secara kehadiran pun satpam Unsri sedikit bermasalah. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi seperti di bawah ini:

Tabel 1.5 Rekapitulasi tingkat kehadiran satpam UNSRI Kampus Inderalaya bulan Desember 2012

Regu	Jumlah	izin	Mangkir	cuti	Sakit	terlambat
	(orang)		92			9
I	9	2	1	-	3	10
II	9	4	3	, -	3	11
III	9	1	2	-	2	22
IV	9	2	3	-	6	13

Sumber:administrasi satpam UNSRI

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat diketahui secara umum tingkat kehadiran satpam UNSRI memang tidak terlalu buruk. Namun, yang paling menonjol yaitu seringnya satpam UNSRI datang terlambat dalam menjalankan tugas di kampus yaitu mencapai 56 kali yang rata-rata keterlambatan satpam mencapai 30-60 menit.

Selama 20 tahun terakhir pimpinan satpam UNSRI telah mengalami beberapa kali pergantian. Ada pimpinan satpam yang memimpin cukup lama dan adapun yang memimpin singkat. Bahkan memasuki tahun 2013 pimpinan satpam UNSRI juga mengalami pergantian sebagai bentuk reaksi pihak rektorat kampus terhadap beberapa kejadian kejahatan di kampus UNSRI. Adapaun data pergantian pimpinan satpam UNSRI yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.6 Data perggantian pimpinan satpam UNSRI kampus Inderalaya sejak 1992-2012

NO.	PIMPINAN SATPAM	MASA JABATAN		
1.	Bapak Nardi	1992-1998		
2.	Bapak Yusuf	1998-2000		
3.	Bapak Zenal	2000-2002		
4.	Bapak Noktorialdi	2002-2012		
5.	Bapak Sudarsi	Desember 2012-sekarang		

Sumber: administrasi satpam UNSRI

Tabel 1.6 di atas memberikan informasi bahwa selama 20 tahun ini pimpinan satpam UNSRI telah mengalami 5 kali pergantian kepemimpinan. Sebagian besar pimpinan satpam hanya memimpin 2 tahun saja, kecuali pak Noktorialdi yang memimpin sampai dengan 10 tahun. Akhir tahun 2012 pimpinan satpam diamanahkan kepada pak Sudarsi untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja satpam yang buruk

Dari uraian beberapa permasalahan diatas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA (Studi Kasus Universitas Sriwijaya kampus Inderalaya)."

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu, "Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan satuan pengamanan (satpam) terhadap kinerja satuan pengamanan Universitas Sriwijaya (studi kasus Universitas Sriwijaya kampus Inderlaya)?"

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan satuan pengamanan (satpam) terhadap kinerja satuan pengamanan Universitas Sriwijaya (studi kasus Universitas Sriwijaya kampus Inderalaya).

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para akademisi untuk dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan serta pengambilan keputusan oleh pimpinan satpam UNSRI dalam rangka meningkatkan kinerja anggota Satpam sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. b. Hasil penelitian ini diharapkan juga agar para anggota Satpam UNSRI kampus Inderalaya dapat melaksanakan tugas secara efektif sesuai tujuan yang telah ditetapkan sehingga mengetahui tingkat kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, Tanri . 2006. Profesi Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bahauddin, Taufik. 2007. Kepemimpinan Abad Otak dan Milenium pikiran. Jakarta: Salemba Empat.

12

- Baihaqi, M. Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening, Studi pada PT Yudhistira Ghalia. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasi).
- Davis, Keith dan John Newstrom. 1996. Perilaku dalam Organisasi (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gerry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid I. Klaten: Indeks.
- Handoko, Hani . 2003. Pengantar manajemen . Jogjakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi-UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, edisi Sepuluh. Jogjakarta: Anditama.
- Mahler, Armando. 2009. The art of Practical Leadership, Memimpin Puluhan Ribu karyawan Menuju Sukses . Jakarta: Aksara buana.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Rafika Aditama.
- Nafisah, durotun. 2005. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, studi Empiris pada Depag kabupaten Kendal. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasi).
- Rivai, Veitzhal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Rivai, Veitzhal dan Ahmad Fahwi Mohd.Basri, 2005. *Peformance Appraisal*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephens .2001. Perilaku Organisas, konsep-kotroversi-aplikasi. Jakarta: Prenhalindo.
- Siagian, Sondang .2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sidauruk, Lasra. 2011. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan RS. Atma Jaya Jakarta. Skripsi, Universitas Sriwijaya, Palembang (tidak dipublikasi).
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Thoha, Miftah. 2009. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- www//http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2190709-ciri-ciri-
- kepemimpinan-yang-efektif/#ixzz11fH1A395