

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, Reza (2010:13)

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Sedarmayanthi (2010:260) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor



kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, Reza (2010:13). Dalam hal tersebut seorang pemimpin untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pemimpin yang baik mampu mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanto, (2013) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distro Rown Division Surakarta, ditemukan hasil terdapat pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. juga mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Reza (2010:16) sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya.

Menurut Shadare (2009) motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Selvia (2014) menyebutkan bahwa motivasi karyawan adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar merasa terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi sangat penting bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan karyawan dalam bekerja.

Dalam mencapai keberhasilan organisasi seorang pemimpin harus mendorong motivasi kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan menghasilkan kinerja pegawai. Bila karyawan memiliki motivasi dan dalam (untuk hal driven) dan dorongan pimpinan yang cukup kuat untuk terus

melakukan pekerjaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Johannes Tampi (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,098 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,043 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedangkan Iriani (2010), lebih jauh menjelaskan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan.

Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga

setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan Selvia, (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang, ditemukan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sendiri merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan

kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Diurna.,4:2014).

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Bagi atasan penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan besarnya balas jasa dan penempatan karyawan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan sendiri pada umumnya meliputi beberapa elemen yaitu a) Kuantitas dari hasil, b) Kualitas dari hasil, c) Ketetapan waktu dari hasil, d) Kehadiran, e) Kemampuan bekerja sama. (Komala Sari.,2:2014). Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan tersebut terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Beberapa uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, sehingga pada penelitian ini penulis tertarik untuk memberi judul penelitian skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)”, maka pokok masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana faktor Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana faktor Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana faktor Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebaagi berikut :

1. Menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
2. Menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
4. Menganalisa secara bersama-sama pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menambah wawasan tentang ilmu pengetahuan terutama dalam disiplin ilmu manajemen khususnya pada kajian-kajian mengenai manajemen sumber Daya manusia (MSDM) dengan memberikan gambaran mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang
- b. Dapat memberikan sumbangan dalam rangka pengembangan ilmu sesuai dengan bidang keahliannya
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam suatu instansi kepegawaian Kecamatan Rembang

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang
- b. Bagi peneliti lain, laporan penelitian ini dapat menambah satu bacaan dan referensi untuk penelitian sejenis
- c. Bagi instansi Pemerintah Kecamatan Rembang, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh bagaimana prosedur

yang akan digunakan dalam peningkatan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka penulis membagi pembahasan ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu, pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan informasi lain yang akan membentuk kerangka teori yang berguna untuk menyusun penelitian ini, *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan defenisi operasional variabel, penelitian populasi dan sampel jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan uji

statistik yang digunakan, serta cara melakukan pengambilan keputusan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas secara rinci hasil penelitian disajikan menurut topik dan sub topik secara berurutan. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan. Penyajian hasil dapat dilakukan dalam bentuk uraian yang digabung dengan tabel, gambar, atau grafik.

Bab V : Penutup

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dibuat sesuai dengan kemampuan.

