

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya diharapkan dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa dilakukannya. Kinerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) 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 organisasi, untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu universitas terbaik se-Indonesia versi 4ICU (Sumber: **UMY News**) yang ada saat ini dengan memiliki 8 fakultas, yaitu Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian, Fakultas Ilmu sosial dan Politik, Fakultas Bahasa, Fakultas teknik, Fakultas Kedokteran dan Pasca Sarjana.

UMY sebagai salah satu Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) senantiasa terkait dengan misi persyarikatan pada umumnya dan misi PTM pada khususnya. Dalam konteks ini dirumuskan tujuan UMY yaitu untuk mewujudkan sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, serta berguna bagi bangsa dan Negara. Di samping itu bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta untuk membangun masyarakat dan Negara RI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui hasil kerja yang telah dilakukannya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam

bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Menurut Fiedler dalam Thoha (2012) kinerja dapat dicapai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi tersebut mengembangkan suatu gaya kepemimpinan kontingensi. Pendekatan kontingensi merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda.

Menurut Rivai (2009), menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2006).

Handoko (2000) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2000), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Karena pentingnya motivasi kerja didalam organisasi diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan mutlak diperlukan agar seluruh aktifitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Amin Wahyudi (2006) dengan judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Kantor Informasi Komunikasi Dan Kehumasan Kabupaten Boyolali)". Dengan mengganti variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja serta mengganti sampel yang digunakan menjadi Tenaga Kependidikan di UMY.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:

**"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta".**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMY?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMY?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMY?
4. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMY?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMY?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- 3.- Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Sebagai bahan evaluasi bagi UMY terhadap kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan