

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang kompeten, mempunyai kinerja yang bagus dan disiplin dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini adalah perusahaan. Menurut Gomes (2002:3), manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai pegawai sehingga tujuan utama dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan atasan dapat tercapai. Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas tidak terlepas dari ketelitian, kejelian, konsekuensi dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan. Pegawai dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya dengan tingkat kemampuan yang dimiliki sehingga dapat melancarkan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan atasan. Pegawai harus bisa terampil dan memiliki keahlian dalam, melaksanakan tugas ataupun pekerjaan sehingga hasil yang dicapai dalam hal ini pimpinan memberikan motivasi ataupun dorongan yang akan menimbulkan nilai positif kepada pegawai demi peningkatan hasil kerja pegawai dalam bekerja adanya

pimpinan yang memberikan pengawasan dengan cara yang berbeda-beda maka dengan demikian disebut gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu topik pembahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena menentukan keberlangsungan suatu organisasi, kepemimpinan itu sendiri esensinya adalah pertanggung jawaban dan orang yang bertanggung jawab harus mempunyai kinerja yang baik dan mampu memotivasi bawahannya agar mematuhi peraturan yang dibuat agar semua guru disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Masalah kepemimpinan masih sangat layak untuk dibahas karena di semua zaman apalagi di zaman sekarang yang semakin buruk moral dan akhlakunya, maka dari itu semakin sulit mencari pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli kepada bawahan bawahannya. Selain gaya kepemimpinan, untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan, yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi perlunya motivasi kerja adalah salah satu dorongan dari seorang pemimpin kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi.

Bangun (2012:231) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja pekerjaan dapat digambarkan sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan kerja karyawan sesuai dengan

capaian ekspektasi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyuningrum (2009:127) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan tergantung dari gaya kepemimpinan itu sendiri, dimana gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010:49). Selain gaya kepemimpinan, untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan, yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat.

Kedisiplinan karyawanpun penting dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Hasibuan (2005:193) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab adanya kedisiplinan akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela bukan atas dasar paksaan. Untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan tergantung dari gaya

kepemimpinan itu sendiri, dimana gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Beberapa teori motivasi yang tercantum dalam Siagian (2009:103-108) diantaranya Teori motivasi menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hierarki yaitu kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan Kebutuhan aktualisasi diri (Thoha, 2010:49). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan selalu menerima kritik dan saran dari luar serta telah mempersiapkan diri secara matang dengan hal-hal yang akan terjadi di lapangan (Iskandar, 2002:2). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyuningrum (2009:127) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin akan mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hasibuan (Barnawi dan Arifin 2012:112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seperti yang diketahui

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Mlonggo Kabupaten Jepara maka instansi tersebut memerlukan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan para gurunya untuk memberikan motivasi dan menerapkan peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi disiplin kerja para Guru untuk meningkatkan kinerja kerja, agar menciptakan etos kerja yang meningkat dan melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan uraian di atas penulis ingin mengangkat permasalahan ini dengan judul **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 MLONGGO”**

B. Perumusan masalah

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo?
2. Apakah variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo?
3. Apakah variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penulis memiliki tujuan penulisan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja kerja Guru SMPN 1 Mlonggo
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja guru

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - 1.1 Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu penelitian dalam pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - 1.2 Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat praktis
 - 2.1 Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya dan Sebagai ajang membandingkan praktik

secara nyata di dunia usaha dengan materi yang telah dipelajari di perguruan tinggi.

2.2 Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik sehingga. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

2.3 Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai kinerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya serta Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya dan diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai tinjauan teori dari masing-masing variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.