

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Fathawa Zuhaena dan Heru Cahyo (2022), mengatakan bahwa instansi sangat memperhatikan bahwa perlunya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja dalam sebuah lembaga itu sangat berpengaruh, dikarenakan dalam suatu lembaga ketika pemimpin tidak ada, maka dari haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya. Begitu juga dengan motivasi kerja akan runtuh ketika tidak ada pemimpin yang memberikan saran dan motivasi dalam bentuk tindakan ataupun arahan yang mau dilakukan karyawan tersebut. Setiap instansi atau lembaga yang berbentuk swasta maupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang akan dicapai. Agar tujuan tersebut dapat dicapai, maka diperlukan adanya kedisiplinan dan motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusianya. sehingga dapat memaksimalkan keberhasilan, efisiensi dan kinerja instansi, hal ini dilakukan upaya untuk keberlanjutan lembaga tersebut.

Menurut Siti Hapsah dan Rio Renaldy (2023), mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam setiap instansi mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Setiap organisasi negeri maupun swasta kepemimpinan sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan, pengaruh seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju mundurnya sebuah instansi. Menurut Fillipo (2001) menyatakan bahwa disiplin adalah segala upaya untuk mengkoordinasikan perilaku masa depan dengan menggunakan hukum dan penghargaan. Definisi diatas pada konsep disiplin sebagai upaya menata perilaku seseorang dengan cara yang terbiasa melakukan sesuatu yang seharusnya dirangsang dengan hukuman dan penghargaan. Kedisiplinan karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi semakin banyak karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang baik, maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan oleh instansi. Sehingga instansi dapat bertahan dan meningkatkan efektifitas kinerja, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di instansi tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik, maka pegawai akan lebih baik meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan instansi akan terpenuhi. Pada dasarnya, disiplin adalah sesuatu yang dapat dilatih.

Pelatihan disiplin diharapkan dapat meningkatkan pengendalian diri, kepribadian atau ketertiban dan efisiensi. Ringkasnya, Berkaitan dengan pengendalian diri sehingga kita dapat membedakan antara yang baik dan yang jahat untuk mendorong perilaku yang bertanggung jawab dalam jangka panjang. Disiplin adalah sikap rela sepenuhnya untuk menaati segala aturan dan norma yang ada dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab apapun. Bagaimana pun, sikap disiplin harus tertanam pada prinsip semua orang. Itu artinya sikap disiplin bisa dipelajari dan bukan hal naluriah yang begitu saja didapatkan.

Menurut Wahjosumidjo (1987) menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seseorang pemimpin yang memiliki sifat, seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu. Peran pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan

Menurut Sutrisno (2009:121-122) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah usaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat instansi bekerja dengan menggambarkan pemimpin dan karyawan saling terlibat dalam instansi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu pemimpin dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di instansi. Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari pemimpin perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja dan karyawan tidak bekerja secara optimal dan efektif. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seseorang pemimpin harus memiliki suatu program dan perilaku secara bersama-sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai visi misi dari instansi.

Menurut Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan,

kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasaan dalam bekerja. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik maupun kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya instansi berfungsi secara efektif, orang-orangnya dimotivasi agar melaksanakan tugas nya dengan optimal, mereka harus melaksanakan tugas-tugas peran mereka dengan cara andal dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada diluar tugas formal mereka.

SMPN 3 Ponorogo dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan instansi yang tercantum dalam visi dan misi dapat tercapai. Permasalahan yang dihadapi pada instansi berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebenarnya bervariasi dimana yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk memotivasi. Namun secara umum dari karakteristik pimpinan SMPN 3 Ponorogo sudah baik, dari cara memotivasi maupun kedisiplinan akan begitu dari hal tersebut dikhawatirkan akan membuat para karyawan mempunyai pressure yang begitu tinggi dalam menjalankan tugas. SMPN 3 Ponorogo sebagai lembaga pendidikan yang bertugas sebagai pendidikan moral bangsa dan menata kehidupan dalam sistem kehidupan nasional. SMP 3 Ponorogo mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang pendidikan. Permasalahan yang terjadi dikantor SMPN 3 Ponorogo adalah pergantian pimpinan atau rolling jabatan, dimana tentunya setiap pimpinan gaya kepemimpinannya yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan negatif karyawan pimpinan yang ada dikantor SMPN 3 Ponorogo Kedisiplinan dalam lingkungan kerja SMPN 3 Ponorogo sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan

meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fenomena yang terjadi saat ini kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja yang terjadi dilingkungan SMPN 3 Ponorogo yaitu seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, fenomena lain yang peneliti jumpai pada saat seperti terjadinya arahan oleh pemimpin dalam apel pagi kepada para karyawan agar dapat menaikkan semangat kerja supaya bisa memotivasi karyawan dalam melakukan tugasnya masing-masing dan apabila tidak adanya arahan dari pemimpin maka kinerja pegawai kurang efektif dikarenakan kurangnya motivasi dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini karena mengetahui pentingnya ketiga aspek tersebut dalam menciptakan kinerja karyawan yang efektif. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, jika pengaruh pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja baik terhadap kinerja karyawan maka yang dihasilkan juga baik. Jadi pada dasarnya apabila instansi ingin mendapatkan kinerja yang efektif dan optimal sesuai dengan visi misi yang telah tercantum maka instansi haruslah memperhatikan kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan mau menyerahkan seluruh tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Jadi apabila dapat memahami persoalan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka instansi akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Motivasi dan kedisiplinan yang baik dalam lingkungan kerja SMPN 3 Ponorogo, akan tetapi masih ditemukannya masalah yang ada seperti masih banyak karyawan datang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan kerja dan kurangnya semangat kerja dalam melakukan tugasnya masing-masing. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus akan menjadi permasalahan yang serius bagi sebuah instansi, padahal karyawan telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti diberikan pembekalan setiap apel, pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan sumber daya manusia para karyawan.

Berdasarkan fenomena dan data yang akan diteliti, penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu apakah kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang beserta fenomena penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMP Negeri 3 Ponorogo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang terdapat diatas peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo

### **b. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis terhadap pihak terkait, antara lain :

a. Teoritis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Instansi

Diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja

3. Bagi Universitas

Sebagai tambahan referensi dan ilmu pengetahuan untuk penelitian berikutnya tentang pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian mengenai kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan