

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia pendidikan saat ini bisa dikatakan adalah dunia yang penuh persaingan. Sukses suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan para karyawannya untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan yang strategis dalam berbagai dimensi.

Sekarang ini pendidikan dituntut menciptakan karyawan yang mempunyai potensi tinggi untuk melakukan perubahan dan pengembangan serta kemajuan terhadap organisasi. Organisasi tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap mampu bersaing dengan para kompetitor yang semakin banyak berdatangan dan semakin maju. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Seperti yang diketahui keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi khususnya organisasi pendidikan memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Saat ini karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang mencerminkan inovatif, produktif, bermotivasi, berdisiplin tinggi,

bekerja keras, bertanggung jawab serta berdedikasi tinggi yang dilandasi semangat dan tekad untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi, misi dan falsafah yang ada. Sehingga kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Maka hal ini dapat dilakukan dengan membutuhkan peran pemimpin.

Pemimpin adalah subyek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individual yang kuat dan dinamis yang berhasil memimpin dibidang organisasi, kemiliteran ataupun negara. Istilah ini juga sering dipakai untuk menggambarkan tentang keberanian dan kemampuan memimpin dalam berbagai legenda dan mitos. Sebagian besar gambaran sejarah kita adalah kisah tentang para pemimpin militer, politik, agama dan sosial yang dipuji atau dipermasalahkan dalam suatu peristiwa sejarah yang penting, meskipun kita tidak terlalu mengetahui bagaimana peristiwa itu terjadi atau seberapa besar pengaruh kepemimpinannya.

Jadi dapat kita pahami bahwa begitu besar peran dari seorang pemimpin dalam organisasi seperti dunia pendidikan. Pemimpin menjadi bagian yang sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup pendidikan saat ini, dimana pemimpin memberikan arahan dan tata cara kerja kepada semua karyawannya untuk bekerja sesuai dengan falsafah, visi, misi dan tata nilai dalam organisasi sebagai prinsip dasar yang ingin dicapai. Kepemimpinan organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi, karena kepemimpinan yang mempunyai

visioner tinggi dan sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses apabila tidak ada pemimpin yang seperti ini maka bisa jadi organisasi menjadi loyo bisa juga berhenti beroperasi.

Suatu sifat pribadi seorang pemimpin secara seksama sebenarnya akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang dikehendaki, seperti halnya terhadap orientasi karyawan tersebut pada karyawan yang berada dibawahnya. Bagaimana karakteristik perilaku dari seorang pemimpin dapat menjadi atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan peran pemimpin dalam hal ini perlu menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi kerja yang tinggi.

Melalui proses-proses tersebutlah karyawan diharapkan akan lebih mempunyai pengetahuan serta loyal dalam bekerja dengan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pemimpin untuk mendukung kontribusi para karyawannya sehingga karyawan juga merasakan kepuasan dan keadilan dengan semua yang telah diterima.

Peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kualitas kepemimpinan yang

dimiliki oleh organisasi, pemberian kompensasi dan motivasi. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan dapat dicapai jika memiliki seorang pemimpin yang baik dan berkualitas diteruskan dengan perbuatan yaitu dengan memberikan dan memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan tanggung jawab kepada semua karyawan. Sehingga para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji maupun upah yang memuaskan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi guna meningkatkan kinerja karyawannya, akan tetapi pemimpin juga harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga

masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas, efisiensi dan prestasi karyawan yang bagus pada organisasi. Terpenuhi kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka pemimpin organisasi pendidikan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki demi perkembangan organisasi. Pada akhirnya, organisasi bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis pada dunia pendidikan yang semakin maju dan berkembang mengakibatkan para pengelola pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya **Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta (AMA Yogyakarta)** yang beralamat di Jalan. Pramuka No. 70 Yogyakarta. Berawal dari niat tulus untuk turut berkiprah di

dunia pendidikan dalam usaha mencerdaskan anak bangsa, maka Yayasan Rajawali Langlang Global Yogyakarta mengambil peran aktif dalam bidang pendidikan tinggi khususnya pendidikan ahli madya manajemen administrasi sebagai sarana konkrit dalam usaha mencerdaskan anak bangsa. Dengan komitmen tersebut Yayasan Rajawali Langlang Global mendirikan dan meresmikan perguruan Tinggi yang bergerak di bidang Ilmu Manajemen Administrasi yang diberi nama **AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA (AMA Yogyakarta).**

Dengan berbekal Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No 125/D/O/2000 Tanggal 8 Agustus 2000 mendapatkan ijin penyelenggaraan pendidikan. Pada Tahun 2002 Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta mengajukan Proses Akreditasi ke Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) dan berdasarkan SK BAN PT No 088/BAN-PT/Ak-I/DPL-III/VI/2002 Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta telah **TERAKREDITASI**. Perpanjangan Akreditasi terakhir yaitu berdasarkan SK BAN PT No. **004/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 yang berlaku s/d 11 Juni 2015.**

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta, dengan komitmen mereka yang kuat, menjadikan pendidikan tinggi sebagai sarana berperan aktif dalam mencerdaskan anak bangsa yang diwujudkan dengan mengelola AMA Yogyakarta, lembaga pendidikan tinggi berjenjang Diploma tiga (D3) mengelola AMA Yogyakarta dengan Konsentrasi: D3 Manajemen

Administrasi Rumah Sakit, Manajemen Administrasi Obat & Farmasi, Manajemen Administrasi Transportasi Udara.

Kemandirian, berkarakter dan profesional adalah bentuk pendidikan mental yang ditekankan di AMA Yogyakarta demi terlahirnya SDM yang handal dan selalu optimis menghadapi tantangan kedepan. Pengembangan pola pikir, mengasah kreatifitas serta antisipatif terhadap hal-hal baru yang terus berkembang adalah sentuhan rutin yang diprogramkan di AMA Yogyakarta untuk melengkapi bekal para mahasiswanya agar selalu terdepan dalam meraih peluang dan kesempatan. Pengalaman serta reputasi AMA Yogyakarta dibidang pendidikan tinggi menjadikan AMA Yogyakarta sebagai alternatif studi yang patut dijadikan pilihan.

Eksistensi AMA Yogyakarta dalam dunia pendidikan yang terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun tidak lepas dari peran pemimpin dalam mengelola organisasi dengan dibantu para karyawan yang memiliki semangat juang serta loyalitas tinggi terhadap organisasi. Kemampuan para pimpinan AMA Yogyakarta memberdayakan karyawan mampu membawa AMA Yogyakarta menjadi perguruan tinggi yang penerimaan mahasiswa selalu di atas rata-rata dan melebihi perguruan tinggi swasta lainnya setingkat AMA Yogyakarta, mampu menciptakan suasana kerja harmonis antar karyawan dan pimpinan, hal demikian mampu menjaga stabilitas karyawan (*turn over* yang tinggi).

Terjaganya semangat juang dan loyalitas tinggi karyawan tidak lepas dari terpenuhinya kesejahteraan para karyawan, ini dapat dilihat dari

banyaknya tunjangan-tunjangan yang diberikan, seperti tunjangan perumahan, kesehatan, anak dan istri, pendidikan anak, jamsostek serta beberapa program lain terkait kesejahteraan karyawan. Persiapan dana pensiun dan hal lain purna tugas (masa pensiun) bagi karyawan sebagaimana yang diterima PNS menjadikan AMA Yogyakarta beda dengan kampus lain.

Bagi AMA Yogyakarta, penelitian kinerja ini sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi ini. Setiap organisasi maupun perusahaan lainnya tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMA YOGYAKARTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, Oleh karena itu peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan AMA Yogyakarta.
2. Adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AMA Yogyakarta.
3. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AMA Yogyakarta.
4. Adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AMA Yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
5. Perlunya strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan di AMA Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis mengacu pada beberapa tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan AMA Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AMA Yogyakarta.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AMA Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AMA Yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
5. Untuk merumuskan saran strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan AMA Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen AMA Yogyakarta khususnya para manajer yang penuh tanggung jawab untuk lebih memperhatikan lagi keinginan dan harapan semua karyawannya. Begitu juga dengan para karyawan, dituntut untuk lebih meningkatkan kuantitas, kualitas dan efisiensi untuk menghadapi perubahan-perubahan kedepannya, sehingga diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka untuk AMA Yogyakarta demi tercapainya visi, misi dan falsafah yang ada. Hal itu bisa dilakukan melalui hubungan antara peran kepemimpinan, pemberian kompensasi yang wajar, serta motivasi kerja ditingkatkan.

2. Manfaat Praktik

- a. Bagi kepentingan instansi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan

selanjutnya dalam pola kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka untuk mendapatkan hasil yang lebih memuaskan di sarankan untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel yang berkaitan tentang peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi penulis, hasil penelitian dapat menambah pengetahuan penulis tentang masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini sekaligus merupakan wahana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama kuliah maupun literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, pada permasalahan yang terdapat dalam instansi pendidikan maupun perusahaan.