

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM merupakan patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Universitas Muhammadiyah Gresik dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama Universitas Muhammadiyah Gresik dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi yaitu kinerja yang optimal di Universitas Muhammadiyah Gresik.

Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Harsuko (2011;50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dan

perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik untuk mencapai sasaran dan tujuan unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Tabel 1.1.
Rata-Rata Nilai Kerja Kinerja Dosen Tetap
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

2017		2018	
Jumlah	Kenaikan	Jumlah	Kenaikan
16	741	16	800

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia (Data di Olah 2019)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa, adanya perbandingan antara tahun penilaian kinerja 2017 mencapai nilai 741 maksud dari nilai rata - rata tersebut menunjukkan keterangan kategori baik sedangkan tahun 2018 mencapai nilai 800 menunjukkan kategori sangat baik . Hal ini menunjukkan ada kenaikan pencapaian kinerja dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Muhamamadiyah Gresik.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha bekerja secara maksimal, sehingga kinerjanya juga lebih baik (Suwandi dan Utomo, 2011;209). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut : perbaikan prestasi kerja,

penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, serta kesempatan kerja yang adil dan tantangan eksternal. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar organisasi atau instansi. Hal itu sangat berkaitan dengan fungsi instansi dan atau pelakunya, bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung pada proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Adnyana dan Wayan (2012) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jeine (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja Guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja yang baik perlu adanya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang baik simultan kepada dosen atau pegawai.

Mondy (2008:261) menyatakan kompetensi adalah sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis. Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial. Kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Meningkatkan kompetensi di Universitas Muhammadiyah Gresik, dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis perlu disenggarakan memberikan pelatihan dalam rangka pengelolah kompetensi individu yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dosen khususny manajemen. Diharapkan dengan adanya pelatihan ini para dosen-dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis mendapatkan ilmu sesuai kompetensi dan dapat mencapai targetnya.

Selain dari kompetensi perlu adanya motivasi untuk mendorong pekerjaan dosen. Menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut American encyclopedia yang telah dialih bahasakan oleh Hasibuan (2012;143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemajuan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.

Sementara motivasi menurut Hasibuan (2011;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka ingin berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Ketidak sesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab pegawai diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk dapat memiliki pengaruh terhadap pegawai lainnya. Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja. Berdasarkan penjelasan dari BSDM (Biro Sumber Daya Manusia) untuk meningkatkan motivasi, Universitas Muhammadiyah Gresik memberikan kenaikan golongan khususnya untuk dosen didasarkan pada SK (Surat Keputusan) Jabatan Akademik yang dimiliki berdasarkan SK Inpassing yang dimiliki, kenaikan berkala ini sesuai dengan ketentuan yang bisa naik ke kabag dan sebagainya, dan memberikan penghargaan masa kerja (umroh) untuk dosen atau karyawan yang sudah memenuhi persyaratan masa kerja dua puluh tahun ke atas untuk meningkatkan kinerja dosen atau karyawan tersebut.

Mangkunegara (2013;129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Penerapan kedisiplinan pada Universitas Muhammadiyah Gresik telah menggunakan metode *Finger Scan* dimana

setiap data absensi pegawai direkap menggunakan sistem komputerisasi sebagai alat untuk mengelola, memantau dan melaporkan hasil dari absensi pegawai. Data yang telah masuk tersebut otomatis terhubung langsung dengan kantor pusat pemerintahan.

selain dari faktor motivasi kerja ada juga faktor yang bisa mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Sutrisno (2011;96).

Universitas Muhammadiyah Gresik telah menerapkan disiplin kerja untuk para dosen maupun karyawan sebagai budaya perusahaan yang harus mentaati dan menjalankan dengan baik oleh seluruh dosen maupun karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa mahasiswa yang sedang belajar di universitas muhammadiyah gresik menunjukkan bahwa masih ada sebahagian dosen yang tidak datang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Sesilya (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel bebas disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Jeine (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah serta memperluas wawasan berpikir ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu danteori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas Khususnya didalam manajemen sumber daya manusia yang terkait mengenai Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan kinerja dosen.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Gresik.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik.