

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk Tuhan yang paling sempurna di bandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia memiliki fitrah dalam arti potensi untuk berfikir sebelum bertindak dalam melakukan tugasnya. Semua kegiatan manusia itu dimunculkan oleh dorongan vital dan dorongan aktualisasi diri yang terdapat pada setiap individu, yang harus tersalur dan dilaksanakan dengan nyata. Maka aktivitas dan partisipasi aktif setiap anggota masyarakat sedemikian itu jelas bisa menjadi fundamental pokok bagi kebahagiaan manusia dalam berkarya, bekerja sama, dan hidup sejahtera. Dalam setiap karya bersama atau kerja kolektif itulah dibutuhkan kepemimpinan dan pemimpin untuk mengefisiensi setiap langkah dan kegiatan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi perusahaan/organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan perusahaan/organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan yang efektif akan dapat terlaksana secara dinamis, karena adanya kemampuan pemimpin dalam mengambil dan menetapkan keputusan-keputusan yang telah disepakati bersama. Praktik kepemimpinan berkaitan dengan memengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya.

Rivai dan Mulyadi (2012:2) Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita dengan cara memotivasi karyawan.

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Wibowo (2014:321).

Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi tersebut. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (karyawan/pegawai). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencipta, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yang berarti sebuah rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka manajemen atau pemimpin harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016:257) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba melaksanakan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Motivasi seseorang berbeda antara satu orang dengan yang lain, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja, juga tergantung kepada keinginan mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan didalam pikiran mereka. Motivasi seseorang tergantung seberapa besar kekuatan dari motivasi di dalam dirinya untuk mewujudkan keinginan itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan seseorang itu berperilaku dalam kegiatan-kegiatan setiap harinya. Motivasi yang hebat adalah motivasi yang mengarahkan motivasi individu untuk bergerak bersama dengan motivasi atau semangat organisasi. Pemberian motivasi kepada para karyawan sangatlah penting karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Jika pemimpin kurang memotivasi karyawan maka karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja.

Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) sebagai lembaga keuangan perbankan mikro merupakan salah satu inovasi yang paling berhasil dalam pembangunan sosial ekonomi serta memiliki kontribusi yang penting dalam pencapaian sasaran Pembangunan Milenium (Millenium Development Goals). Bank Pengkreditan Rakyat bergerak dibidang penyaluran kredit, menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan seperti deposito berjangka dan tabungan, dan menyediakan

pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT. BPR Parodana Gorontalo yang beralamatkan di Jln. Raya Limboto, Kabupaten Gorontalo ditemukan bahwa seorang pemimpin yang haruslah menjadi pemotivasi yang baik untuk mendorong semangat kerja karyawan masih sangat jauh dari harapan. Hal ini terlihat bahwa motivasi yang diberikan pemimpin belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tingkat kehadiran yang rendah serta masih kurangnya partisipasi dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Berikut pemaparan absen untuk 3(tiga) terakhir pada PT.BPR PARODANA GORONTALO:

**Tabel 1.1.1**  
ABSENSI KARYAWAN  
Tahun 2014-2016

LOKASI	THN	JMLH. KARYAWAN	DAFTAR HADIR KARYAWAN				PRESENTASE KEHADIRAN KARYAWAN
			S	I	A	C	
PT. BPR PARODANA GORONTALO	2014	30	36	6	120	2	83%
	2015	30	41	10	144	1	76.2%
	2016	30	48	20	192	3	72.8%

**Sumber Data: PT.BPR PARODANA GORONTALO**

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan pada tahun 2014 persentase kehadiran karyawan 83%, 2015 76.2% dan pada tahun 2016 memperoleh persentase kehadiran karyawan 72.8% pertahun.

Dengan melihat masalah yang ada peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pada PT. BPR Parodana Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. minimnya kesadaran karyawan dalam hal kehadiran
2. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga membuat pekerjaan banyak yang terbengkalai
3. Kurangnya peran pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan bawahannya (karyawan)
4. Masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tanpa adanya perintah dari atasan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor PT. BPR PARODANA.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor PT.BPR PARODANA.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.
  - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam hal pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
  - b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti dalam mengembangkan penelitian yang lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis.
  - a. Sebagai bahan masukan terhadap instansi terkait agar lebih dapat memperhatikan kepemimpinan didalam lingkungan kerja.
  - b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan peneliti terhadap masalah kepemimpinan serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.