**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan suksen atau tidaknya sebuah perusahaan. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelolah dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakan SDM dalam perusahaan secara efektif terggantung pada cara-cara bagaiman pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinannya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasam dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya. Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawannya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu karyawan akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja karyawan.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengbaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para karyawan. Akan tetapi karyawan perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengarahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan.

Gibson (1997:5) menyatakan bahwa pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of*  *changes*), orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Banyak para ahli yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang sering memberikan perintah atau tugas pada bawahannya serta membuat mengambil keputusan-keputusan bagi dirinya sendiri, kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati, dan memuaskan kinerja para karyawan, kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin, kepemimpinan orientasi prestasi yaitu pemimpin memberikan tantangan atau merangsang karyawan untuk berprestasi setinggi mungkin. Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahannya.

**Rivai (2008;2)** mengemukakan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata bentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan,kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala PT. Pegadaian (persero) kanwil makassar juga akan berhuungan dengan perilaku bawahannya dalam peningkatan kinerja disetiap program atau rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada setiap jabatan dalam struktur organisasi PT. Pegadaian (persero) kanwil makassar.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, mengeluh dalam bekerja, kurang pengharagaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini mengambarkan bahwa ketidak puasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat pergaruh terhadap motvasi kerja seseorang.

Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

**Sofyandi** dan **Garniwa (2007;99)** mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka perjanjian tujuan perusahaan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan.

Sukses dalam memotivasi bawahan akan lebih sulit karena adanya tantangan diversitas bawahan dan pekerjaan yang semakin meningkat (Kreitner & Kinicki, 1992). Dalam teori pengharapan dikatakan bahwa orang akan termotivasi untuk berprilaku tertntu yang memberikan kombinasi akibat/hasil yang diharapkan. Disini persepsi memang perana sentral karena menentukan pada kemampuan kongnitif untuk mengantisipasi konsekuensi perilaku yang mungkin terjadi. Kemampuan kongnitif ini terutama berhubungan dengan apakah usaha akan mengarahkan pada kinerja, apakah perilaku tertentu akan mengarahkan pada hasil, dan bagaimana nilai yang diletakkan pada hasil tersebut. Kesemua faktor ini akan memberikan tingkat motivasi tertentu pada individu.oleh karena itu ini menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Makassar

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawa, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekrja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala day potensinya untuk pegembangan perusahaan kedepannya.

Kinerja yang baik akan diperoleh karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu di dukungan oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Tanpa pemimpin, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. Pernyataan Hasibuan (2003:169) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah/semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Hal ini merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok untuk bersama-sama dan mendorong terhadap tujuan. Pernyataan-pernyataan yang dinyatakan oleh para ahli tersebut memperkuat bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan semangat kerja itu ada. Bagaimana seorang pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif dapat mempengaruhi bawahannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan keempat gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi yang telah dikemukakan para ahli Gibson (1997:5), saya menggunakan tiga gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu direktif, suportif, partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan. Pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil Makassar tidak menggunakan gaya gaya kepemimpinan orientasi prestasi karena seorang karyawan hanya bisa bekerja menurut apa yang sudah ditetapkan oleh seorang pemimpin. Seorang karyawan hanya bisa berprestasi kerja untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin hanya bisa mensuport, motivasi agar kinerja karyawannya baik dan bisa berprestasi menurut pemimpin PT. Pegadaian (persero) Kanwil Makassar.

Demikian pula yang terjadi di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) kanwil makassar, dimana bertujuan untuk mengetahui variable gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (Persero) KANWIL MAKASSAR “**

**B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu

1. Bagaimanakah pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan
2. Bagaimanakah pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan
3. Variabel manakah diantara Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
3. Untuk menjelaskan variabel mana diantara Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

**D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagi perusahaan yang diteliti, hasil dari penelitian dapat dipakai sebagai referensi untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan – kebijakan yang berkaitan dengan upaya memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan di dalam lingkungan perusahaan.
2. Bagi Mahasiswa , diharapkan dapat menambah koleksi pustaka di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya dan dapat dijadikan referensi bagi penulis lain yang melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta dapat menambah masukan yang positif dalam bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait kepuasan kerja karyawan dan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar