

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perasatuan waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan

kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan, keahlian mengembangkan tim oleh pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan.

Dalam konsep kepemimpinan yang telah diarahkan dalam mencapai tujuan melalui kinerja karyawan mencakup beberapa gaya dan jenis dalam kepemimpinan. Dalam suatu kepemimpinan sangat berpengaruh pada proses berikutnya, serta dapat menginspirasi pegawai dan juga sebaliknya. Melalui konsep penelitian “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BANK BRI Kota Pagar Alam ?” yang bermaksud ingin memahami tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan juga sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang berguna mampu menginspirasi semua orang menjadi kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan, meskipun dapat membantu semua orang dan anggota supaya bisa masuk bagian

organisasi agar dapat menjadi bagian dari satu kesatuan masyarakat juga dapat meningkatkan antusias kerja terhadap orang yang menjadi anggota organisasi.

Menurut Istiqomah Qodriani Fajri (2018) gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, pemimpin yaitu seorang yang mempunyai hak memimpin dalam membimbing serta bertanggung jawab terhadap orang yang ingin mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengamatan pada penelitian saya ini, saya melihat terdapat banyaknya antrian yang tidak lancar mengakibatkan bertumpuknya antrian yang disebabkan oleh pengawasan dari pemimpin terhadap karyawan.

Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga yang mempengaruhi kinerja pegawai atau anggota organisasi yang bersangkutan, motivasi bisa memilih baik buruknya karyawan dalam bekerja. Motivasi yaitu faktor pendorong suatu keadaan dalam setiap dorongan. Seorang pemimpin juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan supaya bekerja lebih baik, karena peran pemimpin yaitu dapat memberikan inspirasi terhadap karyawan supaya kinerjanya berjalan dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BRI Kota Pagar Alam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BRI Kota Pagar Alam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BRI Kota Pagar Alam ?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk dinilai menurut persepsi bawahan secara langsung.
2. Objek penelitian di isi atau bisa teller maupun constumer service
3. Metode yang digunakan regresi linear berganda

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terdiri dari dua macam, yaitu :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bank BRI Kota Pagar Alam?

2. Tujuan Khusus

Tujuan umum adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan bank BRI :

- a. Mengetahui dan analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
- b. Mengetahui dan analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- c. Mengetahui dan analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai wahana untuk mengetahui ilmu yang di dapat dalam bidang kepemimpinan dalam suatu perusahaan besar.

2. Bagi Pembaca

Manfaat penelitian bagi pembaca ebagai landasan untuk menambah pengetahuan dalam berbagai gaya kepemimpinan di suatu perusahaan sekaligus menambah wawasan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi oleh PT. Bank Rakyat Indonesia untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas

Penelitian dapat digunakan sebagai pembendaharaan perpustakaan agar dapat berguna bagi mahasiswa yang akan datang dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

1.6 Keaslian Penelitian

Berikut adalah contoh penelitian terdahulu yang relevan menjadi acuan pada penelitian ini.

Jurnal Ayu Nisa, Universitas Bina Darma Palembang (2018) “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”, kesimpulannya adalah bahwa pada metode ini kita dapat mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, disiplin dan lingkungan terhadap kinerja.

Jurnal Deri Pangestu, Universitas Bina Darma Palembang (2018) “Pengaruh Lingkungan Fisik dan Psikis terhadap semangat kerja”, kesimpulannya pada penelitian perusahaan yang diteliti yaitu mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan dan psikis terhadap semangat kerja karyawan, dengan menggunakan metode uji asumsi klasik dan hipotesis.

Jurnal Emilia Ika Andriyani, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” kesimpulannya yaitu, mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan metode uji asumsi klasik dan hipotesis.

Berdasarkan dari ketiga penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan pada tempat, waktu dan objek penelitian. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga terdapat kesamaan yang sama pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawannya.