

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Seiring dengan perubahan zaman dan majunya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, ternyata membawa perubahan yang begitu besar bagi sistem pemerintahan di lembaga keuangan perbankan dan non perbankan. Hal ini tidak hanya adanya perubahan dari strukturalisasi saja melainkan bentuk pola manajemen dan kompensasi yang diterapkan harus disesuaikan dengan kondisi lembaga yang berkaitan dengan berlangsungnya kehidupan bangsa, baik ditingkat pusat, provinsi, kabupaten maupun kecamatan. Dalam hal ini perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.<sup>1</sup>

PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang Sebagai perusahaan BUMN sektor keuangan non bank yang bergerak pada tiga lini bisnis yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa yang semakin kompleks, maka dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar, dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai setiap tujuan secara efektif dan efisien.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Hadi Purnama, **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Tasindo Sejahtera Raya**, Skripsi. (Pelemang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 2018),hlm.1

<sup>2</sup> <https://www.pegadaian.co.id/> (Diakses 11 Maret 2019)

Untuk mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintahan dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang mampu mengatur dan mengelola perusahaan tersebut dengan baik dan professional.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Dalam (QS. An-Nisa : 59) menurut tafsir al-misbah yaitu bahwa seorang pemimpin harus memiliki akhlak mulia dan dituntut agar dapat membuat keputusan dengan berlandaskan al-qur'an dan hadits.<sup>3</sup>

Dalam hal ini peran pemimpin pegadaian syariah cabang simpang patal Palembang sangatlah penting dalam memberikan dorongan sekaligus mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, loyalitas dan terutama memotivasi kerja bawahannya. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menunjukkan arah, keputusannya mantap, dan didasari oleh keyakinan diri disertai data yang akurat.<sup>4</sup>

Hal ini dikarenakan manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam keberhasilan pegadaian syariah cabang simpang patal Palembang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu

---

<sup>3</sup> ( QS. An-Nisa : 59) Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri di antara kalian. Kemudian jika kalian berlainan pendapat tentang suatu keputusan, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagi kalian) dan lebih baik akibatnya.

<sup>4</sup> Leonardus Saiman, **Kewirausahaan: Teori, Praktik, Dan Kasus-Kasus.**(Jakarta: Salemba Empat, 2015), 106.

strategi yang dimaksud praktek pengelolaan pemberian remunerasi, yang dikenal sebagai manajemen imbalan. Tujuan dari strategi remunerasi dalam suatu perusahaan untuk memotivasi para pekerjanya agar memberikan kinerja terbaik. Bentuk kompensasi yang dapat diberikan kepada pegawai dapat berupa kompensasi dalam bentuk financial maupun non-financial.<sup>5</sup>

Tinggi rendahnya motivasi pegawai pegadaian syariah cabang simpang patal Palembang berkaitan erat dengan sistem kepemimpinan dan pemberian kompensasi, karena motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dilakukan oleh pemimpin atau manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Bagi pegawai, motivasi penting dalam rangka mencapai tujuan pegawai sedangkan bagi organisasi, motivasi merupakan salah satu instrument dalam mencapai tujuan organisasi harapan serta aspirasi bagi pegawai perlu disediakan oleh pemimpin.<sup>6</sup>

Kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan motivasi kerja pegawai, karena motivasi bagi pegawai merupakan suatu dorongan atau inspirasi dengan maksud agar pegawai dapat lebih giat dan bersemangat guna mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Selain itu, penilaian kerja pegawai digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

---

<sup>5</sup> Wibowo, ‘‘ *Manajemen Kinerja*’’, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007),hlm.14

<sup>6</sup> Reliadi, ‘‘**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tulung Selapan Ogan Komering Ilir**’’(Palembang: Universitas PGRI Palembang, 2014),

Namun dalam kenyataannya, peran pemimpin dan peraturan dalam pemberian kompensasi pada pegadaian syariah cabang simpang patal Palembang masih kurang dalam mempengaruhi dan menggerakkan pegawai sedemikian rupa, karena pemimpin yang kurang memperhatikan kedisiplinan para pegawai. Sehingga menyebabkan masih adanya pegawai yang keluar masuk ruang kantor saat jam kerja, yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Kemudian permasalahan lainnya kurangnya penerapan dalam pemberian kompensasi non financial seperti pujian atau sanjungan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai para pegawai. Hal ini berdampak pegawai kurang memiliki semangat tinggi untuk berprestasi.

Walaupun PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang telah melakukan kebijakan-kebijakan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan berbagai fasilitas untuk menunjang kerja seperti peralatan kerja yang baik, mushola, dan tempat parkir. Selain itu karyawan juga diberikan kompensasi diatas UMK dan tunjangan keterampilan bagi karyawan yang berprestasi. Gaji karyawan sesuai keputusan Gubernur Sumatera Selatan No: 666/KPTS/DISNAKERTRANS/2018.Ditetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Palembang tahun 2019 sebesar Rp2.917.250 naik 8,03 persen dari Rp2.700.360 pada 2018.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> [sumsel.tribunnews.com/](http://sumsel.tribunnews.com/)(diakses:14 februari 2019)

Namun tampaknya berbagai kebijakan perusahaan tersebut belum dapat memuaskan karyawan PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang. Hal ini terlihat dari data absensi kepegawaian yang menggunakan paraf dan pengamatan sementara lewat proses magang masih banyak pegawai yang izin, sakit, dan datang terlambat. Handoko mengatakan kinerja mempengaruhi tingkat absensi. Jika kinerja karyawan tinggi, karyawan akan merasa bertanggung jawab, dan terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga absensi karyawan dapat diminimalisir.<sup>8</sup>

**Tabel 1.1**  
**Research gap Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
	Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai	1. Reliadi (2018) 2. Aufa Farid (2011)
	Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai	1. Sumardianti (2016)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai yang di teliti oleh Reliadi dan Aufa Farid menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumardianti, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

<sup>8</sup> Handoko Hani T, **Manajemen, Skripsi**, (Palembang: Fakultas Ekonomi PGRI, 2014), Diakses 6 februari 2019

**Tabel 1.2**  
**Research gap Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai	1. Ardhalia Theodore (2017) 2. Yeyen Mutiah Fatonah (2018)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai	1. Titi Riansari (2012)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai yang diteliti oleh Ardhalia Theodore dan Yeyen Muthiah Fatonah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titi Riansari, bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang dalam bekerja?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang dalam bekerja?
3. Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang dalam bekerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja pegawai.

## 1. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Merupakan syarat untuk dapat menyelesaikan tugas akhir guna mendapatkan gelar (AMD) Ahli Madya, dan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan penulis tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Dan penelitian ini juga merupakan aplikasi dari ilmu yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan di jurusan D3 Perbankan Syariah.

### b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

### c. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca yang membutuhkan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### d. Bagi PT.Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang

Penelitian ini diharapkan jadi masukan bagi PT.Pegadaian Syariah Cabang Simapng Patal Palembang terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja pegawai.