

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini kita banyak mengetahui tentang hal kepemimpinan dibandingkan dengan masa lampau tetapi, patut disayangkan bahwa kita belum memiliki teori-teori lengkap yang terintegrasi mengenai kepemimpinan yang mewakili keseluruhan aspek kepemimpinan tersebut. Kita tidak dapat mengemukakan cara terbaik untuk memimpin manusia.

Kepribadian pemimpin, skillnya, pengalamannya, kepercayaannya, kesadaran akan harkat dirinya, jenis pengikut, interaksi dan iklim organisatoris mempengaruhi kelakuan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan olehnya atau tidak dilakukan olehnya.¹

Seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi memerlukan suatu kemahiran atau keahlian atau skill. Kemahiran dalam memimpin seorang manajer harus mampu bertindak sebagai seorang pemimpin dan oleh karenanya ia harus mampu pula melaksanakan teknik-teknik kepemimpinan yang baik.²

Kemahiran atau keterampilan seorang pemimpin meliputi :

a. Conceptual skill.

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam menyusun konsep yang berkaitan dengan organisasi dan perjuangan secara luas.

¹. Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Edisi Baru*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. hal. 61

². Ig. Wursanto. 1986. *Dasar-Dasar Manajemen Umum*. Jakarta: Pustaka Dian. hal. 75

b. Technical skill.

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan teknis yang berhubungan erat dengan bidang kerjanya, diantaranya adalah: merencanakan kegiatan, menyusun anggaran, berkomunikasi, administrasi, negosiasi, belajar dan mengajar, mengambil keputusan dan lain sebagainya.

c. Human skill.

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan manusia, di antaranya adalah kemampuan mengenal dirinya sendiri, kemampuan psikologi massa, bekerja dalam kelompok, memimpin kelompok, *public relation* dan lain sebagainya.

Kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyalaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya. Dengan memahami teori kepemimpinan, manajer akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui beberapa kelemahan maupun potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.³

Dalam kenyataan terlihat gambar bahwa ada pemimpin-pemimpin yang lebih cakap dalam bidang aspek teknis-organisasi; ada pula pemimpin-pemimpin yang lebih ahli dalam bidang finansial-ekonomis dan ada pula pemimpin-pemimpin (walaupun frekuensinya agak kurang yang memusatkan perhatian pada aspek manusiawi (sosial) sehubungan dengan usaha memberikan pimpinan.

³. Abi Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manajemen (Eksistensiny Dalam Prilaku Organisasi)*. Jakarta : CV. Rajawali Pers. hal. 1

Mengingat hal-hal tersebut dapat juga kita menyatakan bahwa dalam praktik, setiap pemimpin memiliki prasangka-prasangka dan pandangan-pandangan tersebut tentang tindakan memberikan pimpinan.⁴

Pemimpin merupakan penggerak yang utama. Oleh karenanya pemimpinlah yang harus bertanggung jawab terhadap kemampuan dan semangat kerja pegawai. Para pemimpin yang bertanggung jawab sebagaimana usaha-usaha yang harus dijalankan untuk memberikan perangsang kepada para pegawai yang dimanifestasikan dalam memberi kepuasan terhadap berbagai macam bentuk kebutuhan para pegawai.⁵

Masalah dasar kepemimpinan adalah pengembangan skill yang secara konstruktif mempengaruhi pihak bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan yang dispesifikasi. Akibatnya adalah bahwa seorang manajer yang ingin memperbaiki kemampuannya guna mempengaruhi pihak lain, perlu mengerti dirinya sendiri, bawahannya, situasi di mana kelompok bekerja dan teknik-teknik komunikasi dengan apa dilaksanakan pengaruh.⁶

Dengan demikian kepemimpinan seorang manajer dapat dipengaruhi oleh pengembangan keterampilan pemimpin itu sendiri, dengan keterampilan yang dimilikinya seorang pemimpin dapat memimpin organisasinya dengan baik sehingga timbul motivasi kerja karyawan.

Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon merupakan salah satu kementrian pekerjaan umum yang bergerak di

⁴ Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi Cetakan Ke-2*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. hal. 305
⁵ Ig. Wursanto. *Op. Cit.*, hal. 143
⁶ Winardi. 2000. *Op. Cit.*, hal. 84

bidang irigasi atau pengairan. Dalam hal ini pemimpin yang ada di Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon sudah memenuhi keterampilan tersebut akan tetapi motivasi kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut masih terbilang kurang.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah dalam lima bagian, yaitu identifikasi masalah, wilayah penelitian, batasan masalah, jenis masalah dan pertanyaan penelitian.

1. Identifikasi Masalah

- a. Apakah berpengaruh latar belakang pendidikan manajer Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon terhadap kepemimpinannya?
- b. Apakah berpengaruh kepemimpinan manajer Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon terhadap motivasi kerja karyawannya?

2. Wilayah Penelitian

Adapun wilayah penelitian skripsi ini adalah wilayah kajian Manajemen sumber daya insani.

3. Batasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang teridentifikasi sebagaimana tersebut diatas, tidak mungkin penulis melakukan kajian / penelitian terhadap seluruh permasalahan tersebut karena adanya berbagai keterbatasan pada diri penulis, seperti keterbatasan wawasan pengetahuan penulis tentang Balai Besar

Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon, keterbatasan dalam hal tenaga, biaya dan waktu serta keterbatasan-keterbatasan lainnya. Oleh karena itu, dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis membatasi pada permasalahan pengaruh kepemimpinan manajer terhadap motivasi kerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon.

Dengan adanya pembatasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana latar belakang pendidikan manajer Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon terhadap kepemimpinannya?
- b. Bagaimana kepemimpinan manajer Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon terhadap motivasi kerja karyawannya?

4. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam skripsi ini adalah untuk menjelaskan kepemimpinan manajer Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana kepemimpinan manajer yang dimiliki Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon?

- c. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan manajer Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon terhadap motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui :

1. Kepemimpinan manajer yang terdapat di Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon?
2. Pengaruh kepemimpinan manajer Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon terhadap motivasi kerja karyawan?

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian-kajian ilmu manajemen khususnya mengenai perkembangan manajemen perusahaan seperti Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK.05 Irigasi Cirebon yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur tingkat menengah ke bawah.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai suatu pengetahuan praktis tentang lembaga keuangan syariah, khususnya dalam bidang manajemen.

3. Kegunaan Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Dharma perguruan tinggi di (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, khususnya Program Studi Ekonomi Perbankan Islam Jurusan Syariah sebagai sumbangan pikiran bagi pengembangan ilmu

pengetahuan maupun bahan kebijakan institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

F. Sistematika Penulisan

Adapun untuk mempermudah pembacaan Bab I pada skripsi ini, penulis menggunakan sistematika pembahasan agar dapat mempermudah pembahasan yang sistematis pada apa yang terdapat pada kerangka skripsi yang dimaksud sistematika pembahasannya adalah pendahuluan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Pada Bab II membahas tentang kepemimpinan manajer yang meliputi : pengertian kepemimpinan, macam-macam kemahiran, tingkatan-tingkatan manajer, kualifikasi kepemimpinan, pengertian motivasi, proses motivasi, desain pekerjaan motivasi, model karakteristik pekerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III membahas tentang metodologi penelitian yang meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, dan analisa data.

Bab IV membahas tentang hasil dan pembahasan yang meliputi; kepemimpinan manajer yang dimiliki Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK 05 Irigasi, motivasi kerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK 05 Irigasi dan motivasi kepemimpinan manajer terhadap motivasi kerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung PPK 05 Irigasi.

Bab V membahas tentang penutup meliputi kesimpulan dan saran, dilanjutkan daftar pustaka.